



CENTRO STUDI IKIGAI COACH | CASO STUDIO

CENTRO STUDI IKIGAI COACH

REPORT SULL'IKIGAI COACHING 2026

Scenario, evoluzione, benefici e prospettive dell'Ikigai Coaching

Collana "Report Ikigai Coach" – Volume 1
Edizione 2026 - Codice editoriale: IKC-R-2026-001

ECOSISTEMA MASTER COACH ITALIA | Scuola di Ikigai Coaching

"Diamo Forma al Tuo Futuro"

Sedi: Bari, Roma e Milano

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

MasterCoachItalia srls | P. Iva 08365540726



INDICE

Prefazione

Executive Summary

Introduzione

1. Capitolo 1 – L'ikigai coaching oggi
 - 1.1 Introduzione
 - 1.2 Che cos'è l'ikigai coaching
 - 1.3 L'evoluzione del coaching
 - 1.4 Dove viene applicato oggi
 - 1.5 Le competenze richieste al coach
 - 1.6 Le principali sfide attuali
2. Capitolo 2 – Lo scenario dell'ikigai coaching nel 2026
 - 2.1 Un contesto in profonda trasformazione
 - 2.2 I principali fattori di cambiamento
 - 2.3 Perché cresce l'interesse verso percorsi di orientamento e significato
 - 2.4 I trend emergenti
 - 2.5 Le principali criticità
3. Capitolo 3 - I bisogni emergenti delle persone e dei contesti personali e professionali
 - 3.1 Introduzione
 - 3.2 Il bisogno di orientarsi nella complessità
 - 3.3 Il bisogno di riconoscere talenti e punti di forza
 - 3.4 Il bisogno di coerenza tra valori, scelte e vita quotidiana
 - 3.5 Il bisogno di attraversare le transizioni
 - 3.6 Il bisogno di significato e direzione
 - 3.7 I bisogni nei contesti professionali e organizzativi
4. Capitolo 4 - L'ikigai coaching alla luce delle evidenze disponibili
 - 4.1 Perché parlare di evidenze
 - 4.2 Cosa sappiamo dalla ricerca sull'Ikigai
 - 4.3 Meaning in life e purpose
 - 4.4 Talenti, punti di forza e autoefficacia
 - 4.5 Cosa emerge dalla ricerca sul coaching
 - 4.6 Dalla consapevolezza all'azione
 - 4.7 Quali fattori influenzano i risultati
 - 4.8 I limiti delle evidenze disponibili
5. Capitolo 5 - Le competenze dell'ikigai coach nel 2026
 - 5.1 Una professione in evoluzione
 - 5.2 Le competenze fondamentali
 - 5.3 Le competenze distintive dell'Ikigai Coach

ECOSISTEMA MASTER COACH ITALIA | Scuola di Ikigai Coaching

"Diamo Forma al Tuo Futuro"

Sedi: Bari, Roma e Milano

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

MasterCoachItalia srls | P. Iva 08365540726



- 5.4 Pensiero sistemico e sensibilità al contesto
- 5.5 Il coach nell'era dell'intelligenza artificiale
- 5.6 Etica, confini e responsabilità professionale
- 5.7 L'apprendimento continuo

6. Capitolo 6 - Le sfide dell'ikigai coaching: qualità, etica e innovazione

- 6.1 Crescere senza perdere qualità
- 6.2 La qualità della formazione
- 6.3 La valutazione dei percorsi
- 6.4 Ikigai Coaching e intelligenza artificiale
- 6.5 Etica e qualità della comunicazione
- 6.6 Il rapporto con le altre professioni
- 6.7 La diffusione della cultura della qualità

7. Capitolo 7 – Scenari 2027-2030: il futuro dell'Ikigai Coaching

8. Capitolo 8 – Il punto di vista della Scuola Ikigai Coach

Conclusioni

Glossario

Bibliografia essenziale



Prefazione

L'ikigai coaching sta attraversando una fase di crescente interesse. I cambiamenti nel mondo personale e professionale, la ricerca di maggiore coerenza tra valori, talenti, motivazioni e scelte, insieme alla complessità delle transizioni di vita e di carriera, stanno ampliando l'attenzione verso percorsi orientati al significato e alla direzione personale.

In questo scenario, diventa sempre più importante disporre di strumenti di analisi che consentano di comprendere il fenomeno nella sua complessità, distinguendo tra evidenze consolidate, tendenze emergenti e prospettive future. Questo Report nasce con l'obiettivo di offrire un contributo in tale direzione.

Il Report sull'Ikigai Coaching 2026 è stato realizzato dalla Scuola Ikigai Coach come documento di analisi e approfondimento dedicato allo stato dell'arte dell'ikigai coaching. Non si propone come manuale operativo né come documento promozionale, ma come strumento di studio, consultazione e riflessione rivolto a coach, professionisti, formatori, organizzazioni e a tutte le persone interessate ai temi dello scopo, dei talenti, dei valori e della realizzazione personale e professionale.

Il Report raccoglie e organizza contributi provenienti dalla letteratura scientifica e professionale, da pubblicazioni di organismi nazionali e internazionali, da studi di settore e dall'osservazione delle principali dinamiche che stanno caratterizzando il mondo dell'ikigai coaching. L'intento è offrire una lettura il più possibile equilibrata e documentata, valorizzando le evidenze disponibili senza trascurare i limiti, le criticità e le aree che richiedono ulteriori approfondimenti.

Particolare attenzione è dedicata ai cambiamenti che stanno influenzando il ruolo dell'ikigai coach. Le trasformazioni del lavoro, l'intelligenza artificiale, la crescente frequenza delle transizioni professionali e la ricerca di un rapporto più consapevole tra identità, lavoro e vita stanno modificando le domande delle persone e aprendo nuove opportunità, ma anche nuove responsabilità per chi opera nel settore.

Questo Report rappresenta la prima edizione di un progetto editoriale che la Scuola Ikigai Coach intende aggiornare periodicamente. L'obiettivo è costruire nel tempo una raccolta di analisi capace di documentare l'evoluzione dell'ikigai coaching, favorire una cultura basata su conoscenze affidabili e contribuire a un confronto qualificato tra professionisti, istituzioni, contesti personali e professionali e mondo della ricerca.

Ci auguriamo che questo lavoro possa essere uno strumento utile non solo per comprendere il presente dell'ikigai coaching, ma anche per riflettere sulle sfide e sulle opportunità che accompagneranno il suo sviluppo negli anni a venire. In un contesto in continua trasformazione, crediamo che l'approfondimento, il confronto critico e la diffusione di conoscenze rigorose rappresentino elementi fondamentali per sostenere una crescita responsabile e qualificata della professione.



Executive Summary

L'ikigai coaching si sta consolidando come approccio di sviluppo orientato ad aiutare le persone a esplorare ciò che attribuisce significato alla propria vita, riconoscere talenti e risorse, chiarire valori e priorità e tradurre questa consapevolezza in obiettivi e azioni sostenibili. In un contesto segnato da cambiamenti professionali, complessità decisionale e ricerca di maggiore coerenza personale, cresce l'interesse verso percorsi che integrino riflessione, apprendimento e responsabilità.

Il Report sull'Ikigai Coaching 2026 della Scuola Ikigai Coach offre un'analisi dello stato attuale del settore, esaminando l'evoluzione della disciplina, i principali trend emergenti, le evidenze disponibili nella letteratura scientifica professionale, le competenze richieste ai coach e le prospettive future.

L'obiettivo del Report è fornire un quadro di riferimento aggiornato e documentato che possa supportare professionisti, contesti personali e professionali, ricercatori e decisori nella comprensione delle dinamiche che stanno influenzando l'ikigai coaching.

L'analisi evidenzia come l'ikigai coaching trovi applicazione in diversi momenti della vita: orientamento personale e professionale, transizioni di carriera, ridefinizione delle priorità, valorizzazione dei talenti, sviluppo di progetti coerenti con i propri valori, ricerca di significato e costruzione di un equilibrio più consapevole tra le diverse dimensioni dell'esistenza.

Parallelamente, stanno cambiando anche le aspettative dei clienti. Persone e contesti personali e professionali ricercano sempre più percorsi personalizzati, orientati a risultati concreti e sostenibili, capaci di integrare sviluppo delle competenze, consapevolezza personale, capacità decisionale e miglioramento della qualità delle relazioni.

Uno dei principali fattori di trasformazione è rappresentato dall'accelerazione tecnologica. L'intelligenza artificiale, gli strumenti digitali e le piattaforme collaborative stanno modificando il modo in cui vengono progettati ed erogati gli interventi di coaching. Queste innovazioni non sostituiscono il ruolo dell'ikigai coach, ma ne ampliano le possibilità operative, rendendo disponibili nuovi strumenti per la preparazione delle sessioni, l'analisi delle informazioni, il monitoraggio dei progressi e la personalizzazione dei percorsi.

L'adozione crescente dell'intelligenza artificiale pone tuttavia nuove sfide. Diventano centrali temi quali la tutela della riservatezza, l'etica nell'utilizzo dei dati, la trasparenza degli strumenti impiegati e la capacità del coach di integrare le tecnologie mantenendo al centro la relazione umana, elemento distintivo del processo di ikigai coaching.

Il Report dedica particolare attenzione alle evidenze disponibili sui costrutti collegati all'ikigai coaching. La letteratura sul meaning in life, sull'autoefficacia, sui punti di forza, sulla motivazione e sul goal setting suggerisce associazioni rilevanti con benessere, orientamento agli obiettivi e capacità di affrontare le transizioni. Allo stesso tempo, la ricerca specifica sull'ikigai coaching come pratica distinta è ancora limitata: per questo è necessario evitare generalizzazioni e distinguere le evidenze sui costrutti di riferimento dalle prove dirette sull'efficacia del metodo.

Un altro elemento che emerge con forza riguarda la crescente professionalizzazione del settore. La diffusione del coaching rende sempre più importante distinguere tra pratiche fondate su competenze riconosciute, approcci metodologicamente solidi e interventi privi di adeguati standard qualitativi. La formazione continua, l'aggiornamento professionale, il rispetto dei principi etici e la supervisione rappresentano fattori essenziali per sostenere la credibilità della professione.

Guardando al futuro, il coaching appare destinato a svolgere un ruolo sempre più rilevante nello sviluppo del potenziale umano e personeco. L'evoluzione dei modelli organizzativi, la diffusione del lavoro flessibile, la necessità di apprendere lungo tutto l'arco della vita e l'integrazione delle tecnologie intelligenti richiederanno professionisti capaci di accompagnare persone e contesti personali e professionali in percorsi di cambiamento sempre più complessi.

ECOSISTEMA MASTER COACH ITALIA | Scuola di Ikigai Coaching

"Diamo Forma al Tuo Futuro"

Sedi: Bari, Roma e Milano

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

MasterCoachItalia srls | P. Iva 08365540726



Il presente Report non intende fornire risposte definitive, ma offrire una base di conoscenza utile per orientare il dibattito e favorire decisioni più consapevoli. Attraverso un approccio fondato sull'analisi delle evidenze, sul confronto tra fonti qualificate e sull'osservazione delle trasformazioni in atto.

La Scuola Ikigai Coach si propone di contribuire alla diffusione di una cultura dell'ikigai coaching orientata alla qualità, alla responsabilità e allo sviluppo sostenibile delle persone e dei contesti personali e professionali.

Principali evidenze del report

- L'ikigai coaching continua a espandersi in ambiti sempre più diversificati, sia nel settore privato sia in quello pubblico.
- Le richieste dei clienti si orientano verso percorsi personalizzati, misurabili e integrati con gli obiettivi di sviluppo individuale e organizzativo.
- L'intelligenza artificiale rappresenta un fattore di trasformazione della professione, ma non sostituisce il valore della relazione tra coach e cliente.
- La qualità della formazione, il rispetto degli standard etici e l'aggiornamento continuo assumono un'importanza crescente per la credibilità del settore.
- Le evidenze disponibili indicano benefici del coaching in numerosi contesti, pur evidenziando la necessità di ulteriori ricerche per approfondire alcuni aspetti e migliorare la comparabilità degli studi.
- Nei prossimi anni il coaching sarà chiamato a confrontarsi con nuove sfide legate alla tecnologia, alla sostenibilità, alla complessità organizzativa e allo sviluppo continuo delle competenze.



Introduzione

Il Report sull'Ikigai Coaching 2026 nasce con l'obiettivo di offrire una fotografia aggiornata dell'ikigai coaching, analizzandone lo stato dell'arte, i principali trend evolutivi, le evidenze disponibili e le prospettive di sviluppo.

Negli ultimi anni il coaching ha assunto un ruolo sempre più rilevante nei percorsi di crescita personale, nello sviluppo della consapevolezza di sé, nella gestione del cambiamento e nel miglioramento delle realizzazioni individuali e organizzative. Parallelamente, il settore ha conosciuto una rapida espansione, caratterizzata dalla diffusione di nuovi approcci, dall'ingresso di tecnologie innovative e da una crescente diversificazione degli ambiti applicativi.

In un contesto così dinamico, la Scuola Ikigai Coach ritiene importante promuovere un'analisi fondata su evidenze, capace di distinguere tra fenomeni consolidati, tendenze emergenti e prospettive future. Questo Report si propone quindi come uno strumento di approfondimento e consultazione rivolto a professionisti, contesti personali e professionali, istituzioni, ricercatori e a tutti coloro che desiderano comprendere l'evoluzione dell'ikigai coaching attraverso una lettura documentata e critica.

Obiettivi

Analizzare l'evoluzione dell'ikigai coaching nel contesto sociale, economico e organizzativo contemporaneo;

Sintetizzare le principali evidenze provenienti dalla letteratura scientifica e professionale;

Esaminare i fattori che stanno trasformando la professione dell'ikigai coach, con particolare attenzione all'innovazione tecnologica e all'intelligenza artificiale;

Individuare le competenze oggi richieste ai professionisti dell'ikigai coaching;

Evidenziare opportunità, criticità e sfide emergenti;

Offrire spunti di riflessione utili per orientare decisioni, percorsi di sviluppo e future attività di ricerca.

Ambito di analisi

Il Report considera l'**Ikigai Coaching nella sua accezione più ampia**, prendendo in esame le principali applicazioni nei contesti individuali, professionali e organizzativi. L'attenzione è rivolta ai percorsi attraverso i quali la persona può sviluppare una maggiore consapevolezza di sé, riconoscere talenti e punti di forza, chiarire valori e priorità e costruire una direzione maggiormente coerente con ciò che considera significativo.

In questa prospettiva, l'Ikigai Coaching non viene interpretato esclusivamente come un percorso finalizzato alla ricerca di uno "scopo di vita" definitivo, ma come un **processo dinamico di esplorazione e costruzione di significato**, che può accompagnare la persona nelle diverse fasi della vita e nei momenti di cambiamento.

Ambito di analisi

Il Report considera l'**Ikigai Coaching nella sua accezione più ampia**, prendendo in esame le principali applicazioni nei contesti individuali, professionali e organizzativi. L'attenzione è rivolta ai percorsi attraverso i quali la persona può sviluppare una maggiore consapevolezza di sé, riconoscere talenti e punti di forza, chiarire valori e priorità e costruire una direzione maggiormente coerente con ciò che considera significativo.

In questa prospettiva, l'Ikigai Coaching non viene interpretato esclusivamente come un percorso finalizzato alla ricerca di uno "scopo di vita" definitivo, ma come un **processo dinamico di esplorazione e costruzione di significato**, che può accompagnare la persona nelle diverse fasi della vita e nei momenti di cambiamento.

Il Report prende pertanto in considerazione differenti ambiti di applicazione:

ECOSISTEMA MASTER COACH ITALIA | Scuola di Ikigai Coaching

"Diamo Forma al Tuo Futuro"

Sedi: Bari, Roma e Milano

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

MasterCoachItalia srls | P. Iva 08365540726



- **Talent Coaching**, orientato al riconoscimento, alla valorizzazione e allo sviluppo dei talenti, dei punti di forza e delle risorse personali;
- **Team Coaching**, rivolto ai gruppi e ai contesti nei quali talenti individuali, valori, motivazioni e obiettivi condivisi possono contribuire alla qualità delle relazioni, alla collaborazione e allo sviluppo del potenziale collettivo;
- **Career Coaching**, dedicato all'orientamento professionale, alle transizioni di carriera, alla ridefinizione degli obiettivi e alla ricerca di una maggiore coerenza tra identità personale e vita professionale;
- **Life Coaching**, rivolto alla definizione di obiettivi personali, alla consapevolezza delle priorità e alla costruzione di un maggiore equilibrio tra le diverse dimensioni della vita;
- **Transition Coaching**, dedicato ai momenti di cambiamento personale o professionale nei quali la persona è chiamata a ridefinire priorità, identità, obiettivi e nuove possibilità di sviluppo;
- **Professional Coaching**, rivolto a professionisti, leader e imprenditori che desiderano sviluppare maggiore consapevolezza rispetto al proprio ruolo, alle motivazioni, ai valori, ai talenti e all'impatto che intendono generare attraverso il proprio lavoro.

Trasversalmente a questi ambiti, il Report approfondisce alcuni costrutti particolarmente rilevanti per l'Ikigai Coaching, tra cui **meaning in life, purpose, autoefficacia, talenti e punti di forza, motivazione, consapevolezza di sé, definizione degli obiettivi, benessere e capacità di trasformare la riflessione personale in azioni concrete e sostenibili**.

Particolare attenzione viene inoltre riservata alle trasformazioni che stanno modificando i bisogni delle persone: la crescente frequenza delle transizioni professionali, la ricerca di maggiore coerenza tra vita e lavoro, l'apprendimento continuo, l'evoluzione delle competenze e l'impatto delle nuove tecnologie e dell'intelligenza artificiale sui percorsi personali e professionali.

Pur riconoscendo la varietà degli approcci presenti nella pratica professionale, il Report **non intende confrontare o classificare singole scuole o metodologie di coaching**, né proporre un'unica interpretazione dell'ikigai. L'attenzione è rivolta ai processi, alle competenze, ai costrutti di riferimento, alle evidenze disponibili e ai cambiamenti che stanno interessando il settore nel suo complesso.

Coerentemente con l'impostazione del Report, viene inoltre mantenuta una distinzione tra le **evidenze scientifiche relative all'ikigai e ai costrutti correlati** e le evidenze più generali relative al coaching. La letteratura specificamente dedicata all'Ikigai Coaching è infatti ancora emergente: per questo motivo i risultati provenienti da ambiti di ricerca differenti vengono analizzati senza considerarli automaticamente come prove dirette dell'efficacia dell'Ikigai Coaching.

Metodologia

Il presente Report è stato elaborato attraverso un approccio di analisi documentale e interpretativa.

La redazione ha previsto la consultazione e la sintesi di fonti scientifiche, pubblicazioni istituzionali, report di settore, documenti professionali e contributi provenienti dalla letteratura nazionale e internazionale. L'obiettivo non è produrre una revisione sistematica della letteratura, ma costruire un quadro organico delle conoscenze oggi disponibili, integrando prospettive differenti e valorizzando fonti riconosciute per autorevolezza e qualità.

L'analisi è stata sviluppata secondo alcuni criteri fondamentali:

- centralità delle evidenze disponibili;
- confronto tra fonti diverse;
- attenzione ai cambiamenti più recenti del settore;
- distinzione tra dati osservati, interpretazioni e prospettive;
- equilibrio tra rigore analitico e accessibilità del linguaggio.



Questi criteri hanno guidato l'intero processo di elaborazione del Report, con l'obiettivo di offrire una lettura **documentata, equilibrata e critica dell'Ikigai Coaching**. Particolare attenzione è stata riservata alla distinzione tra le evidenze specificamente riferite all'ikigai, quelle relative ai costrutti collegati – come significato, purpose, talenti, punti di forza e autoefficacia – e la letteratura più generale sul coaching. Tale impostazione consente di valorizzare le conoscenze disponibili senza attribuire all'Ikigai Coaching risultati che la ricerca non ha ancora verificato direttamente.

Fonti utilizzate

Le riflessioni contenute nel Report si basano su una pluralità di fonti, tra cui:

- letteratura scientifica nazionale e internazionale;
- meta-analisi e revisioni della ricerca sul coaching;
- pubblicazioni di associazioni professionali e organismi di riferimento;
- report sul mercato del lavoro, della consapevolezza di sé e dello sviluppo dei contesti personali e professionali;
- contributi interdisciplinari provenienti dalla psicologia, dalle neuroscienze, dal management, dalla pedagogia e dalle scienze organizzative.

La bibliografia completa è riportata nella sezione finale del documento.

Limiti del Report

Come ogni lavoro di analisi, anche questo Report presenta alcuni limiti.

L'ikigai coaching è una disciplina in continua evoluzione e la letteratura disponibile risulta eterogenea per metodologie, definizioni e contesti applicativi. Inoltre, molte trasformazioni attualmente in corso - in particolare quelle legate all'intelligenza artificiale e ai nuovi modelli organizzativi - sono ancora oggetto di studio e potranno essere comprese pienamente solo nei prossimi anni.

Per queste ragioni, il presente documento non intende offrire conclusioni definitive, ma proporre una lettura critica e aggiornata delle conoscenze oggi disponibili, nella consapevolezza che il confronto scientifico e professionale continuerà a evolversi.

Come leggere il Report

Il Report è stato progettato per consentire differenti livelli di consultazione.

Può essere letto integralmente, come documento di approfondimento, oppure utilizzato come riferimento tematico, grazie alla struttura per capitoli e ai riepiloghi presenti nelle diverse sezioni. Ogni capitolo affronta uno specifico aspetto dell'ikigai coaching e si conclude con una sintesi dei principali elementi emersi, così da agevolare sia una lettura sequenziale sia una consultazione mirata.

Con questo lavoro Ikigai Coach intende contribuire alla diffusione di una cultura dell'ikigai coaching fondata su conoscenze affidabili, riflessione critica e aggiornamento continuo, nella convinzione che la qualità della professione passi anche attraverso la qualità dell'informazione e della ricerca.

Quadro delle evidenze

Come interpretare questo Report

Per favorire una lettura rigorosa e trasparente, il presente Report distingue chiaramente tra differenti livelli di evidenza. Le informazioni contenute nel documento sono classificate secondo quattro categorie.

1. Evidenze scientifiche

Comprendono risultati derivanti da studi pubblicati su riviste scientifiche, revisioni sistematiche della letteratura e meta-analisi. Queste evidenze rappresentano il livello di affidabilità più elevato disponibile al momento della redazione del Report.

ECOSISTEMA MASTER COACH ITALIA | Scuola di Ikigai Coaching

"Diamo Forma al Tuo Futuro"

Sedi: Bari, Roma e Milano

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

MasterCoachItalia srls | P. Iva 08365540726



2. Dati di settore

Comprendono statistiche, survey, report e analisi elaborate da contesti personali e professionali professionali, istituti di ricerca, società di consulenza e organismi nazionali e internazionali.

3. Analisi di Ikigai Coach

Sono elaborazioni interpretative sviluppate dal Centro Studi sulla base dell'analisi delle fonti disponibili, dell'evoluzione del settore e delle trasformazioni osservate nell'ikigai coaching.

Queste analisi non costituiscono dati empirici autonomi, ma rappresentano una sintesi ragionata delle informazioni raccolte.

4. Prospettive

In alcune sezioni il Report propone scenari evolutivi riguardanti l'ikigai coaching. Tali contenuti hanno carattere prospettico e intendono stimolare la riflessione sui possibili sviluppi della disciplina, senza rappresentare previsioni certe.

Criteri adottati

Per garantire coerenza e chiarezza nell'elaborazione del Report, l'analisi è stata condotta sulla base di alcuni criteri fondamentali:

- **Selezione delle fonti.** Sono stati privilegiati studi scientifici, pubblicazioni accademiche, documenti istituzionali e contributi professionali pertinenti ai temi dell'ikigai, del coaching e dello sviluppo personale e professionale.
- **Distinzione tra dati e interpretazioni.** Il Report differenzia i risultati provenienti dalla ricerca dalle interpretazioni elaborate a partire dalle fonti e dalle riflessioni di carattere prospettico, evitando di presentare ipotesi o tendenze emergenti come conclusioni consolidate.
- **Confronto tra prospettive differenti.** I temi vengono osservati attraverso contributi provenienti da diversi ambiti, tra cui coaching, psicologia positiva, studi sul significato della vita, autoefficacia, punti di forza e sviluppo del potenziale umano.
- **Distinzione tra Ikigai Coaching e costrutti correlati.** Poiché la ricerca specificamente dedicata all'Ikigai Coaching è ancora emergente, il Report distingue gli studi sull'ikigai da quelli relativi a costrutti collegati, come *meaning in life*, purpose, autoefficacia, talenti, punti di forza, motivazione e benessere, nonché dalla letteratura più generale sul coaching.
- **Attenzione ai limiti della ricerca.** I risultati vengono interpretati considerando le differenze metodologiche, i campioni analizzati e i diversi contesti di applicazione. Le evidenze relative a un determinato costrutto non vengono quindi considerate automaticamente come dimostrazione dell'efficacia dell'Ikigai Coaching.
- **Aggiornamento dei contenuti.** L'analisi tiene conto delle conoscenze disponibili alla data di pubblicazione e delle principali trasformazioni che interessano il coaching, il mondo del lavoro, le transizioni professionali, lo sviluppo delle competenze e l'intelligenza artificiale.
- **Chiarezza espositiva.** I contenuti sono presentati attraverso un linguaggio accessibile anche a un pubblico non accademico, preservando la precisione dei concetti e la complessità dei fenomeni analizzati.

Questi criteri permettono di offrire una lettura **equilibrata e critica dell'Ikigai Coaching**, distinguendo ciò che emerge dalla ricerca, ciò che deriva dall'interpretazione delle tendenze in atto e gli aspetti che richiedono ancora ulteriori approfondimenti. Il Report intende così fornire un quadro di riferimento utile per comprendere lo stato attuale della disciplina e osservarne con maggiore consapevolezza le possibili evoluzioni.



Capitolo 1 - L'Ikigai Coaching oggi

1.1 Introduzione

L'Ikigai Coaching si colloca all'interno del più ampio panorama del coaching come un approccio orientato a esplorare il rapporto tra **significato, valori, talenti, motivazioni e direzione personale**. Il suo interesse nasce dalla crescente esigenza delle persone di interrogarsi non soltanto sugli obiettivi da raggiungere, ma anche sulla coerenza tra le proprie scelte e ciò che considerano realmente importante.

In questa prospettiva, il concetto di *ikigai* offre una chiave di lettura particolarmente significativa. Nella cultura giapponese il termine richiama ciò che rende la vita degna di essere vissuta e può riferirsi a esperienze, attività, relazioni, aspirazioni e dimensioni dell'esistenza capaci di generare significato e motivazione. Applicato al coaching, non implica quindi necessariamente la ricerca di un unico e definitivo "scopo di vita", ma apre uno spazio di esplorazione su **ciò che dà valore e direzione alla propria esperienza**.

L'Ikigai Coaching utilizza questa prospettiva all'interno di un processo strutturato nel quale la persona può riconoscere ciò che per lei conta, osservare le proprie risorse e potenzialità, mettere a fuoco priorità e possibilità e tradurre progressivamente tale consapevolezza in scelte, obiettivi e azioni.

Questo approccio assume particolare rilevanza nei momenti in cui emerge la necessità di ridefinire una direzione: una transizione professionale, un cambiamento personale, la ricerca di maggiore soddisfazione nel proprio lavoro, il desiderio di valorizzare talenti ancora poco espressi oppure l'esigenza di costruire un maggiore equilibrio tra le diverse dimensioni della vita.

Parlare di Ikigai Coaching richiede tuttavia alcune precisazioni. L'*ikigai* è un concetto più ampio e culturalmente articolato rispetto alle rappresentazioni semplificate con cui viene talvolta presentato nel contesto occidentale; allo stesso tempo, l'Ikigai Coaching costituisce un ambito ancora in evoluzione, nel quale convergono elementi propri del coaching e contributi provenienti dallo studio del significato, della motivazione, dei punti di forza, dell'autoefficacia e dello sviluppo umano.

Per comprendere il ruolo che l'Ikigai Coaching può assumere oggi è quindi necessario chiarirne innanzitutto **caratteristiche, confini e ambiti di applicazione**, distinguendo il concetto di *ikigai* dalla pratica professionale del coaching e dalle altre discipline che possono occuparsi dello sviluppo e del benessere della persona. È da questa distinzione che prende avvio l'analisi proposta nel presente capitolo.

1.2 Che cos'è l'Ikigai Coaching

L'Ikigai Coaching può essere descritto come un **processo di coaching orientato a favorire l'esplorazione di ciò che la persona considera significativo**, mettendo in relazione valori, talenti, punti di forza, interessi, motivazioni, aspirazioni e possibilità concrete di azione.

Il suo obiettivo non è individuare una risposta universale alla domanda "qual è il mio scopo?", né condurre necessariamente alla scoperta di una singola vocazione. Il percorso aiuta piuttosto la persona a sviluppare maggiore chiarezza rispetto a ciò che conta per lei e a comprendere come tradurre questa consapevolezza nelle scelte che riguardano la vita personale e professionale.

Come negli altri percorsi di coaching, il coach non fornisce risposte predefinite e non stabilisce quale direzione debba essere seguita. Attraverso ascolto, domande, feedback, esplorazione e definizione degli obiettivi, facilita un processo nel quale è il cliente a costruire progressivamente la propria prospettiva.

L'Ikigai Coaching può quindi lavorare su dimensioni quali:

ECOSISTEMA MASTER COACH ITALIA | Scuola di Ikigai Coaching

"Diamo Forma al Tuo Futuro"

Sedi: Bari, Roma e Milano

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

MasterCoachItalia srls | P. Iva 08365540726



- riconoscimento di talenti e punti di forza;
- chiarificazione di valori e priorità;
- esplorazione di interessi e motivazioni;
- ricerca di significato nelle attività personali e professionali;
- individuazione di possibilità e direzioni future;
- definizione di obiettivi coerenti con ciò che la persona considera importante;
- trasformazione della consapevolezza in scelte e azioni concrete.

Il processo mantiene al centro **autonomia e responsabilità della persona**. L'Ikigai Coach facilita l'esplorazione e l'apprendimento, mentre il cliente rimane responsabile delle proprie interpretazioni, decisioni e azioni.

Questa impostazione consente inoltre di distinguere l'Ikigai Coaching da approcci prescrittivi o consulenziali: non propone un modello di vita ideale da raggiungere, ma accompagna ogni persona nella costruzione di una direzione coerente con la propria esperienza, i propri valori e il proprio contesto.

1.3 L'evoluzione del coaching

Il coaching contemporaneo ha progressivamente ampliato il proprio campo di attenzione. Accanto ai tradizionali obiettivi legati alla performance, alla carriera e allo sviluppo delle competenze, hanno acquisito maggiore rilevanza temi connessi alla **qualità delle scelte, al benessere, all'identità professionale, ai valori e al significato attribuito al proprio percorso**.

Questa evoluzione si inserisce in un contesto caratterizzato da carriere meno lineari, trasformazioni del lavoro, maggiore frequenza delle transizioni e crescente necessità di aggiornare competenze e obiettivi nel corso della vita. Le persone possono essere chiamate più volte a interrogarsi non soltanto su ciò che sono in grado di fare, ma anche su **ciò che desiderano continuare a fare, sviluppare o cambiare**.

È in questo scenario che approcci orientati all'ikigai trovano uno spazio specifico all'interno del coaching. La domanda non riguarda più esclusivamente il raggiungimento di un risultato, ma può estendersi alla relazione tra obiettivi, talenti, valori, motivazioni e significato personale.

L'Ikigai Coaching si inserisce quindi in un'evoluzione più ampia del coaching verso percorsi capaci di accompagnare la persona nella costruzione di una maggiore coerenza tra **identità, possibilità e direzione**, senza presupporre che tale equilibrio sia definitivo o immutabile.

1.4 Dove viene applicato oggi

L'Ikigai Coaching può trovare applicazione in differenti momenti e contesti della vita. Gli ambiti non rappresentano categorie rigidamente separate: nella pratica, esigenze personali, professionali e relazionali possono intrecciarsi all'interno dello stesso percorso.

Tra i principali ambiti considerati nel presente Report rientrano:

❖ Talent Coaching

Orientato al riconoscimento e alla valorizzazione di talenti, punti di forza, capacità e risorse personali. Il percorso può aiutare la persona a comprendere quali qualità utilizza maggiormente, quali risultano ancora poco espresse e in quali contesti possono essere sviluppate.

❖ Team Coaching



Rivolto ai gruppi che desiderano sviluppare maggiore consapevolezza delle risorse presenti nel team, migliorare collaborazione e comunicazione e costruire una maggiore coerenza tra contributi individuali e obiettivi condivisi.

❖ Career Coaching

Dedicato alle scelte e alle transizioni professionali. Può accompagnare la persona nella ridefinizione degli obiettivi di carriera, nell'esplorazione di nuove possibilità e nella ricerca di maggiore coerenza tra competenze, valori, motivazioni e lavoro.

❖ Life Coaching

Focalizzato sulle dimensioni personali della vita, sulla definizione delle priorità, sugli obiettivi individuali e sulla ricerca di un equilibrio più consapevole tra attività, relazioni, interessi e progettualità.

❖ Transition Coaching

Dedicato ai momenti di cambiamento nei quali la persona è chiamata a riconsiderare priorità, ruoli e direzioni. Può riguardare passaggi professionali, cambiamenti personali o altre fasi nelle quali emerge la necessità di costruire nuovi riferimenti e possibilità.

❖ Professional Coaching

Rivolto a professionisti, leader e imprenditori che desiderano riflettere sul rapporto tra ruolo professionale, talenti, valori, motivazioni e direzione futura, sviluppando maggiore consapevolezza rispetto al contributo e all'impatto che intendono generare attraverso il proprio lavoro.

Questi ambiti evidenziano come l'Ikigai Coaching possa assumere configurazioni differenti in relazione alla domanda della persona. Il denominatore comune rimane l'esplorazione della **coerenza tra ciò che conta, le risorse disponibili, le possibilità presenti e le scelte da costruire**.

1.5 Le competenze richieste al coach

Operare nell'Ikigai Coaching richiede innanzitutto solide competenze di coaching. Ascolto attivo, capacità di formulare domande, costruzione della relazione, definizione degli obiettivi e facilitazione dell'apprendimento costituiscono la base del processo.

A queste competenze si affianca la capacità di accompagnare l'esplorazione di dimensioni particolarmente rilevanti per l'Ikigai Coaching, come valori, talenti, punti di forza, motivazioni, significato e progettualità futura, evitando di imporre interpretazioni o modelli precostituiti.

Assumono inoltre importanza:

- capacità di facilitare processi di esplorazione e riflessione;
- attenzione alla complessità della storia e del contesto della persona;
- capacità di collegare consapevolezza, obiettivi e azione;
- sensibilità rispetto alle differenze individuali e culturali;
- riconoscimento dei confini professionali;
- utilizzo responsabile degli strumenti digitali;
- attenzione agli aspetti etici e alla riservatezza;
- aggiornamento e apprendimento continuo.

Un elemento particolarmente importante riguarda la capacità di **non trasformare l'ikigai in una formula prescrittiva**. Il coach non deve condurre il cliente verso una propria idea di realizzazione, successo o scopo, ma creare le condizioni affinché sia la persona a esplorare e definire ciò che considera significativo.

ECOSISTEMA MASTER COACH ITALIA | Scuola di Ikigai Coaching

"Diamo Forma al Tuo Futuro"

Sedi: Bari, Roma e Milano

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

MasterCoachItalia srls | P. Iva 08365540726



Le competenze dell'Ikigai Coach e la loro evoluzione vengono approfondite nel **Capitolo 5**.

1.6 Le principali sfide attuali

La crescente attenzione verso l'ikigai e verso i percorsi orientati al significato apre nuove possibilità, ma pone anche questioni che richiedono particolare attenzione.

Una prima sfida riguarda la **chiarezza concettuale**. La crescente popolarità dell'ikigai ha favorito la diffusione di interpretazioni differenti e, in alcuni casi, semplificate. Per l'Ikigai Coaching diventa quindi importante distinguere il concetto originario di ikigai dalle successive rielaborazioni e dagli strumenti sviluppati nel contesto del coaching e dello sviluppo personale.

Una seconda questione riguarda le **evidenze disponibili**. Esiste una letteratura dedicata all'ikigai e una più ampia ricerca su significato, purpose, autoefficacia, punti di forza, motivazione e coaching. La ricerca specificamente dedicata all'Ikigai Coaching come pratica distinta è invece ancora emergente. Questa differenza richiede prudenza nell'attribuzione dei risultati e nella comunicazione dei benefici.

Ulteriori sfide riguardano:

- qualità e coerenza dei percorsi formativi;
- definizione dei confini professionali;
- distinzione tra coaching e professioni sanitarie o altre professioni d'aiuto;
- tutela della riservatezza e gestione dei dati;
- utilizzo responsabile dell'intelligenza artificiale;
- valutazione dei risultati dei percorsi;
- aggiornamento continuo dei professionisti.

La crescita dell'Ikigai Coaching dipenderà quindi non soltanto dalla sua diffusione, ma dalla capacità di svilupparsi con **chiarezza metodologica, responsabilità professionale e attenzione alla complessità della persona**.

Le implicazioni relative a qualità, etica, tecnologie e sviluppo della professione saranno approfondite nei capitoli successivi.

In sintesi

L'Ikigai Coaching si configura come un approccio di coaching orientato a esplorare la relazione tra **significato, valori, talenti, motivazioni e direzione personale**. Non propone la ricerca di una formula universale o di un unico "scopo di vita", ma accompagna la persona a comprendere ciò che considera significativo e a trasformare questa consapevolezza in scelte, obiettivi e azioni coerenti.

La sua applicazione può riguardare ambiti differenti – dal **Talent Coaching al Career Coaching, dal Life Coaching al Team Coaching, fino al Transition e Professional Coaching** – mantenendo come elemento comune la centralità della persona, delle sue risorse e della sua autonomia decisionale.

L'Ikigai Coach opera quindi come facilitatore di un processo di esplorazione e sviluppo: non indica quale direzione seguire, ma crea le condizioni affinché il cliente possa riconoscere possibilità, priorità e criteri personali attraverso cui orientare le proprie scelte.

La crescita di questo approccio richiede, allo stesso tempo, **chiarezza concettuale e metodologica**. È necessario distinguere il significato dell'ikigai dalle sue interpretazioni più semplificate, così come le evidenze relative all'ikigai e ai costrutti correlati dalla ricerca più generale sul coaching. Su queste basi, l'Ikigai Coaching può essere osservato come un ambito in evoluzione, da sviluppare con attenzione alla qualità della pratica, ai confini professionali e alla complessità dei percorsi individuali.

ECOSISTEMA MASTER COACH ITALIA | Scuola di Ikigai Coaching

"Diamo Forma al Tuo Futuro"

Sedi: Bari, Roma e Milano

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

MasterCoachItalia srls | P. Iva 08365540726



CENTRO STUDI IKIGAI COACH | CASO STUDIO

ECOSISTEMA MASTER COACH ITALIA | Scuola di Ikigai Coaching

"Diamo Forma al Tuo Futuro"

Sedi: Bari, Roma e Milano

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

MasterCoachItalia srls | P. Iva 08365540726



Capitolo 2 - Lo scenario dell'Ikigai Coaching nel 2026

Il 2026 si inserisce in una fase di trasformazione che coinvolge contemporaneamente il lavoro, le competenze, le tecnologie e il modo in cui le persone costruiscono il proprio percorso personale e professionale.

In questo scenario, domande legate a **significato, direzione, talenti, valori e coerenza tra vita e lavoro** assumono una rilevanza crescente. L'Ikigai Coaching si confronta quindi con bisogni che non riguardano soltanto il raggiungimento di nuovi obiettivi, ma anche la capacità di orientarsi all'interno di contesti nei quali ruoli, competenze e possibilità possono cambiare più volte nel corso della vita.

Comprendere lo scenario nel quale opera l'Ikigai Coaching significa pertanto osservare le principali trasformazioni che stanno modificando le esigenze delle persone e individuare le opportunità e le criticità che possono influenzare l'evoluzione di questo ambito del coaching.

2.1 Un contesto in profonda trasformazione

L'Ikigai Coaching non evolve in modo isolato. Il suo sviluppo si inserisce all'interno di cambiamenti più ampi che interessano il mondo del lavoro, i percorsi professionali, le modalità di apprendimento e le aspettative individuali rispetto alla qualità della propria vita.

Digitalizzazione, intelligenza artificiale, trasformazione delle professioni e crescente necessità di aggiornare le competenze stanno rendendo molti percorsi meno lineari rispetto al passato. Le persone possono trovarsi più frequentemente nella condizione di dover ridefinire il proprio ruolo, acquisire nuove competenze, cambiare attività o interrogarsi sulla direzione da attribuire alla propria esperienza professionale.

Parallelamente, è aumentata l'attenzione verso dimensioni che non riguardano esclusivamente la performance: **benessere, qualità delle relazioni, equilibrio tra vita e lavoro, valori personali, motivazione e significato attribuito alle proprie attività** entrano sempre più spesso nella riflessione sulle scelte individuali.

Per l'Ikigai Coaching questo scenario assume una particolare rilevanza. Quando aumenta il numero delle possibilità e diminuisce la prevedibilità dei percorsi, diventa più importante sviluppare criteri personali attraverso i quali orientare le decisioni. Conoscere i propri talenti e valori, comprendere ciò che genera motivazione e riconoscere ciò che viene percepito come significativo può diventare una risorsa nei momenti di scelta e trasformazione.

2.2 I principali fattori di cambiamento

Lo scenario contemporaneo è influenzato da diversi fenomeni che, pur non riguardando esclusivamente il coaching, contribuiscono a modificare i bisogni ai quali i percorsi di sviluppo personale e professionale sono chiamati a rispondere.

❖ Accelerazione tecnologica

La diffusione dell'intelligenza artificiale, dell'automazione e degli strumenti digitali sta trasformando attività, ruoli e competenze. Alcune conoscenze richiedono aggiornamenti sempre più frequenti, mentre assumono particolare importanza capacità trasversali come pensiero critico, creatività, adattabilità, comunicazione e apprendimento continuo.

Queste trasformazioni possono generare nuove opportunità, ma anche interrogativi rispetto alla propria identità professionale: quali capacità continuare a sviluppare, quali talenti valorizzare e quale contributo umano può assumere maggiore significato in contesti sempre più tecnologici.

❖ Trasformazione dei percorsi professionali



Le traiettorie di carriera possono essere caratterizzate da passaggi, cambi di ruolo, riconversioni e fasi di ridefinizione. La persona può quindi essere chiamata più volte a riconsiderare competenze, aspettative e priorità.

In questa prospettiva, l'orientamento non riguarda soltanto l'ingresso nel mondo del lavoro, ma può diventare un processo ricorrente lungo l'intero arco della vita professionale.

❖ **Evoluzione dei modelli organizzativi**

Lavoro ibrido, collaborazione a distanza, maggiore autonomia e nuove modalità di coordinamento stanno modificando il rapporto tra individuo, team e organizzazione. In alcuni contesti cresce anche l'attenzione verso cultura organizzativa, valori condivisi, partecipazione e qualità delle relazioni.

Per professionisti e leader diventa quindi rilevante comprendere non soltanto quali risultati raggiungere, ma anche **come esercitare il proprio ruolo in modo coerente con valori, capacità e responsabilità.**

❖ **Centralità del benessere e della sostenibilità personale**

Il rapporto tra lavoro e qualità della vita è diventato un tema sempre più presente nel dibattito sullo sviluppo professionale. Equilibrio, engagement, motivazione e sostenibilità delle scelte assumono importanza accanto ai tradizionali indicatori di successo.

Per l'Ikigai Coaching questo significa considerare la realizzazione non esclusivamente in termini di prestazione o avanzamento professionale, ma anche in relazione alla qualità e al significato che la persona attribuisce alla propria esperienza.

❖ **Apprendimento permanente**

In un contesto caratterizzato da cambiamenti frequenti, la formazione non può essere confinata alle prime fasi della carriera. Apprendere, aggiornarsi e ripensare periodicamente le proprie competenze diventa parte integrante dello sviluppo professionale.

L'apprendimento permanente riguarda però anche la conoscenza di sé: nuove esperienze possono far emergere interessi, capacità, valori e priorità differenti. La direzione personale può quindi essere **rivalutata e costruita progressivamente**, anziché essere definita una volta per tutte.

2.3 Perché cresce l'interesse verso percorsi di orientamento e significato

La complessità dello scenario contemporaneo contribuisce ad ampliare le domande che le persone portano nei percorsi di coaching.

Accanto a richieste tradizionali – raggiungere un obiettivo, migliorare una competenza, affrontare una decisione – possono emergere interrogativi più ampi:

- Quali sono i talenti che desidero esprimere maggiormente?
- Che cosa considero davvero importante nel mio lavoro e nella mia vita?
- Quale direzione è più coerente con i miei valori?
- Quali aspetti della mia esperienza generano maggiore significato?
- Che cosa desidero mantenere e che cosa voglio cambiare?
- Come posso trasformare questa consapevolezza in decisioni concrete?

È all'interno di queste domande che l'Ikigai Coaching può trovare uno spazio specifico.



Il suo contributo non consiste nel fornire una risposta predefinita sullo “scopo di vita”, ma nell’offrire un processo strutturato attraverso il quale la persona possa **esplorare risorse, valori, motivazioni e possibilità**, costruendo criteri più consapevoli per orientare le proprie decisioni.

L’interesse verso questo tipo di percorso può risultare particolarmente significativo durante transizioni professionali, cambiamenti di ruolo, fasi di insoddisfazione, ridefinizione delle priorità o momenti nei quali risultati precedentemente considerati importanti non risultano più sufficienti a generare motivazione e senso di realizzazione.

La crescita dell’interesse verso significato e purpose deve tuttavia essere interpretata con prudenza: non implica automaticamente una crescita equivalente dell’Ikigai Coaching come disciplina specifica, né costituisce di per sé una prova della sua efficacia. Evidenzia piuttosto la presenza di **bisogni rispetto ai quali questo approccio può proporre strumenti di esplorazione e accompagnamento**.

2.4 I trend emergenti

All’interno di questo scenario è possibile individuare alcune tendenze che possono influenzare l’evoluzione dell’Ikigai Coaching e, più in generale, dei percorsi di sviluppo personale e professionale.

❖ Integrazione tra dimensione personale e professionale

La separazione tra obiettivi di carriera e dimensione personale appare sempre meno netta. Valori, motivazioni, qualità della vita e aspirazioni possono entrare direttamente nelle decisioni professionali. L’Ikigai Coaching può quindi assumere una funzione trasversale tra Career, Life, Talent e Professional Coaching.

❖ Maggiore attenzione a talenti e punti di forza

Accanto all’individuazione delle aree da migliorare, cresce l’interesse verso il riconoscimento delle risorse già presenti nella persona. Comprendere talenti e punti di forza può contribuire a costruire obiettivi maggiormente coerenti con le proprie caratteristiche e possibilità.

❖ Crescente interesse per meaning e purpose

Il significato attribuito alle proprie attività e la percezione di avere una direzione rappresentano temi sempre più presenti nei percorsi di sviluppo. Per l’Ikigai Coaching questa tendenza è particolarmente rilevante, purché *purpose* e *ikigai* non vengano utilizzati come concetti perfettamente sovrapponibili.

❖ Diffusione di percorsi digitali e ibridi

Gli strumenti digitali consentono di ampliare le modalità di accesso al coaching e di integrare sessioni a distanza, materiali di riflessione, esercizi e momenti di monitoraggio. La tecnologia può sostenere il percorso, senza sostituire necessariamente la qualità della relazione e del processo di coaching.

❖ Utilizzo dell’intelligenza artificiale

L’intelligenza artificiale può supportare alcune attività, come organizzazione delle informazioni, preparazione di materiali, riflessione guidata e monitoraggio. Il suo utilizzo introduce però interrogativi relativi a privacy, qualità delle informazioni, trasparenza e confini tra supporto tecnologico e relazione professionale.

❖ Maggiore attenzione alla valutazione dei percorsi



La crescita del settore aumenta anche la necessità di comprendere meglio quali risultati vengano effettivamente prodotti dai percorsi di coaching e attraverso quali modalità possano essere osservati. Per l'Ikigai Coaching questa esigenza è particolarmente importante, considerando che la ricerca specifica sull'approccio è ancora limitata.

Nel complesso, queste tendenze indicano una possibile evoluzione verso percorsi **più personalizzati, integrati e attenti alla relazione tra consapevolezza e azione**, ma richiedono al tempo stesso criteri chiari per evitare semplificazioni e promesse non supportate.

2.5 Le principali criticità

Lo sviluppo dell'Ikigai Coaching presenta anche alcune criticità che devono essere considerate per comprenderne realisticamente le prospettive.

Una prima questione riguarda la **pluralità delle interpretazioni dell'ikigai**. La diffusione internazionale del termine ha prodotto modelli e rappresentazioni differenti, non sempre coincidenti con il significato assunto dal concetto nel contesto culturale giapponese. Il rischio è trasformare un concetto complesso in una formula standardizzata per individuare rapidamente il proprio "scopo".

Una seconda criticità riguarda la **formazione professionale**. La presenza di approcci, metodologie e percorsi formativi differenti rende importante chiarire competenze, confini di intervento e principi etici del coach.

Un ulteriore elemento riguarda le **evidenze scientifiche**. Gli studi sull'ikigai e sui costrutti collegati possono fornire indicazioni utili, così come la ricerca generale sul coaching, ma non devono essere automaticamente interpretati come dimostrazione dell'efficacia di uno specifico metodo di Ikigai Coaching.

Occorre inoltre considerare:

- la distinzione tra coaching, consulenza e professioni sanitarie;
- la tutela della privacy e dei dati personali;
- l'impiego responsabile degli strumenti di intelligenza artificiale;
- la necessità di evitare promesse eccessive sui risultati;
- la difficoltà di definire indicatori adeguati per valutare cambiamenti legati a significato, direzione e realizzazione personale.

Queste criticità non riducono il potenziale dell'Ikigai Coaching, ma evidenziano la necessità di accompagnarne lo sviluppo con **maggiore chiarezza metodologica, formazione adeguata, responsabilità professionale e attenzione ai limiti delle conoscenze disponibili**.

IKIGAI COACH INSIGHT

Lo scenario del 2026 suggerisce un cambiamento significativo nelle domande che possono accompagnare i percorsi di coaching. Al tradizionale interrogativo **"Che cosa voglio raggiungere?"** si affiancano sempre più spesso domande come **"Che cosa conta per me?"**, **"Quali talenti voglio esprimere?"** e **"In quale direzione desidero investire le mie energie?"**.

Per l'Ikigai Coaching il punto centrale non è sostituire gli obiettivi con una generica ricerca dello scopo, ma **mettere in relazione risultati, valori, talenti e significato**. La sfida consiste nel trasformare questa esplorazione in maggiore capacità di scelta e in azioni concretamente sostenibili nella vita della persona.

In sintesi



Lo scenario dell'Ikigai Coaching nel 2026 è influenzato da trasformazioni che riguardano **lavoro, tecnologia, competenze, benessere e percorsi di vita**. Carriere meno lineari e cambiamenti più frequenti possono aumentare la necessità di ridefinire priorità e direzioni in momenti diversi della propria esperienza.

In questo contesto, l'Ikigai Coaching può offrire uno spazio strutturato per esplorare il rapporto tra **talenti, valori, motivazioni, significato e possibilità concrete**, aiutando la persona a costruire criteri più consapevoli attraverso cui orientare le proprie scelte.

La sua evoluzione richiede tuttavia di evitare semplificazioni: l'ikigai non coincide necessariamente con un unico scopo da individuare e le evidenze relative a ikigai, meaning, purpose o coaching generale non possono essere trasferite automaticamente all'Ikigai Coaching.

La prospettiva per il settore è quindi quella di coniugare **innovazione e personalizzazione con chiarezza metodologica, qualità professionale e attenzione alla complessità dell'esperienza individuale**.

Capitolo 3 - I bisogni emergenti delle persone e dei contesti personali e professionali

3.1 Introduzione

Le trasformazioni descritte nel capitolo precedente non modificano soltanto il mercato del lavoro o le modalità organizzative: incidono anche sul modo in cui le persone interpretano il proprio percorso, prendono decisioni e immaginano il futuro.

Transizioni più frequenti, evoluzione delle competenze, cambiamenti tecnologici e ridefinizione delle priorità possono generare nuove domande: **che cosa voglio continuare a fare? Quali capacità desidero sviluppare? Quali aspetti del mio lavoro hanno ancora significato per me? Quale direzione è coerente con la persona che sono oggi?**

È su questo piano che i bisogni emergenti diventano particolarmente rilevanti per l'Ikigai Coaching. Non riguardano soltanto il raggiungimento di risultati, ma coinvolgono dimensioni come **orientamento, identità, talenti, valori, significato, appartenenza e capacità di trasformare la consapevolezza in scelte concrete**.

Il presente capitolo analizza questi bisogni distinguendo la dimensione individuale da quella professionale e organizzativa, senza considerarle completamente separate. Le scelte personali influenzano infatti il lavoro, così come ruoli, relazioni e contesti professionali possono incidere profondamente sulla percezione di realizzazione e significato.

3.2 Il bisogno di orientarsi nella complessità

Uno dei bisogni più evidenti riguarda la capacità di orientarsi in presenza di molteplici possibilità, vincoli e cambiamenti.

La difficoltà non consiste necessariamente nella mancanza di alternative. In alcuni casi è proprio la presenza di numerose opzioni a rendere più complesso comprendere quale direzione seguire. Cambiare ruolo, acquisire nuove competenze, intraprendere un'attività differente o mantenere il percorso attuale sono decisioni che possono coinvolgere contemporaneamente aspetti economici, professionali, relazionali e personali.

In questo scenario diventano importanti capacità quali:

- riconoscere le proprie priorità;
- distinguere opportunità e aspettative esterne;
- valutare possibilità e vincoli;
- gestire l'incertezza;



- prendere decisioni consapevoli;
- rivedere gli obiettivi quando cambiano le condizioni;
- trasformare la riflessione in azione.

L'Ikigai Coaching può intervenire su questo bisogno creando uno spazio nel quale la persona possa **mettere in relazione ciò che considera importante con le possibilità concretamente disponibili**.

L'obiettivo non è eliminare l'incertezza, ma sviluppare criteri più chiari attraverso i quali affrontarla.

3.3 Il bisogno di riconoscere talenti e punti di forza

Un secondo bisogno riguarda la conoscenza e la valorizzazione delle proprie risorse.

Nel corso della vita professionale le persone possono sviluppare competenze e capacità senza riconoscerne pienamente il valore oppure utilizzare soltanto una parte dei propri talenti. In altri casi, abilità consolidate continuano a essere esercitate anche quando non generano più interesse o motivazione.

La riflessione sui talenti non coincide quindi con la semplice individuazione di "ciò in cui si è bravi". Può comprendere domande più ampie: **quali attività mi coinvolgono maggiormente? Quali capacità utilizzo con naturalezza? Quali risorse desidero sviluppare? Dove posso esprimerle in modo più significativo?**

All'interno dell'Ikigai Coaching, talenti e punti di forza possono essere esplorati in relazione a:

- interessi e motivazioni;
- esperienze significative;
- competenze sviluppate nel tempo;
- attività percepite come coinvolgenti;
- possibilità ancora poco esplorate;
- contesti nei quali le proprie capacità possono generare valore.

Questa prospettiva evita di considerare il talento come un'etichetta definitiva. Le risorse personali possono essere riconosciute, sviluppate e utilizzate in modi differenti nelle diverse fasi della vita.

3.4 Il bisogno di coerenza tra valori, scelte e vita quotidiana

Un altro bisogno rilevante riguarda la ricerca di maggiore coerenza tra ciò che la persona considera importante e il modo in cui utilizza concretamente tempo, energie e competenze.

Una persona può raggiungere obiettivi professionali significativi e, allo stesso tempo, percepire una distanza crescente tra il proprio ruolo e i propri valori. Può anche accadere il contrario: sapere cosa si considera importante, ma incontrare difficoltà nel tradurlo in decisioni realistiche.

In questa prospettiva, la ricerca di coerenza non significa costruire una vita priva di compromessi. Ogni scelta si sviluppa all'interno di condizioni reali, responsabilità, relazioni e vincoli.

Il lavoro di coaching può aiutare a esplorare:

- quali valori orientano maggiormente le decisioni;
- quali priorità sono cambiate nel tempo;
- dove emergono eventuali incoerenze;
- quali compromessi sono accettabili;
- quali cambiamenti sono realmente praticabili;



- quali piccoli passi possono aumentare la coerenza percepita.

Per l'Ikigai Coaching questo passaggio è centrale: **il significato non viene ricercato soltanto attraverso grandi decisioni, ma può essere costruito anche nel modo in cui la persona vive e interpreta le proprie attività quotidiane.**

3.5 Il bisogno di attraversare le transizioni

Le transizioni rappresentano uno dei momenti nei quali le domande di orientamento possono diventare più intense.

Un cambio di lavoro, una promozione, una riconversione professionale, l'avvio di un'attività, la conclusione di una fase della carriera o un cambiamento personale significativo possono mettere in discussione riferimenti precedentemente stabili.

La transizione non riguarda infatti soltanto ciò che la persona farà successivamente. Può coinvolgere anche la rappresentazione che ha di sé: **chi sono quando cambia il mio ruolo? Quali parti della mia esperienza voglio portare con me? Che cosa desidero lasciare? Che cosa voglio costruire nella fase successiva?**

In questi momenti l'Ikigai Coaching può sostenere un processo di esplorazione che colleghi esperienza passata, situazione presente e possibilità future.

Il percorso può aiutare la persona a riconoscere ciò che continua ad avere valore, individuare risorse trasferibili e costruire gradualmente una nuova direzione, evitando di interpretare ogni cambiamento come la necessità di ricominciare completamente da zero.

3.6 Il bisogno di significato e direzione

Tra i bisogni maggiormente connessi all'Ikigai Coaching vi è la ricerca di significato.

Questa esigenza non deve essere interpretata necessariamente come ricerca di una grande missione personale. Per alcune persone il significato può derivare dal lavoro; per altre dalle relazioni, dalla crescita, dalla creatività, dal contributo agli altri, da interessi personali o dalla combinazione di diverse dimensioni.

Anche la direzione può modificarsi nel corso del tempo. Esperienze, responsabilità e priorità cambiano e ciò che appariva significativo in una determinata fase può assumere un peso differente in quella successiva.

L'Ikigai Coaching può quindi accompagnare domande quali:

- che cosa considero significativo in questa fase della mia vita?
- quali attività generano coinvolgimento e motivazione?
- quali valori desidero esprimere maggiormente?
- quale contributo desidero offrire attraverso ciò che faccio?
- che cosa vorrei sviluppare nei prossimi anni?
- quali azioni possono avvicinarmi alla direzione individuata?

In questa prospettiva, l'ikigai non viene interpretato come una risposta definitiva da trovare, ma come una **relazione dinamica tra ciò che dà significato alla persona e il modo in cui essa sceglie di vivere e agire.**

3.7 I bisogni nei contesti professionali e organizzativi

I bisogni di significato, sviluppo e valorizzazione delle risorse non riguardano soltanto i percorsi individuali. Possono emergere anche all'interno di team, gruppi professionali e organizzazioni.

In questi contesti assumono particolare rilevanza temi quali:

- riconoscimento e sviluppo dei talenti;

ECOSISTEMA MASTER COACH ITALIA | Scuola di Ikigai Coaching

"Diamo Forma al Tuo Futuro"

Sedi: Bari, Roma e Milano

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

MasterCoachItalia srls | P. Iva 08365540726



- qualità della collaborazione;
- chiarezza di ruoli e responsabilità;
- valorizzazione delle differenze individuali;
- appartenenza e partecipazione;
- coerenza tra valori dichiarati e pratiche organizzative;
- sviluppo di leadership capaci di favorire autonomia e responsabilità;
- costruzione di obiettivi condivisi.

L'Ikigai Coaching applicato a professionisti, leader e team può contribuire a esplorare la relazione tra **motivazioni individuali, contributo professionale e finalità condivise**.

Questo non significa presupporre che gli interessi della persona e quelli dell'organizzazione coincidano sempre. Una prospettiva responsabile deve riconoscere anche possibili tensioni tra esigenze individuali e organizzative, evitando di utilizzare concetti come purpose o ikigai per richiedere alle persone un'identificazione totale con il lavoro.

L'obiettivo è piuttosto favorire una maggiore comprensione di ciò che può essere realmente condiviso: competenze, responsabilità, valori professionali, modalità di collaborazione e contributo agli obiettivi comuni.

Focus Ikigai Coach - Dalla ricerca dello scopo alla costruzione della direzione

Una delle prospettive più rilevanti per l'Ikigai Coaching consiste nel superare l'idea che ogni persona debba necessariamente individuare **un unico grande scopo capace di spiegare l'intera esistenza**.

Una simile aspettativa può trasformare la ricerca di significato in una nuova fonte di pressione: se lo scopo non appare immediatamente chiaro, la persona può arrivare a interpretare l'incertezza come mancanza di realizzazione.

L'Ikigai Coaching può adottare una prospettiva differente. La direzione personale può essere costruita progressivamente attraverso l'esplorazione di **valori, talenti, interessi, relazioni, esperienze e possibilità concrete**. Alcuni elementi possono rimanere relativamente stabili; altri possono cambiare nel corso della vita.

L'obiettivo non diventa quindi "trovare una volta per tutte il proprio ikigai", ma sviluppare una maggiore capacità di riconoscere ciò che genera significato e di utilizzare questa consapevolezza per orientare le proprie scelte.

IKIGAI COACH INSIGHT

I bisogni emergenti analizzati in questo capitolo mostrano un elemento comune: le persone non cercano soltanto strumenti per **fare di più o ottenere di più**, ma possono sentire l'esigenza di comprendere meglio **dove investire energie, capacità e tempo**.

Da questa prospettiva, il contributo specifico dell'Ikigai Coaching non consiste nel promettere una risposta alla domanda sullo scopo di vita, ma nell'accompagnare la persona nella costruzione di collegamenti tra **chi è, ciò che considera importante, le risorse che possiede e le possibilità che può concretamente sviluppare**.

La qualità del percorso dipende quindi anche dalla capacità di passare dall'esplorazione alla progettualità: la consapevolezza acquista valore quando può tradursi in criteri di scelta, sperimentazioni e azioni coerenti con la realtà della persona.

In sintesi

I bisogni emergenti delle persone e dei contesti professionali riguardano sempre più frequentemente **orientamento, valorizzazione dei talenti, coerenza, transizioni, significato e capacità di costruire una direzione**.



Questi bisogni sono collegati tra loro. Conoscere i propri punti di forza può aiutare a individuare nuove possibilità; chiarire i valori può offrire criteri per valutarle; comprendere ciò che genera significato può orientare gli obiettivi; sperimentare nuove azioni permette infine di verificare e ridefinire la direzione individuata.

In questo quadro, l'Ikigai Coaching può essere considerato uno spazio di esplorazione e progettazione nel quale **consapevolezza e azione vengono messe in relazione**. Il suo obiettivo non è fornire alla persona una definizione definitiva del proprio scopo, ma sostenerla nel costruire scelte più consapevoli e coerenti con valori, talenti, aspirazioni e condizioni reali.

Per comprendere fino a che punto questi processi siano sostenuti dalla ricerca è tuttavia necessario distinguere tra ciò che sappiamo sull'ikigai e sui costrutti correlati, ciò che emerge dagli studi sul coaching e ciò che può essere affermato specificamente sull'Ikigai Coaching. Questo passaggio costituisce il tema del capitolo successivo.

Capitolo 4 - L'Ikigai Coaching alla luce delle evidenze disponibili

4.1 Perché parlare di evidenze

La crescente diffusione dell'ikigai nel dibattito sul benessere, sul significato e sullo sviluppo personale rende necessario distinguere con attenzione ciò che emerge dalla ricerca scientifica da ciò che appartiene alla pratica professionale o alla divulgazione.

Questa distinzione assume particolare importanza quando si parla di **Ikigai Coaching**. La letteratura scientifica specificamente dedicata all'Ikigai Coaching come metodologia distinta è ancora limitata e non consente, allo stato attuale, di attribuire direttamente a questo approccio risultati consolidati.

Esistono tuttavia diversi ambiti di ricerca che possono contribuire alla sua comprensione. In particolare, è possibile distinguere tre livelli:

- gli studi specificamente dedicati all'**ikigai**;
- le ricerche relative a costrutti collegati, come **meaning in life, purpose, punti di forza e autoefficacia**;
- la letteratura più generale relativa al **coaching e ai suoi possibili effetti**.

Questi livelli non devono essere sovrapposti. Un risultato osservato negli studi sull'ikigai non dimostra automaticamente l'efficacia dell'Ikigai Coaching; allo stesso modo, un effetto rilevato nella ricerca sul coaching generale non può essere attribuito senza ulteriori verifiche a una specifica metodologia.

L'obiettivo del capitolo è quindi costruire un quadro delle conoscenze disponibili, evidenziando **ciò che la ricerca sostiene, ciò che può essere ragionevolmente collegato alla pratica e ciò che necessita ancora di essere studiato**.

4.2 Cosa sappiamo dalla ricerca sull'Ikigai

L'ikigai è stato studiato soprattutto nel contesto giapponese come dimensione collegata alla percezione che la propria vita abbia valore, significato o una ragione per essere vissuta.

Uno dei riferimenti centrali nella riflessione moderna sull'ikigai è il lavoro di **Mieko Kamiya**, che ha contribuito a descriverlo come un'esperienza articolata e profondamente personale, non riducibile a una singola attività professionale o a una formula universale.



Successivamente, la ricerca ha analizzato le possibili relazioni tra presenza di ikigai e differenti indicatori relativi alla salute e al benessere. Tra gli studi più conosciuti rientra l'**Ohsaki Study** di Sone e colleghi, che ha osservato associazioni tra il senso di *ikigai* e alcuni esiti di salute nella popolazione giapponese studiata.

Questi risultati sono rilevanti per comprendere l'ikigai come fenomeno, ma devono essere interpretati correttamente.

Un'associazione tra ikigai e determinati indicatori di benessere o salute **non dimostra che un percorso di Ikigai Coaching produca gli stessi risultati**.

La ricerca sull'ikigai offre quindi soprattutto una base utile per comprendere la rilevanza del significato attribuito alla propria esistenza e alle proprie attività, mentre la verifica dell'efficacia di specifici interventi di Ikigai Coaching richiede studi dedicati.

4.3 Meaning in life e purpose

Un secondo ambito di ricerca riguarda il **significato della vita** e il *purpose*.

Nella letteratura psicologica contemporanea il *meaning in life* viene spesso analizzato attraverso dimensioni differenti. Martela e Steger, ad esempio, distinguono tra **coerenza**, **purpose** e **significatività**: comprendere la propria esperienza, avere una direzione e percepire che la propria vita possieda valore rappresentano aspetti collegati, ma non perfettamente sovrapponibili.

Questa distinzione è particolarmente utile per l'Ikigai Coaching.

La ricerca di significato non coincide infatti necessariamente con l'individuazione di un unico obiettivo esistenziale. Una persona può percepire significato attraverso relazioni, attività, appartenenza, crescita, contributo, interessi o esperienze differenti.

Allo stesso modo, il *purpose* può essere interpretato come una direzione capace di orientare obiettivi e comportamenti, senza necessariamente rappresentare una missione definitiva e immutabile.

Per l'Ikigai Coaching, queste conoscenze suggeriscono l'utilità di esplorare separatamente domande quali:

- che cosa attribuisce significato all'esperienza della persona;
- quali valori considera importanti;
- quali direzioni desidera perseguire;
- quali attività percepisce come maggiormente significative;
- come può tradurre tali elementi in obiettivi e comportamenti concreti.

La letteratura su meaning e purpose offre quindi un quadro concettuale rilevante, ma anche in questo caso **non costituisce una prova diretta dell'efficacia dell'Ikigai Coaching**.

4.4 Talenti, punti di forza e autoefficacia

Un ulteriore insieme di conoscenze rilevanti riguarda le risorse personali.

Gli studi sui **punti di forza** hanno contribuito a spostare parte dell'attenzione della psicologia positiva dalla sola correzione delle difficoltà alla comprensione e valorizzazione delle caratteristiche che possono sostenere lo sviluppo della persona.

All'interno di un percorso di Ikigai Coaching, l'esplorazione di talenti e punti di forza può aiutare il cliente a riconoscere risorse già presenti, modalità di funzionamento ricorrenti e possibilità di sviluppo ancora poco esplorate.

Un costrutto particolarmente rilevante è inoltre quello dell'**autoefficacia**, sviluppato da Albert Bandura. L'autoefficacia riguarda le convinzioni della persona rispetto alla propria capacità di organizzare e realizzare le azioni necessarie per affrontare determinate situazioni.



Questo concetto è importante perché la costruzione di una direzione non dipende soltanto dal sapere ciò che si desidera. È necessario anche percepire di poter agire, sperimentare, affrontare difficoltà e sviluppare progressivamente nuove capacità.

Per l'Ikigai Coaching, la relazione tra **consapevolezza delle risorse, definizione degli obiettivi e capacità di agire** rappresenta quindi un'area particolarmente significativa.

Anche in questo caso è però necessario mantenere distinti i livelli: la ricerca su punti di forza e autoefficacia può informare la pratica dell'Ikigai Coaching, ma non equivale a una validazione scientifica dell'approccio nel suo complesso.

4.5 Cosa emerge dalla ricerca sul coaching

Un terzo livello di analisi riguarda la ricerca sul coaching in generale.

Nel corso degli ultimi anni sono stati pubblicati studi e meta-analisi finalizzati a valutare gli effetti del coaching su differenti risultati individuali. Tra i riferimenti presenti nella letteratura considerata in questo Report, la meta-analisi di **Theeboom, Beersma e van Vianen** ha esaminato gli effetti del coaching su diverse categorie di outcome.

Nel complesso, la ricerca sul coaching suggerisce possibili effetti positivi in aree quali:

- raggiungimento degli obiettivi;
- performance;
- competenze e autoregolazione;
- atteggiamenti verso il lavoro;
- benessere;
- capacità di affrontare determinate situazioni di sviluppo.

Questi risultati contribuiscono a sostenere il coaching come pratica di sviluppo, ma richiedono cautela nella loro applicazione all'Ikigai Coaching.

Gli studi analizzano infatti interventi, popolazioni, durate e metodologie differenti. Parlare genericamente di “efficacia del coaching” rischia quindi di nascondere una notevole varietà di condizioni e risultati.

Per il presente Report, la ricerca sul coaching viene utilizzata come **quadro generale di riferimento**, non come dimostrazione diretta dell'efficacia di uno specifico modello di Ikigai Coaching.

4.6 Dalla consapevolezza all'azione

Uno degli aspetti che accomuna diversi filoni considerati riguarda il rapporto tra riflessione e azione.

Comprendere i propri valori, riconoscere talenti e punti di forza o individuare una possibile direzione rappresentano passaggi importanti, ma non necessariamente sufficienti a generare un cambiamento.

Nel coaching, la riflessione viene generalmente collegata alla definizione di obiettivi, alla sperimentazione di comportamenti e alla verifica dei risultati. Questa dimensione può assumere particolare rilevanza nell'Ikigai Coaching.

Un percorso può quindi accompagnare la persona attraverso un processo che comprende:

- esplorazione della situazione attuale;
- riconoscimento di valori, motivazioni e risorse;
- individuazione di possibili direzioni;
- definizione di obiettivi;
- progettazione di azioni e sperimentazioni;
- osservazione dei risultati;



- eventuale revisione delle scelte.

In questa prospettiva, l'Ikigai Coaching non si limita a una riflessione astratta sul significato, ma cerca di creare un collegamento tra **ciò che la persona comprende di sé e ciò che sceglie concretamente di fare**.

La ricerca futura dovrà verificare in maniera più specifica quali modalità risultino maggiormente efficaci nel favorire questo passaggio all'interno di percorsi esplicitamente definiti come Ikigai Coaching.

4.7 Quali fattori influenzano i risultati

La ricerca generale sul coaching suggerisce che gli esiti di un percorso non dipendano da un singolo elemento.

Possono assumere rilevanza:

- qualità della relazione tra coach e cliente;
- chiarezza degli obiettivi;
- motivazione e coinvolgimento del cliente;
- competenze del coach;
- adeguatezza degli strumenti utilizzati;
- durata e continuità del percorso;
- caratteristiche della persona;
- contesto personale o professionale;
- possibilità di trasformare gli apprendimenti in azioni concrete.

Questo aspetto è particolarmente importante per l'Ikigai Coaching. Temi come significato, valori e direzione sono fortemente personali e possono assumere configurazioni molto diverse da individuo a individuo.

Un approccio eccessivamente standardizzato rischierebbe quindi di contraddire la natura stessa del processo. Gli strumenti possono facilitare l'esplorazione, ma non dovrebbero trasformarsi in procedure attraverso le quali stabilire dall'esterno quale sia l'ikigai della persona.

4.8 I limiti delle evidenze disponibili

La principale cautela riguarda la **scarsità di ricerca specificamente dedicata all'Ikigai Coaching**.

Una parte consistente delle conoscenze utilizzabili deriva da ambiti vicini ma distinti: ricerca sull'ikigai, psicologia del significato, purpose, autoefficacia, punti di forza e studi sul coaching generale.

A questo limite si aggiungono alcune questioni metodologiche:

- differenze nelle definizioni di coaching;
- eterogeneità degli approcci e degli interventi;
- diversità delle popolazioni studiate;
- varietà degli strumenti utilizzati per misurare gli esiti;
- presenza di studi basati su misure auto-riferite;
- disponibilità limitata di ricerche longitudinali;
- difficoltà nel confrontare risultati ottenuti in contesti differenti;
- necessità di considerare le specificità culturali del concetto di ikigai.

Un'ulteriore cautela riguarda proprio il passaggio dal concetto giapponese di ikigai alle sue applicazioni occidentali. Modelli divulgativi e strumenti utilizzati nel coaching possono rappresentare reinterpretazioni successive e non devono essere automaticamente considerati equivalenti al concetto originario.

ECOSISTEMA MASTER COACH ITALIA | Scuola di Ikigai Coaching

"Diamo Forma al Tuo Futuro"

Sedi: Bari, Roma e Milano

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

MasterCoachItalia srls | P. Iva 08365540726



Lo sviluppo della ricerca sull'Ikigai Coaching richiederà quindi definizioni operative più chiare, descrizioni trasparenti degli interventi e studi capaci di verificare gli esiti nel tempo.

Focus Ikigai Coach – Dall'opinione all'approccio evidence-informed

Testimonianze, esperienze individuali e casi professionali possono offrire informazioni utili sul modo in cui un percorso viene vissuto, ma non sono sufficienti, da soli, per dimostrare l'efficacia di una metodologia.

Un approccio **evidence-informed** richiede di mettere in dialogo conoscenze scientifiche, competenza professionale, caratteristiche della persona e contesto nel quale il percorso viene realizzato.

Per l'Ikigai Coach questo significa utilizzare modelli e strumenti comprendendone presupposti e limiti, evitare di presentare come scientificamente dimostrato ciò che non è stato ancora verificato e aggiornare la propria pratica alla luce dell'evoluzione delle conoscenze.

L'obiettivo non è trasformare il coaching in una procedura rigida, ma sviluppare una pratica nella quale **esperienza professionale e conoscenze disponibili possano integrarsi in modo critico e responsabile**.

IKIGAI COACH INSIGHT

Per l'Ikigai Coaching, la domanda più utile non è soltanto “**funziona?**”, ma prima ancora “**quali elementi del percorso sono sostenuti dalle conoscenze disponibili e quali richiedono ancora verifica?**”

Questa distinzione consente di evitare due estremi: da una parte presentare l'Ikigai Coaching come una metodologia già interamente validata; dall'altra ignorare il patrimonio di ricerca esistente su ikigai, significato, purpose, punti di forza, autoefficacia e coaching.

La prospettiva più solida consiste nel considerare l'Ikigai Coaching come un **ambito in evoluzione**, che può utilizzare conoscenze provenienti da diversi filoni di ricerca mantenendo chiara la provenienza delle evidenze e promuovendo progressivamente studi più specifici sulla propria pratica.

In sintesi

Le evidenze disponibili non consentono oggi di considerare l'Ikigai Coaching come una metodologia la cui efficacia complessiva sia stata dimostrata attraverso un corpus ampio e specifico di studi.

Esistono però diversi filoni di ricerca rilevanti. Gli studi sull'**ikigai** contribuiscono a comprenderne il significato e le associazioni osservate con alcune dimensioni della vita e del benessere; la letteratura su **meaning, purpose, punti di forza e autoefficacia** approfondisce processi strettamente collegati ai temi affrontati nei percorsi; la ricerca sul **coaching** fornisce indicazioni più generali sui possibili effetti e sulle condizioni che possono influenzarne gli esiti.

La distinzione tra questi livelli rappresenta un principio fondamentale per una lettura rigorosa dell'Ikigai Coaching. Le conoscenze provenienti da discipline vicine possono **informare la pratica**, ma non devono essere trasformate automaticamente in prove della sua efficacia.

La crescita dell'Ikigai Coaching passa quindi anche dalla capacità di sviluppare una cultura **evidence-informed**, nella quale pratica professionale, ricerca e osservazione dei risultati possano dialogare senza semplificazioni e con una chiara consapevolezza dei limiti delle conoscenze attualmente disponibili.



Capitolo 5 - Le competenze del Ikigai Coach nel 2026

5.1 Una professione in evoluzione

L'Ikigai Coach opera su temi che possono coinvolgere dimensioni profonde dell'esperienza personale: valori, talenti, motivazioni, significato, identità professionale, transizioni e direzione futura. Per questa ragione, la qualità del percorso non può dipendere soltanto dalla conoscenza di strumenti o modelli dedicati all'ikigai.

Alla base rimangono le competenze proprie del coaching professionale: capacità di costruire una relazione efficace, ascoltare, formulare domande, facilitare la riflessione, definire obiettivi e accompagnare il cliente nella trasformazione della consapevolezza in azione.

A queste competenze si aggiunge, nell'Ikigai Coaching, una particolare capacità di lavorare con domande che non sempre possiedono risposte immediate. Comprendere ciò che conta, riconoscere i propri talenti, ridefinire una direzione o attraversare una transizione richiede infatti **esplorazione, tempo e capacità di sostenere l'incertezza**, evitando soluzioni predefinite.

L'Ikigai Coach del 2026 può quindi essere descritto come un professionista capace di integrare **competenze relazionali, metodologiche, riflessive, etiche e digitali**, mantenendo al centro l'autonomia della persona e la specificità della sua esperienza.

5.2 Le competenze fondamentali

❖ Ascolto attivo e presenza

L'ascolto rappresenta una delle competenze fondamentali del coaching. Nell'Ikigai Coaching assume una particolare rilevanza perché permette di cogliere non soltanto obiettivi e difficoltà dichiarate, ma anche valori, motivazioni, aspirazioni, risorse e significati che emergono dalla narrazione della persona.

Ascoltare non significa interpretare rapidamente ciò che il cliente racconta. Significa creare uno spazio nel quale possa osservare la propria esperienza da prospettive differenti e attribuirle personalmente significato.

❖ Domande generative

Le domande rappresentano uno degli strumenti centrali del processo. La loro funzione non è condurre il cliente verso una risposta considerata corretta dal coach, ma ampliare l'esplorazione.

Nell'Ikigai Coaching possono aiutare a interrogare ciò che genera interesse, ciò che viene percepito come significativo, i valori che orientano le decisioni, le capacità che la persona desidera utilizzare maggiormente e le possibilità che non ha ancora considerato.

La qualità della domanda dipende quindi anche dalla capacità del coach di non anticipare la risposta del cliente.

❖ Costruzione della relazione

Fiducia, rispetto, presenza e assenza di giudizio costituiscono condizioni fondamentali per affrontare temi che possono coinvolgere identità, aspirazioni e scelte importanti.

La relazione non deve creare dipendenza dal coach, ma favorire progressivamente autonomia, responsabilità e capacità della persona di elaborare propri criteri di scelta.

❖ Definizione degli obiettivi e orientamento all'azione



L'esplorazione di significato, valori e talenti acquista una funzione propriamente di coaching quando può essere collegata a obiettivi e possibilità concrete.

Il coach deve quindi saper accompagnare il passaggio dalla riflessione alla progettualità, aiutando il cliente a trasformare intuizioni e consapevolezze in ipotesi, decisioni, sperimentazioni e azioni verificabili.

5.3 Le competenze distintive dell'Ikigai Coach

Accanto alle competenze fondamentali del coaching, questo approccio richiede alcune attenzioni specifiche.

❖ Esplorazione di valori e significato

L'Ikigai Coach deve saper facilitare una riflessione su ciò che la persona considera importante senza imporre una propria definizione di successo, felicità o realizzazione.

Il significato è soggettivo e può essere collegato al lavoro, alle relazioni, alla crescita personale, al contributo agli altri, alla creatività o ad altre dimensioni della vita. Il compito del coach è facilitarne l'esplorazione, non stabilirne il contenuto.

❖ Riconoscimento di talenti e punti di forza

Il coach deve essere in grado di accompagnare la persona nel riconoscimento delle proprie risorse senza trasformarle in etichette rigide.

Talent e punti di forza possono essere esplorati attraverso esperienze, comportamenti ricorrenti, risultati ottenuti, attività coinvolgenti e feedback ricevuti, mettendoli successivamente in relazione con obiettivi e contesti nei quali possono essere sviluppati.

❖ Lavoro con purpose e direzione

Una competenza specifica consiste nel saper lavorare sul tema della direzione evitando di trasformare il *purpose* nella ricerca obbligatoria di una grande missione personale.

Il coach può aiutare il cliente a costruire una prospettiva futura, individuare priorità e definire obiettivi coerenti, riconoscendo al tempo stesso che la direzione personale può modificarsi nel corso della vita.

❖ Accompagnamento delle transizioni

Nei momenti di cambiamento, la persona può trovarsi a riconsiderare contemporaneamente ruolo, identità, competenze e priorità.

L'Ikigai Coach deve saper accompagnare questa fase senza accelerare prematuramente la ricerca di una soluzione, aiutando il cliente a riconoscere ciò che desidera mantenere, ciò che intende modificare e le possibilità che può iniziare a sperimentare.

❖ Capacità di sostenere l'incertezza

Non tutte le domande producono immediatamente una risposta.

Una competenza importante consiste quindi nel saper lavorare anche quando la direzione non è ancora chiara, evitando di riempire l'incertezza del cliente con interpretazioni, consigli o modelli standardizzati.

In alcuni momenti, il risultato del coaching può essere proprio una domanda meglio formulata, una maggiore chiarezza sulle alternative o la possibilità di iniziare una sperimentazione.



5.4 Pensiero sistemico e sensibilità al contesto

Le scelte personali non avvengono nel vuoto. Lavoro, relazioni, condizioni economiche, responsabilità familiari, cultura, opportunità disponibili e contesto sociale possono influenzare ciò che una persona considera possibile.

Per questo l'Ikigai Coach deve evitare una lettura esclusivamente individuale delle difficoltà.

Il pensiero sistemico permette di osservare le interazioni tra:

- persona e ambiente;
- aspirazioni e vincoli;
- valori individuali e cultura organizzativa;
- talenti e opportunità disponibili;
- obiettivi personali e responsabilità;
- scelte presenti e possibili conseguenze future.

Questa prospettiva consente di costruire percorsi più realistici. La ricerca di coerenza non significa infatti ignorare i vincoli, ma comprendere **quali margini di scelta esistono all'interno della situazione concreta della persona**.

Particolare attenzione deve essere riservata anche alla dimensione culturale. Lo stesso concetto di ikigai nasce in uno specifico contesto culturale e non dovrebbe essere interpretato esclusivamente attraverso categorie occidentali legate a carriera, produttività o successo individuale.

5.5 Il coach nell'era dell'intelligenza artificiale

Con L'intelligenza artificiale introduce nuove possibilità anche nella pratica del coaching.

Gli strumenti digitali possono supportare alcune attività, ad esempio:

- organizzazione e sintesi di informazioni;
- preparazione di materiali;
- elaborazione di domande o esercizi;
- gestione di contenuti e documentazione;
- supporto ad alcune attività di monitoraggio.

Il loro utilizzo richiede tuttavia una valutazione attenta.

Quando vengono trattate informazioni relative a valori, obiettivi, esperienze personali o professionali, assumono particolare importanza la **riservatezza dei dati, la trasparenza sull'utilizzo degli strumenti e la verifica dell'affidabilità dei contenuti generati**.

L'intelligenza artificiale può inoltre proporre associazioni, domande e possibili interpretazioni, ma queste non devono essere confuse con la comprensione della persona né utilizzate per stabilire quale sia il suo ikigai.

La competenza digitale dell'Ikigai Coach consiste quindi non soltanto nel saper utilizzare nuovi strumenti, ma soprattutto nel **comprendere quando utilizzarli, con quali limiti e per quale finalità**.

5.6 Etica, confini e responsabilità professionale

La natura dei temi affrontati rende particolarmente importante la chiarezza dei confini professionali.



Parlare di significato, identità, insoddisfazione o cambiamento non trasforma il coaching in un intervento psicologico o terapeutico. Il coach deve essere in grado di riconoscere quando la richiesta del cliente supera il proprio ambito di competenza e quando può essere opportuno suggerire il coinvolgimento di un professionista qualificato in un'altra disciplina.

Tra gli aspetti fondamentali rientrano:

- definizione chiara dell'accordo di coaching;
- riservatezza;
- consenso informato;
- corretta gestione dei dati;
- trasparenza rispetto a strumenti e metodologie;
- rispetto dell'autonomia del cliente;
- assenza di promesse irrealistiche;
- riconoscimento dei limiti delle proprie competenze;
- capacità di effettuare un invio ad altri professionisti quando necessario.

Un'attenzione specifica riguarda il rischio di assumere una posizione eccessivamente prescrittiva. L'Ikigai Coach non dovrebbe stabilire quale lavoro, stile di vita o scelta rappresenti la "vera" realizzazione del cliente.

L'etica dell'Ikigai Coaching passa anche dalla capacità di **restituire alla persona la titolarità delle proprie scelte**.

5.7 L'apprendimento continuo

La professionalità del coach non può essere considerata definitivamente acquisita al termine di un percorso formativo.

Nuove conoscenze, trasformazioni sociali, evoluzione delle tecnologie e sviluppo della ricerca richiedono un aggiornamento costante. Questo assume particolare importanza in un ambito come l'Ikigai Coaching, nel quale convivono riferimenti culturali, modelli di coaching e costrutti provenienti da differenti aree di studio.

Lo sviluppo professionale può comprendere:

- formazione continua;
- supervisione;
- pratica riflessiva;
- confronto professionale;
- studio della letteratura;
- aggiornamento metodologico;
- sviluppo delle competenze digitali;
- revisione critica dei propri strumenti e delle proprie convinzioni.

La pratica riflessiva assume un ruolo centrale. Il coach deve essere capace di interrogarsi non soltanto su ciò che accade al cliente, ma anche sul proprio modo di lavorare: **quali ipotesi sto formulando? Sto orientando la persona verso una mia idea di realizzazione? Sto utilizzando uno strumento perché è realmente utile o perché mi è familiare?**

Questa capacità di osservare criticamente la propria pratica rappresenta una componente importante della maturità professionale.

Focus Ikigai Coach – Non trovare l'ikigai del cliente

ECOSISTEMA MASTER COACH ITALIA | Scuola di Ikigai Coaching

"Diamo Forma al Tuo Futuro"

Sedi: Bari, Roma e Milano

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

MasterCoachItalia srls | P. Iva 08365540726



Una delle competenze più importanti dell'Ikigai Coach può essere espressa attraverso un principio apparentemente semplice: **il coach non deve trovare l'ikigai del cliente.**

Quando si lavora con valori, talenti e significato, il rischio di interpretare rapidamente l'esperienza dell'altra persona è particolarmente elevato. Un modello, un test o un esercizio possono facilitare la riflessione, ma non possiedono l'autorità di stabilire quale sia la direzione corretta.

Il professionista competente utilizza gli strumenti per **aprire possibilità, non per chiuderle**. Formula domande, restituisce osservazioni, facilita collegamenti e accompagna la sperimentazione, lasciando alla persona la responsabilità di attribuire significato alla propria esperienza.

In questa prospettiva, la competenza dell'Ikigai Coach non si misura dalla rapidità con cui conduce il cliente a una risposta, ma dalla qualità del processo attraverso il quale lo aiuta a costruire autonomamente le proprie risposte.

IKIGAI COACH INSIGHT

Nel 2026 la professionalità dell'Ikigai Coach non può essere definita dalla semplice conoscenza di tecniche dedicate all'ikigai.

La sua specificità emerge dalla capacità di integrare **competenze di coaching, esplorazione di valori e talenti, comprensione dei processi di significato, orientamento all'azione, sensibilità culturale, pensiero critico ed etica professionale.**

Tecnologie e strumenti continueranno a evolvere. Ciò che rimane centrale è la capacità di creare un processo nel quale la persona possa pensare con maggiore chiarezza, riconoscere le proprie risorse, esplorare possibilità e assumersi progressivamente la responsabilità delle proprie scelte.

In sintesi

L'Ikigai Coach del 2026 integra le competenze fondamentali del coaching con capacità specifiche legate all'esplorazione di **valori, talenti, punti di forza, significato, purpose e transizioni.**

Ascolto, domande e qualità della relazione costituiscono la base del processo; pensiero sistemico e sensibilità al contesto aiutano a evitare letture eccessivamente semplicistiche; etica e chiarezza dei confini tutelano la persona e la qualità professionale; competenze digitali e apprendimento continuo permettono al coach di confrontarsi responsabilmente con un contesto in evoluzione.

La caratteristica distintiva non consiste quindi nel possedere una formula per individuare l'ikigai, ma nel **saper facilitare un processo attraverso il quale la persona possa costruire maggiore chiarezza e tradurla progressivamente in scelte e azioni.**

La qualità dell'Ikigai Coaching dipende, in ultima analisi, non dal numero di strumenti utilizzati, ma dalla competenza con cui il professionista sa scegliere quando intervenire, quando approfondire, quando lasciare spazio alla riflessione e quando riconoscere i limiti del proprio ruolo.



Capitolo 6 - Le sfide dell'Ikigai Coaching: qualità, etica e innovazione

6.1 Crescere senza perdere qualità

Lo sviluppo dell'Ikigai Coaching apre nuove possibilità nel panorama del coaching, ma porta con sé anche una responsabilità: evitare che la crescente attenzione verso ikigai, purpose, talenti e significato produca una diffusione caratterizzata da semplificazioni, promesse eccessive o pratiche prive di adeguati riferimenti professionali.

La sfida non consiste quindi soltanto nell'ampliare la conoscenza dell'Ikigai Coaching, ma nel costruire progressivamente le condizioni affinché possa svilupparsi attraverso **formazione adeguata, chiarezza metodologica, responsabilità professionale e attenzione alle evidenze disponibili**.

Questa esigenza riguarda l'intero ecosistema: coach, scuole di formazione, associazioni professionali, centri di ricerca, organizzazioni e soggetti che scelgono di utilizzare percorsi di coaching.

Per un ambito ancora in evoluzione, la qualità assume un significato particolare. Significa anche essere trasparenti rispetto a ciò che sappiamo, distinguere ciò che deriva dalla ricerca da ciò che appartiene alla pratica professionale e riconoscere gli aspetti che richiedono ancora approfondimento.

La maturità dell'Ikigai Coaching dipenderà quindi non soltanto dalla sua diffusione, ma dalla capacità di **crescere senza trasformare la complessità dell'ikigai in una formula semplice da applicare indistintamente a ogni persona**.

6.2 La qualità della formazione

La formazione rappresenta una delle principali sfide per lo sviluppo dell'Ikigai Coaching.

La conoscenza di esercizi o strumenti dedicati all'ikigai non è sufficiente, da sola, a formare un professionista. Come evidenziato nel capitolo precedente, l'Ikigai Coach deve innanzitutto possedere solide competenze di coaching e saperle integrare con una preparazione adeguata sui temi specifici che caratterizzano il proprio ambito di intervento.

Un percorso formativo strutturato dovrebbe quindi favorire lo sviluppo di diverse dimensioni:

- competenze fondamentali di coaching;
- capacità di ascolto, facilitazione e formulazione delle domande;
- conoscenza del concetto di ikigai e delle sue specificità culturali;
- comprensione di costrutti come meaning, purpose, autoefficacia, talenti e punti di forza;
- capacità di accompagnare obiettivi e transizioni;
- conoscenza dei confini professionali;
- competenze etiche;
- pratica, feedback e riflessione sull'esperienza;
- aggiornamento rispetto alla ricerca e agli strumenti disponibili.

Un'attenzione particolare dovrebbe essere dedicata alla capacità di distinguere tra **conoscenze scientifiche, modelli professionali e strumenti divulgativi**.

Questa distinzione è importante soprattutto in un settore nel quale concetti complessi possono essere facilmente trasformati in schemi immediati e apparentemente universali.



La qualità della formazione non può pertanto essere valutata soltanto attraverso la quantità di contenuti proposti o il numero di strumenti appresi, ma attraverso la capacità del percorso di sviluppare **competenze professionali effettivamente utilizzabili, pensiero critico e responsabilità**.

6.3 La valutazione dei percorsi

Una seconda sfida riguarda la capacità di comprendere che cosa cambia realmente durante e dopo un percorso di Ikigai Coaching.

Misurare risultati come una performance o il raggiungimento di un obiettivo definito può essere relativamente semplice. Più complesso è valutare dimensioni quali chiarezza, significato, consapevolezza dei propri valori, capacità di riconoscere i talenti o percezione di una maggiore coerenza tra scelte e priorità.

Per questo motivo la valutazione non dovrebbe essere ridotta a un singolo indicatore.

A seconda degli obiettivi del percorso, possono essere considerate diverse dimensioni:

- raggiungimento degli obiettivi concordati;
- maggiore chiarezza rispetto alle priorità;
- capacità di prendere decisioni;
- riconoscimento e utilizzo delle proprie risorse;
- realizzazione delle azioni definite;
- percezione di maggiore coerenza tra valori e comportamenti;
- apprendimenti sviluppati durante il percorso;
- sostenibilità dei cambiamenti nel tempo.

Indicatori quantitativi e informazioni qualitative possono essere utilizzati in modo complementare, scegliendo criteri coerenti con gli obiettivi effettivamente concordati con il cliente.

La valutazione assume anche una funzione professionale: permette al coach di osservare criticamente la propria pratica e contribuisce progressivamente alla costruzione di conoscenze più strutturate sull'Ikigai Coaching.

È però importante evitare un errore opposto: **misurare ciò che è facilmente misurabile anziché ciò che è realmente rilevante per il percorso**.

6.4 Ikigai Coaching e intelligenza artificiale

L'intelligenza artificiale rappresenta contemporaneamente un'opportunità e una nuova area di responsabilità.

Come osservato nel capitolo precedente, gli strumenti di AI possono supportare alcune attività professionali. La questione centrale per il futuro dell'Ikigai Coaching non riguarda però soltanto ciò che la tecnologia può fare, ma **quali funzioni sia opportuno affidarle**.

Questa domanda assume particolare importanza quando vengono trattati contenuti personali relativi a valori, aspirazioni, esperienze, difficoltà e decisioni.

Tra gli aspetti da considerare rientrano:

- tutela dei dati e della riservatezza;
- trasparenza rispetto all'utilizzo dell'AI;
- verifica delle informazioni generate;
- presenza di possibili errori o distorsioni;

ECOSISTEMA MASTER COACH ITALIA | Scuola di Ikigai Coaching

"Diamo Forma al Tuo Futuro"

Sedi: Bari, Roma e Milano

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

MasterCoachItalia srls | P. Iva 08365540726



- responsabilità professionale rispetto agli output utilizzati;
- rischio di delegare alla tecnologia interpretazioni che spettano alla persona;
- mantenimento di una chiara distinzione tra strumento digitale e relazione di coaching.

Un sistema di intelligenza artificiale può generare domande, organizzare informazioni o proporre collegamenti. Non dovrebbe però essere utilizzato come autorità capace di stabilire **quale sia l'ikigai di una persona, quali valori debba privilegiare o quale decisione debba prendere**.

La sfida dell'innovazione consiste quindi nel comprendere come utilizzare la tecnologia per ampliare alcune possibilità del processo senza trasformarla in un sostituto della responsabilità professionale e dell'autonomia del cliente.

6.5 Etica e qualità della comunicazione

Nell'Ikigai Coaching l'etica riguarda non soltanto ciò che avviene durante le sessioni, ma anche **il modo in cui il servizio viene presentato e comunicato**.

Temi come scopo di vita, realizzazione, felicità e successo possiedono una forte capacità attrattiva. Proprio per questo richiedono particolare attenzione nella comunicazione.

Presentare l'Ikigai Coaching come un metodo capace di individuare rapidamente la “vera missione” della persona, garantire la felicità o produrre determinati risultati significherebbe trasformare un processo complesso in una promessa difficilmente sostenibile.

Una comunicazione responsabile dovrebbe invece:

- descrivere con chiarezza finalità e modalità del percorso;
- evitare garanzie di risultato;
- distinguere tra benefici possibili ed effetti dimostrati;
- non utilizzare impropriamente riferimenti scientifici;
- chiarire il ruolo attivo del cliente;
- rispettare la complessità del concetto di ikigai;
- dichiarare correttamente qualifiche e competenze professionali.

In questa prospettiva, l'etica diventa anche una questione di **trasparenza delle aspettative**.

La persona dovrebbe poter comprendere che cosa può ragionevolmente aspettarsi da un percorso, quali sono i suoi limiti e quale ruolo avrà nella costruzione dei risultati.

6.6 Il rapporto con le altre professioni

Uno dei temi più delicati riguarda i confini tra coaching e altre attività professionali.

Ikigai Coaching, psicoterapia, consulenza, mentoring, orientamento e formazione possono affrontare, da prospettive differenti, alcuni temi apparentemente simili. Obiettivi, responsabilità, metodologie e competenze richieste non sono però necessariamente gli stessi.

L'Ikigai Coach deve quindi essere in grado di comprendere **quando una richiesta rientra nel proprio ambito professionale e quando richiede competenze differenti**.

Questa distinzione assume particolare importanza quando emergono condizioni di sofferenza psicologica, problematiche cliniche o situazioni che richiedono valutazioni e interventi riservati a professionisti qualificati.



Riconoscere un confine non rappresenta una debolezza professionale. Al contrario, costituisce un indicatore di competenza e responsabilità.

Allo stesso tempo, la presenza di professionalità differenti può favorire forme di collaborazione, purché ruoli e responsabilità rimangano chiari.

Lo sviluppo dell'Ikigai Coaching richiede quindi una cultura nella quale il professionista sappia **intervenire entro il proprio perimetro, collaborare quando opportuno e indirizzare il cliente verso altre competenze quando necessario**.

6.7 La diffusione della cultura della qualità

La qualità di una disciplina non dipende esclusivamente dalla preparazione dei singoli professionisti.

È influenzata anche dall'ecosistema nel quale essi operano: scuole di formazione, associazioni, comunità professionali, centri studi, università, ricercatori e organizzazioni possono contribuire alla costruzione di conoscenze, criteri e pratiche condivise.

Per l'Ikigai Coaching questo processo può svilupparsi attraverso:

- maggiore dialogo tra pratica e ricerca;
- documentazione delle metodologie utilizzate;
- confronto tra professionisti;
- supervisione e pratica riflessiva;
- formazione continua;
- raccolta e valutazione dei risultati;
- produzione di studi specifici;
- diffusione di buone pratiche;
- comunicazione responsabile verso il pubblico.

Una cultura della qualità richiede anche la disponibilità a **mettere in discussione strumenti e convinzioni consolidate** quando nuove conoscenze suggeriscono interpretazioni differenti.

L'obiettivo non dovrebbe essere costruire un modello unico e immutabile di Ikigai Coaching, ma favorire un contesto professionale nel quale approcci differenti possano svilupparsi mantenendo criteri riconoscibili di competenza, responsabilità e trasparenza.

Focus Ikigai Coach – Dalla promessa alla responsabilità

La popolarità dell'ikigai rappresenta un'opportunità per avvicinare molte persone ai temi del significato, dei talenti e della direzione personale. Allo stesso tempo, può favorire la diffusione di messaggi eccessivamente semplici: **“trova il tuo scopo”, “scopri la tua vera vocazione”, “individua ciò per cui sei nato”**.

Per l'Ikigai Coaching la sfida consiste nel non trasformare queste promesse in scorciatoie professionali.

Una pratica responsabile riconosce che la costruzione di una direzione può richiedere esplorazione, sperimentazione, cambiamenti e revisioni successive. Non tutte le persone possiedono una singola vocazione e non tutte devono necessariamente trovarla.

La credibilità dell'Ikigai Coaching dipenderà quindi anche dalla capacità di comunicare il proprio valore **senza promettere certezze che il processo non può garantire**.

IKIGAI COACH INSIGHT

ECOSISTEMA MASTER COACH ITALIA | Scuola di Ikigai Coaching

“Diamo Forma al Tuo Futuro”

Sedi: Bari, Roma e Milano

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

MasterCoachItalia srls | P. Iva 08365540726



Una delle sfide decisive per l'Ikigai Coaching sarà passare dalla **popolarità del concetto alla maturità della pratica**.

Diffondere il termine ikigai è relativamente semplice. Più complesso è costruire percorsi nei quali il concetto venga utilizzato con consapevolezza culturale, gli strumenti siano inseriti all'interno di solide competenze di coaching e le affermazioni sui benefici rimangano coerenti con le conoscenze disponibili.

Innovazione tecnologica, nuovi strumenti e crescente interesse verso purpose e significato possono ampliare le possibilità della professione. Il loro valore dipenderà però dalla capacità di integrarli all'interno di una pratica caratterizzata da **competenza, trasparenza, responsabilità e rispetto dell'autonomia della persona**.

In sintesi

Le principali sfide dell'Ikigai Coaching non riguardano soltanto la sua capacità di diffondersi, ma soprattutto **come scegliere di svilupparsi**.

Qualità della formazione, valutazione dei percorsi, uso responsabile dell'intelligenza artificiale, comunicazione corretta, chiarezza dei confini professionali e sviluppo della ricerca rappresentano dimensioni strettamente collegate.

Affrontarle significa passare da una fase centrata prevalentemente sulla diffusione dell'ikigai a una fase orientata alla **maturazione dell'Ikigai Coaching come pratica professionale**.

La sfida consiste nel preservare la ricchezza del concetto evitando di trasformarlo in una formula standardizzata, utilizzare l'innovazione senza delegare alla tecnologia responsabilità che appartengono al professionista e valorizzare l'esperienza senza confonderla con l'evidenza scientifica.

Su queste basi sarà possibile osservare le prospettive future dell'Ikigai Coaching e interrogarsi su come questo ambito potrebbe evolvere nei prossimi anni.

Capitolo 7 - Scenari 2027-2030: il futuro dell'Ikigai Coaching

Premessa

Immaginare l'evoluzione dell'Ikigai Coaching nei prossimi anni significa confrontarsi con un contesto nel quale lavoro, tecnologia, competenze e percorsi personali stanno cambiando rapidamente.

Non è possibile stabilire con certezza quale direzione assumerà questo ambito professionale. È però possibile osservare le trasformazioni analizzate nei capitoli precedenti e utilizzarle per costruire **scenari plausibili**, utili a interrogarsi sulle opportunità e sulle questioni che potrebbero emergere tra il 2027 e il 2030.

Gli scenari presentati in questo capitolo non costituiscono quindi previsioni né indicazioni sull'andamento futuro del settore. Rappresentano **ipotesi interpretative** costruite a partire dai bisogni, dalle tecnologie, dalle conoscenze e dalle criticità oggi osservabili.

Il loro obiettivo è individuare alcune domande strategiche: quali bisogni potrebbe essere chiamato a intercettare l'Ikigai Coaching? Quali competenze potrebbero diventare più importanti? Quale rapporto potrebbe svilupparsi tra persona, lavoro e tecnologia? E quali condizioni potrebbero favorire una maggiore maturità della pratica?

Scenario 1 - Dallo “scopo da trovare” alla direzione da costruire

Una possibile evoluzione riguarda il modo stesso di interpretare il concetto di ikigai.



La rappresentazione secondo cui ogni persona dovrebbe individuare un unico scopo capace di definire la propria vita potrebbe progressivamente lasciare spazio a una prospettiva più dinamica, nella quale significato e direzione vengono costruiti e ridefiniti nel tempo.

In questo scenario, l'Ikigai Coaching non avrebbe come obiettivo principale quello di condurre il cliente verso una risposta definitiva, ma di aiutarlo a sviluppare la capacità di interrogarsi periodicamente su:

- ciò che considera importante;
- i talenti e le risorse che desidera esprimere;
- le attività che generano significato;
- le priorità della fase di vita che sta attraversando;
- le possibilità concretamente disponibili;
- la direzione verso cui desidera muoversi.

L'ikigai potrebbe così essere utilizzato meno come **destinazione da individuare** e maggiormente come prospettiva attraverso cui osservare la relazione tra esperienza, significato e possibilità.

Per l'Ikigai Coach questo richiederebbe una crescente capacità di accompagnare processi aperti, nei quali anche l'incertezza e la revisione delle scelte possono rappresentare parti fisiologiche del percorso.

Scenario 2 - L'orientamento diventa un processo permanente

Carriere meno lineari, trasformazione delle professioni e aggiornamento continuo delle competenze potrebbero rendere l'orientamento sempre meno legato a una singola fase della vita.

Una persona potrebbe essere chiamata più volte a ridefinire il proprio percorso: entrando nel mondo del lavoro, cambiando ruolo, acquisendo nuove competenze, attraversando una fase di insoddisfazione, avviando un'attività, affrontando una riconversione professionale o preparando una nuova fase della propria vita.

In questo scenario, l'Ikigai Coaching potrebbe trovare un'area di applicazione particolarmente significativa nell'incontro tra **Career Coaching, Transition Coaching e sviluppo personale**.

Le domande non riguarderebbero soltanto quale lavoro scegliere, ma anche:

- quali capacità continuare a sviluppare;
- quali esperienze valorizzare;
- quali aspetti della propria identità professionale mantenere;
- quali priorità sono cambiate;
- quali nuove possibilità esplorare;
- quale rapporto costruire tra lavoro e altre dimensioni della vita.

L'orientamento potrebbe così trasformarsi da momento episodico a **competenza permanente di auto-orientamento**, attraverso la quale la persona impara progressivamente a leggere i cambiamenti e a riconsiderare le proprie direzioni.

Scenario 3 - Talenti e punti di forza assumono un ruolo più centrale

In un contesto nel quale competenze tecniche e professioni possono trasformarsi rapidamente, la capacità di riconoscere le proprie risorse potrebbe acquisire una rilevanza crescente.

L'attenzione potrebbe spostarsi progressivamente dalla sola domanda **“quali competenze possiedo?”** a interrogativi più ampi: **“quali capacità utilizzo meglio?”**, **“quali desidero sviluppare?”**, **“in quali contesti posso esprimerle?”** e **“come possono contribuire a qualcosa che considero significativo?”**

ECOSISTEMA MASTER COACH ITALIA | Scuola di Ikigai Coaching

“Diamo Forma al Tuo Futuro”

Sedi: Bari, Roma e Milano

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

MasterCoachItalia srls | P. Iva 08365540726



In questo scenario, il Talent Coaching potrebbe diventare una delle dimensioni maggiormente integrate nell'Ikigai Coaching.

Talenti e punti di forza non verrebbero interpretati come caratteristiche statiche che determinano automaticamente la professione più adatta, ma come risorse da mettere in relazione con:

- interessi;
- valori;
- motivazioni;
- competenze;
- esperienze;
- opportunità;
- contesti di applicazione.

L'obiettivo non sarebbe quindi classificare la persona, ma aiutarla a comprendere **come utilizzare e sviluppare le proprie risorse in direzioni percepite come significative**.

Scenario 4 - L'intelligenza artificiale modifica le domande sul contributo umano

L'evoluzione dell'intelligenza artificiale potrebbe avere un impatto sull'Ikigai Coaching più profondo della semplice introduzione di nuovi strumenti professionali.

Se alcune attività cognitive, operative e creative potranno essere progressivamente supportate o automatizzate, le persone potrebbero trovarsi a interrogarsi maggiormente su quali capacità sviluppare e su quale contributo desiderano offrire attraverso il proprio lavoro.

Potrebbero acquisire maggiore rilevanza domande come:

- quali capacità desidero continuare a sviluppare?
- quali attività considero realmente significative?
- che cosa desidero delegare alla tecnologia e che cosa voglio continuare a fare personalmente?
- quale valore posso generare attraverso qualità specificamente umane?
- come cambia la mia identità professionale quando cambiano gli strumenti con cui lavoro?

In questo scenario, l'AI non rappresenterebbe soltanto una tecnologia utilizzata dal coach, ma diventerebbe **uno dei fattori che modificano le domande portate dal cliente**.

Parallelamente, gli strumenti di intelligenza artificiale potrebbero supportare alcune attività del percorso, purché rimangano chiari i criteri relativi a privacy, trasparenza, verifica delle informazioni e responsabilità professionale.

Scenario 5 - Dal significato individuale al contributo nei team e nelle organizzazioni

L'Ikigai Coaching potrebbe svilupparsi ulteriormente anche nei contesti professionali e organizzativi.

In questa prospettiva, il tema non sarebbe quello di costruire artificialmente un unico "ikigai aziendale" al quale le persone debbano aderire, ma esplorare in che modo **talenti individuali, valori professionali, motivazioni e obiettivi condivisi possano trovare punti di incontro realistici**.

Nei team potrebbero assumere maggiore rilevanza domande quali:

- quali risorse porta ciascuna persona?
- come possono essere valorizzate le differenze?
- quale contributo può offrire ogni componente?

ECOSISTEMA MASTER COACH ITALIA | Scuola di Ikigai Coaching

"Diamo Forma al Tuo Futuro"

Sedi: Bari, Roma e Milano

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

MasterCoachItalia srls | P. Iva 08365540726



- quali valori professionali possono essere realmente condivisi?
- che cosa attribuisce significato al lavoro del gruppo?
- come collegare contributo individuale e obiettivi comuni?

Questa prospettiva potrebbe rafforzare il dialogo tra **Ikigai Coaching, Talent Coaching, Team Coaching e Professional Coaching**.

Rimarrebbe tuttavia fondamentale evitare che il linguaggio del purpose venga utilizzato per richiedere alle persone un'identificazione totale con l'organizzazione. Il significato attribuito alla propria vita non deve necessariamente coincidere con il lavoro né con gli obiettivi dell'azienda.

Scenario 6 - Dalla diffusione alla maturità metodologica

Tra il 2027 e il 2030 una delle evoluzioni più importanti potrebbe riguardare non tanto l'aumento della notorietà dell'Ikigai Coaching, quanto il consolidamento della sua pratica professionale.

Come evidenziato nei capitoli precedenti, oggi le conoscenze specificamente dedicate all'Ikigai Coaching sono ancora limitate. Una possibile evoluzione potrebbe quindi essere rappresentata dalla crescita di:

- studi specifici sugli interventi di Ikigai Coaching;
- descrizioni più chiare delle metodologie utilizzate;
- strumenti di valutazione maggiormente coerenti con gli obiettivi dei percorsi;
- documentazione di casi e pratiche professionali;
- confronto tra differenti approcci;
- dialogo tra professionisti e ricerca;
- percorsi formativi maggiormente strutturati;
- attenzione alle specificità culturali dell'ikigai.

Questo passaggio consentirebbe di distinguere progressivamente ciò che appartiene alla divulgazione sull'ikigai da ciò che può caratterizzare una pratica professionale di coaching.

La maturità metodologica non richiede necessariamente la costruzione di un unico modello standardizzato. Potrebbe invece significare sviluppare **maggiore chiarezza rispetto a presupposti, strumenti, competenze, limiti e risultati osservabili**.

Scenario 7 - L'Ikigai Coaching lungo le diverse fasi della vita

Un ulteriore scenario riguarda l'ampliamento dei momenti nei quali le domande di significato e orientamento possono emergere.

L'Ikigai Coaching potrebbe trovare applicazione non soltanto nelle fasi centrali della carriera, ma in differenti momenti del percorso personale e professionale:

- orientamento e ingresso nel mondo del lavoro;
- primi anni della carriera;
- cambiamenti professionali;
- sviluppo di ruoli di responsabilità;
- imprenditorialità;
- riconversione delle competenze;
- transizioni tra differenti fasi professionali;
- preparazione a una nuova fase dopo la carriera lavorativa.

ECOSISTEMA MASTER COACH ITALIA | Scuola di Ikigai Coaching

"Diamo Forma al Tuo Futuro"

Sedi: Bari, Roma e Milano

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

MasterCoachItalia srls | P. Iva 08365540726



I contenuti e le domande sarebbero naturalmente differenti in relazione all'età, all'esperienza e al contesto della persona.

Ciò che potrebbe accomunare questi percorsi è la possibilità di utilizzare l'Ikigai Coaching come **spazio periodico di riorientamento**, nel quale rileggere esperienza, risorse e priorità alla luce della fase di vita attraversata.

In questa prospettiva, l'ikigai non rappresenterebbe qualcosa da individuare una sola volta, ma una dimensione che può essere reinterpretata mentre la persona e il suo contesto cambiano.

Focus Ikigai Coach – Dall'Ikigai come risposta all'Ikigai come domanda

Una delle evoluzioni più interessanti potrebbe riguardare il modo in cui l'Ikigai Coaching utilizzerà il concetto stesso di ikigai.

Invece di considerarlo principalmente come una risposta da raggiungere – **“questo è il mio ikigai”** – potrebbe diventare una prospettiva attraverso cui continuare a formulare domande nel corso della vita:

Che cosa conta per me oggi?

Quali parti di me desidero esprimere maggiormente?

Dove sto investendo il mio tempo e le mie energie?

Che cosa sta generando significato in questa fase?

Quale direzione desidero esplorare adesso?

Questo cambiamento renderebbe l'Ikigai Coaching meno dipendente dalla promessa di una scoperta definitiva e maggiormente orientato allo sviluppo di una capacità: **saper rileggere periodicamente la propria esperienza e costruire direzioni coerenti con la persona che si sta diventando.**

IKIGAI COACH INSIGHT

Guardando al periodo 2027-2030, la questione centrale potrebbe non essere quanto crescerà l'Ikigai Coaching, ma **come evolverà la qualità delle domande alle quali cercherà di rispondere.**

Tecnologia, trasformazioni professionali e nuovi modelli di lavoro continueranno probabilmente a modificare opportunità e competenze. Ma proprio questa instabilità potrebbe rendere ancora più rilevante la capacità della persona di riconoscere ciò che considera significativo, comprendere le proprie risorse e costruire criteri attraverso cui orientare le decisioni.

Il contributo dell'Ikigai Coaching potrebbe quindi spostarsi progressivamente dalla ricerca di una risposta definitiva allo sviluppo di una **capacità di orientamento consapevole**, utilizzabile nelle diverse transizioni della vita personale e professionale.

In sintesi

Gli scenari 2027-2030 delineano una possibile evoluzione dell'Ikigai Coaching verso un approccio **più dinamico, personalizzato e consapevole dei propri limiti.**

La ricerca dello “scopo di vita” potrebbe lasciare maggiore spazio alla costruzione progressiva della direzione; l'orientamento potrebbe diventare un processo ricorrente; talenti e punti di forza potrebbero assumere maggiore centralità; l'intelligenza artificiale potrebbe modificare non soltanto gli strumenti del coach, ma anche le domande delle persone rispetto al proprio contributo.



Parallelamente, l'Ikigai Coaching potrebbe ampliare il dialogo con team e organizzazioni e sviluppare una maggiore maturità metodologica attraverso formazione, valutazione e ricerca più specifica.

Nessuno di questi sviluppi può essere considerato certo. Gli scenari rappresentano possibilità da osservare e verificare nel tempo.

Il punto comune è tuttavia chiaro: in un contesto nel quale ruoli, competenze e possibilità possono cambiare rapidamente, l'Ikigai Coaching potrebbe trovare la propria specificità non nel fornire alle persone **una risposta definitiva su chi debbano essere**, ma nell'aiutarle a sviluppare maggiore consapevolezza e capacità di orientamento mentre costruiscono le proprie scelte.



Capitolo 8 – Il punto di vista della Scuola Ikigai Coach

Oltre la ricerca dello scopo: verso una cultura della vita significativa

Il percorso sviluppato in questo Report conduce a una considerazione centrale: **l'Ikigai Coaching non dovrebbe essere ridotto alla ricerca di una risposta definitiva alla domanda "qual è il mio scopo di vita?"**.

L'ikigai può offrire una prospettiva più ampia.

Può invitare la persona a interrogarsi su ciò che attribuisce valore alla propria esperienza, sui talenti che desidera esprimere, sui valori che orientano le sue decisioni, sulle relazioni e sulle attività che considera significative e sulla direzione che desidera costruire nella fase di vita che sta attraversando.

Da questa prospettiva, l'ikigai non rappresenta necessariamente un punto di arrivo.

Può essere un **processo di esplorazione, consapevolezza e costruzione di coerenza**.

Questa interpretazione assume particolare rilevanza in un periodo nel quale percorsi personali e professionali diventano meno lineari. Cambiano le professioni, evolvono le competenze, aumentano le transizioni e possono modificarsi anche priorità, aspirazioni e criteri attraverso i quali le persone definiscono la propria realizzazione.

Una direzione costruita a trent'anni non deve necessariamente rimanere identica a quaranta, cinquanta o sessanta. Allo stesso modo, ciò che genera significato in una determinata fase della vita può evolvere attraverso nuove esperienze, responsabilità, relazioni e possibilità.

Per la **Scuola Ikigai Coach**, questa consapevolezza rappresenta un punto fondamentale.

L'obiettivo dell'Ikigai Coaching non è condurre ogni persona verso un modello prestabilito di realizzazione, né stabilire dall'esterno quale debba essere la sua vocazione.

È piuttosto creare uno spazio professionale nel quale la persona possa **conoscersi meglio, riconoscere le proprie risorse, interrogare ciò che considera importante, esplorare possibilità e trasformare progressivamente questa consapevolezza in scelte e azioni**.

La persona rimane al centro

Alla base di questa prospettiva vi è un principio essenziale: **la persona rimane autrice delle proprie scelte**.

Il coach può facilitare l'esplorazione, formulare domande, offrire feedback, proporre strumenti e accompagnare la sperimentazione. Non può però stabilire quale sia l'ikigai del cliente.

Questa distinzione modifica profondamente il ruolo dell'Ikigai Coach.

Il professionista non è colui che possiede la risposta, ma colui che sa creare le condizioni affinché la persona possa elaborare le proprie risposte con maggiore consapevolezza.

Significa anche accettare che non sempre emerga immediatamente una direzione chiara.



L'incertezza può far parte del processo. Una possibilità può essere esplorata e successivamente abbandonata. Un obiettivo può essere ridefinito. Un talento può assumere un significato differente quando viene utilizzato in un nuovo contesto.

La qualità del percorso non dipende quindi dalla rapidità con cui viene individuata una risposta, ma dalla capacità di **sviluppare maggiore chiarezza, autonomia e responsabilità nelle decisioni.**

Dal talento al contributo

La Scuola Ikigai Coach considera la valorizzazione dei talenti una dimensione centrale del percorso.

Riconoscere un talento, tuttavia, non significa semplicemente individuare ciò che una persona sa fare bene.

Significa interrogarsi anche su **come, dove e per quale finalità quella risorsa possa essere espressa.**

Un talento può rimanere inutilizzato, essere esercitato in un contesto poco coerente con i propri valori oppure essere trasformato in una capacità attraverso esperienza, apprendimento e pratica.

Per questo motivo, talenti, punti di forza, valori e significato non dovrebbero essere osservati come elementi separati.

La domanda diventa progressivamente: **come posso utilizzare ciò che sono e ciò che so fare per costruire qualcosa che abbia valore per me e, quando rilevante, per le persone e i contesti con cui entro in relazione?**

È nel passaggio dal riconoscimento delle risorse alla possibilità di esprimerle che l'Ikigai Coaching può assumere una funzione progettuale.

Dalla consapevolezza alla scelta

La consapevolezza, da sola, non completa il processo.

Comprendere ciò che conta, riconoscere un talento o immaginare una nuova direzione acquista maggiore significato quando può essere messo in relazione con la realtà.

Per questo la prospettiva della Scuola Ikigai Coach mantiene un collegamento costante tra **esplorazione e azione.**

La domanda non è soltanto:

“Che cosa desidero?”

ma anche:

“Che cosa posso iniziare a fare?”

Una nuova direzione può essere sperimentata attraverso piccoli passi prima di trasformarsi in una decisione importante. Un talento può essere utilizzato in un nuovo progetto. Un interesse può essere approfondito. Un'ipotesi professionale può essere verificata prima di modificare radicalmente il proprio percorso.

L'azione diventa così anche una forma di conoscenza: permette alla persona di verificare nella realtà ciò che ha iniziato a comprendere attraverso la riflessione.

Una disciplina che deve continuare a interrogarsi

ECOSISTEMA MASTER COACH ITALIA | Scuola di Ikigai Coaching

“Diamo Forma al Tuo Futuro”

Sedi: Bari, Roma e Milano

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

MasterCoachItalia srls | P. Iva 08365540726



Questo Report ha evidenziato anche un altro elemento fondamentale: **l'Ikigai Coaching è un ambito ancora in evoluzione.**

Esistono conoscenze importanti sull'ikigai, sul significato, sul purpose, sui punti di forza, sull'autoefficacia e sul coaching. Rimane invece necessario sviluppare ulteriormente la ricerca specificamente dedicata all'Ikigai Coaching.

Per la Scuola Ikigai Coach, riconoscere questo limite non significa ridurre il valore della pratica.

Significa costruirne lo sviluppo su basi più responsabili.

Significa distinguere ciò che sappiamo da ciò che stiamo ancora esplorando, utilizzare la ricerca senza forzarne le conclusioni, osservare criticamente la pratica professionale e mantenere aperto il confronto con nuove conoscenze.

Anche l'innovazione tecnologica deve inserirsi all'interno di questa prospettiva.

L'intelligenza artificiale potrà modificare strumenti, modalità di apprendimento e processi professionali. Non modifica però un principio centrale: **la responsabilità di attribuire significato alla propria esperienza e prendere decisioni rimane della persona.**

La tecnologia può supportare l'esplorazione. Non dovrebbe sostituirsi alla libertà e alla responsabilità della scelta.

8.1 Manifesto della Scuola Ikigai Coach

La **Scuola Ikigai Coach** nasce per contribuire allo sviluppo di una cultura dell'Ikigai Coaching capace di unire profondità della riflessione, competenza professionale e concretezza dell'azione.

La nostra prospettiva si fonda su alcuni principi.

❖ **Crediamo che l'ikigai non sia una formula.**

Non esiste necessariamente un unico scopo da individuare né una risposta valida per ogni persona. Significato e direzione possono essere costruiti, esplorati e ridefiniti nel corso della vita.

❖ **Crediamo nella centralità della persona.**

Il coach non stabilisce quale sia la strada corretta. Facilita un processo attraverso il quale il cliente possa sviluppare maggiore consapevolezza e assumersi la responsabilità delle proprie decisioni.

❖ **Crediamo nel valore dei talenti e dei punti di forza.**

Ogni persona possiede risorse, capacità ed esperienze che possono essere riconosciute e sviluppate. Valorizzarle significa comprendere anche dove e come possano essere espresse in modo coerente con valori, aspirazioni e possibilità.

❖ **Crediamo che consapevolezza e azione debbano dialogare.**

La riflessione diventa sviluppo quando può generare nuove possibilità, sperimentazioni, decisioni e comportamenti concreti. Per questo l'Ikigai Coaching non si limita alla ricerca di significato, ma accompagna la persona nel tradurlo progressivamente nella propria esperienza.

❖ **Crediamo che ogni fase della vita possa generare nuove domande.**

Persone, priorità e contesti cambiano. Una direzione significativa oggi può essere ridefinita domani. L'orientamento non è necessariamente una decisione definitiva, ma può diventare una capacità da coltivare nel tempo.

ECOSISTEMA MASTER COACH ITALIA | Scuola di Ikigai Coaching

"Diamo Forma al Tuo Futuro"

Sedi: Bari, Roma e Milano

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

MasterCoachItalia srls | P. Iva 08365540726



❖ **Crediamo nella qualità professionale.**

Lavorare con temi come identità, valori, talenti e significato richiede preparazione, competenze di coaching, chiarezza dei confini, responsabilità ed etica.

❖ **Crediamo nel dialogo con la ricerca.**

La pratica professionale deve confrontarsi con le conoscenze disponibili, distinguendo le evidenze sull'ikigai e sui costrutti correlati da quelle sul coaching e dalle ipotesi specifiche dell'Ikigai Coaching.

❖ **Crediamo nell'innovazione responsabile.**

Tecnologia e intelligenza artificiale possono ampliare le possibilità di apprendimento e sviluppo, purché vengano utilizzate con trasparenza, attenzione alla riservatezza e rispetto dell'autonomia della persona.

❖ **Crediamo nell'apprendimento continuo.**

Un professionista non smette di formarsi quando ottiene una qualifica. Continua a studiare, confrontarsi, osservare criticamente la propria pratica e mettere in discussione ciò che crede di sapere.

Il nostro impegno

A partire da questi principi, la Scuola Ikigai Coach si impegna a:

- ❖ promuovere una visione dell'ikigai rispettosa della sua complessità;
- ❖ formare professionisti capaci di integrare competenza, responsabilità e centralità della persona;
- ❖ valorizzare talenti, punti di forza, valori e significato senza trasformarli in formule prescrittive;
- ❖ favorire il dialogo tra pratica professionale e conoscenze disponibili;
- ❖ promuovere una comunicazione trasparente e responsabile dell'Ikigai Coaching;
- ❖ sostenere formazione continua, confronto e pratica riflessiva;
- ❖ osservare criticamente opportunità e limiti delle nuove tecnologie;
- ❖ contribuire allo sviluppo di studi e approfondimenti specifici sull'Ikigai Coaching;
- ❖ diffondere strumenti, analisi e buone pratiche utili alla crescita della comunità professionale.

Il lavoro del Centro Studi si inserisce in questo percorso.

Ogni Report, ricerca e approfondimento non vuole rappresentare una conclusione definitiva, ma contribuire alla costruzione di una conoscenza che possa continuare a evolvere.

Perché, nella prospettiva della Scuola Ikigai Coach, **cercare il proprio ikigai non significa trovare una risposta una volta per tutte.**

Significa imparare a riconoscere ciò che dà valore alla propria esperienza, utilizzare consapevolmente le proprie risorse e continuare a costruire, nel tempo, una direzione che abbia significato.

Conclusioni

Il percorso sviluppato in questo Report restituisce l'immagine di un **Ikigai Coaching ancora in evoluzione**, collocato all'incontro tra coaching, riflessione sul significato, valorizzazione dei talenti, orientamento e sviluppo personale e professionale.



La sua specificità non risiede nella promessa di individuare una volta per tutte lo “scopo di vita” della persona. Al contrario, uno degli elementi centrali emersi dall’analisi riguarda la necessità di superare interpretazioni eccessivamente semplici dell’ikigai e considerarlo all’interno di un processo più ampio di **esplorazione, consapevolezza e costruzione della direzione**.

Persone, priorità e contesti cambiano. Talenti e capacità possono essere sviluppati ed espressi in modi differenti. Ciò che genera significato in una determinata fase della vita può evolvere nel tempo. Per questo l’Ikigai Coaching può trovare una propria funzione nell’accompagnare la persona a interrogarsi periodicamente su ciò che considera importante, sulle risorse che desidera utilizzare e sulla direzione che intende costruire.

Questa prospettiva assume particolare rilevanza in uno scenario caratterizzato da trasformazioni del lavoro, transizioni professionali più frequenti, evoluzione delle competenze e crescente presenza delle tecnologie. Quando i percorsi diventano meno lineari, aumenta la necessità di sviluppare non soltanto capacità di adattamento, ma anche **criteri personali attraverso i quali orientare le proprie decisioni**.

In questo processo, talenti, punti di forza, valori, motivazioni e significato possono offrire differenti chiavi di lettura. Il loro valore non consiste però nell’indicare automaticamente quale strada seguire. Possono aiutare la persona a conoscersi meglio, formulare nuove ipotesi e valutare possibilità maggiormente coerenti con ciò che considera significativo.

Uno dei principi emersi nel Report riguarda infatti il rapporto tra **consapevolezza e azione**. Comprendere qualcosa di nuovo su di sé rappresenta un passaggio importante, ma il coaching acquista concretezza quando questa comprensione può essere trasformata in obiettivi, sperimentazioni, decisioni e comportamenti. La direzione non viene necessariamente scoperta attraverso una singola intuizione: può essere costruita progressivamente anche attraverso l’esperienza.

Allo stesso tempo, l’analisi delle evidenze invita alla prudenza.

La ricerca sull’**ikigai** offre conoscenze importanti sul concetto e sulle sue associazioni con differenti dimensioni dell’esperienza umana. La letteratura su **meaning in life, purpose, autoefficacia, punti di forza e altri costrutti correlati** contribuisce ad approfondire processi rilevanti per questo ambito. Gli studi sul **coaching** forniscono inoltre indicazioni sui possibili effetti e sulle condizioni che possono influenzare i risultati dei percorsi.

Questi livelli di conoscenza devono tuttavia rimanere distinti.

La ricerca specificamente dedicata all’**Ikigai Coaching come pratica professionale** è ancora emergente. Non sarebbe quindi corretto trasferire automaticamente a questo approccio risultati osservati negli studi sull’ikigai, sui costrutti correlati o sul coaching in generale.

Questa distinzione non rappresenta un limite da nascondere, ma una condizione importante per lo sviluppo futuro della disciplina. Significa riconoscere ciò che sappiamo, dichiarare ciò che necessita ancora di verifica e favorire progressivamente studi capaci di osservare in modo più specifico metodologie, processi e risultati dell’Ikigai Coaching.

La crescita di questo ambito richiederà anche una particolare attenzione alla **qualità professionale**. Formazione, competenze di coaching, chiarezza dei confini, pratica riflessiva, aggiornamento continuo ed etica rappresentano elementi essenziali per lavorare responsabilmente con temi che possono coinvolgere valori, identità, aspirazioni e decisioni importanti.

L’Ikigai Coach non è chiamato a stabilire quale sia la realizzazione corretta per il cliente. Il suo ruolo consiste nel facilitare un processo attraverso il quale la persona possa osservare la propria esperienza con maggiore chiarezza, riconoscere possibilità e risorse e assumersi la responsabilità delle proprie scelte.

Anche l’evoluzione dell’intelligenza artificiale rende questo principio particolarmente significativo. Le tecnologie potranno supportare alcune attività, ampliare l’accesso alle informazioni e introdurre nuovi strumenti di riflessione. Allo stesso tempo,



richiederanno maggiore attenzione alla riservatezza, alla qualità delle informazioni, alla trasparenza e ai confini della delega tecnologica.

L'AI può contribuire al processo. **Non può decidere che cosa debba avere significato per una persona.**

Guardando agli scenari 2027-2030, il futuro dell'Ikigai Coaching non può essere previsto attraverso una traiettoria unica. Potrebbero acquisire maggiore rilevanza l'orientamento lungo l'intero arco della vita, la valorizzazione dei talenti, l'accompagnamento delle transizioni, il rapporto tra identità professionale e trasformazione tecnologica e l'applicazione di questi temi nei team e nei contesti professionali.

Parallelamente, la maturazione dell'Ikigai Coaching dipenderà dalla capacità di sviluppare **maggiore chiarezza metodologica, formazione qualificata, valutazione dei percorsi, ricerca specifica e comunicazione responsabile.**

Per la **Scuola Ikigai Coach**, questo Report rappresenta quindi un punto di partenza.

L'obiettivo non è definire una volta per tutte che cosa debba essere l'Ikigai Coaching, ma contribuire alla costruzione di un ambito professionale capace di interrogarsi, confrontarsi con le conoscenze disponibili e continuare a evolvere senza perdere di vista la complessità della persona.

La prospettiva che emerge dalle pagine di questo Report può essere sintetizzata in un principio: **l'ikigai non è necessariamente una risposta da trovare, ma può diventare una domanda attraverso cui continuare a orientarsi.**

Che cosa conta per me?

Quali talenti desidero esprimere?

Dove sto investendo il mio tempo e le mie energie?

Che cosa genera significato nella fase della vita che sto attraversando?

Quale direzione desidero esplorare?

Quale passo posso compiere per iniziare a costruirla?

Sono domande che possono ricevere risposte differenti nel corso della vita.

Ed è proprio in questa possibilità di continuare a esplorare, scegliere e costruire che la **Scuola Ikigai Coach** individua uno dei significati più profondi dell'Ikigai Coaching: non indicare alle persone quale debba essere la loro strada, ma **aiutarle a sviluppare maggiore consapevolezza per costruirla e, quando necessario, il coraggio e la capacità di ridisegnarla.**

Glossario

Ikigai

Concetto giapponese riferito a ciò che contribuisce a rendere la vita degna di essere vissuta e può esprimersi attraverso attività, relazioni, interessi, esperienze, motivazioni e altre fonti di significato personale. Nel presente Report l'ikigai non viene interpretato come un unico "scopo di vita" da individuare definitivamente, né viene fatto coincidere con le rappresentazioni semplificate diffuse nella divulgazione occidentale.

Ikigai Coaching



Approccio di coaching orientato a facilitare l'esplorazione di ciò che la persona considera significativo, mettendo in relazione valori, talenti, punti di forza, interessi, motivazioni, aspirazioni e possibilità concrete. Non ha l'obiettivo di stabilire quale sia l'ikigai del cliente, ma di accompagnarlo nella costruzione di maggiore consapevolezza, direzione e capacità di azione.

Meaning in life

Concetto riferito alla percezione che la propria vita possieda significato. Nella letteratura considerata nel Report può essere analizzato attraverso dimensioni distinte ma collegate: coerenza, intesa come comprensibilità della propria esperienza; purpose, riferito alla presenza di obiettivi e direzione; significatività, relativa alla percezione che la propria vita abbia valore.

Purpose

Dimensione collegata alla presenza di obiettivi, intenzioni e direzione capaci di orientare le proprie azioni nel tempo. Nel Report il *purpose* non viene considerato sinonimo perfetto di ikigai né necessariamente come una missione unica e immutabile.

Talenti

Capacità, predisposizioni e risorse personali che possono emergere attraverso esperienze, attività e comportamenti e che possono essere riconosciute, sviluppate e utilizzate in contesti differenti. Nell'Ikigai Coaching vengono esplorati anche in relazione a interessi, valori, motivazioni e possibilità di espressione.

Punti di forza

Qualità e risorse positive della persona che possono essere riconosciute e utilizzate consapevolmente nei diversi contesti della vita. Pur essendo collegati al tema dei talenti, rappresentano un costrutto distinto e non vengono utilizzati nel Report come termini perfettamente equivalenti.

Valori

Principi e criteri personali attraverso i quali la persona attribuisce importanza alle esperienze e orienta priorità, decisioni e comportamenti. Nell'Ikigai Coaching la loro esplorazione può contribuire a comprendere il grado di coerenza percepito tra ciò che la persona considera importante e il modo in cui vive e agisce.

Autoefficacia

Convinzione della persona rispetto alla propria capacità di organizzare e realizzare le azioni necessarie per affrontare determinate situazioni e perseguire obiettivi. Il concetto deriva dalla teoria dell'autoefficacia sviluppata da Albert Bandura.

Consapevolezza di sé

Capacità di osservare e comprendere aspetti rilevanti della propria esperienza, tra cui valori, motivazioni, risorse, comportamenti, priorità e modalità ricorrenti di interpretare le situazioni. Nel coaching rappresenta un passaggio che può sostenere decisioni e azioni più consapevoli.

Direzione personale

Orientamento che la persona costruisce rispetto a ciò che desidera sviluppare, sperimentare o perseguire. Nel presente Report viene considerata dinamica e modificabile nel corso della vita, anziché come una destinazione definitiva.

Transizione

Fase di cambiamento nella quale possono essere ridefiniti ruoli, priorità, identità, obiettivi o modalità di vita. Può riguardare cambiamenti professionali, personali o passaggi tra differenti fasi dell'esperienza.

ECOSISTEMA MASTER COACH ITALIA | Scuola di Ikigai Coaching

"Diamo Forma al Tuo Futuro"

Sedi: Bari, Roma e Milano

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

MasterCoachItalia srls | P. Iva 08365540726



Coerenza

Nel contesto dell'Ikigai Coaching indica anche la relazione percepita tra valori, priorità, scelte e comportamenti. Non implica l'assenza di compromessi o contraddizioni, ma la possibilità di costruire decisioni maggiormente compatibili con ciò che la persona considera importante.

Coaching

Processo professionale nel quale il coach facilita riflessione, apprendimento, definizione degli obiettivi e sviluppo dell'autonomia del cliente attraverso ascolto, domande, feedback e altri strumenti coerenti con il percorso. Il coach non sostituisce il cliente nelle decisioni e opera entro i confini delle proprie competenze.

Evidence-informed

Approccio professionale che integra le migliori conoscenze disponibili con competenza ed esperienza professionale, caratteristiche della persona e specificità del contesto. Nel Report viene preferito a un'applicazione rigida delle evidenze, riconoscendo la necessità di interpretarle criticamente.

Pratica riflessiva

Processo attraverso il quale il professionista osserva e analizza criticamente il proprio modo di lavorare, le ipotesi formulate, gli strumenti utilizzati e le possibili influenze esercitate sul processo di coaching, con l'obiettivo di sviluppare maggiore consapevolezza e qualità professionale.

Bibliografia essenziale

La bibliografia raccoglie i principali riferimenti utilizzati per inquadrare i temi affrontati nel Report. Le fonti appartengono ad ambiti differenti e vengono pertanto considerate in relazione alla loro specifica funzione: studi sull'ikigai, letteratura sul significato e sui costrutti correlati, riferimenti sullo sviluppo delle risorse personali e ricerca sul coaching.

➤ Ikigai

- **Kamiya, M. (1966).** *Ikigai ni tsuite* [Sul significato dell'ikigai]. Misuzu Shobo.
- Testo fondamentale nella riflessione moderna sul concetto di ikigai, utile per comprenderne la complessità e la distanza rispetto ad alcune successive rappresentazioni semplificate.
- **Sone, T., Nakaya, N., Ohmori, K., Shimazu, T., Higashiguchi, M., Kakizaki, M., Kikuchi, N., Kuriyama, S., & Tsuji, I. (2008).** Sense of life worth living (*ikigai*) and mortality in Japan: Ohsaki Study. *Psychosomatic Medicine*, 70(6), 709–715. <https://doi.org/10.1097/PSY.0b013e31817e7e64>
- Studio osservazionale sulla relazione tra presenza di *ikigai* e mortalità nella popolazione giapponese analizzata. Nel Report viene utilizzato come riferimento per la ricerca sull'ikigai e non come evidenza dell'efficacia dell'Ikigai Coaching.

➤ Significato, purpose e sviluppo personale

- **Martela, F., & Steger, M. F. (2016).** The three meanings of meaning in life: Distinguishing coherence, purpose, and significance. *The Journal of Positive Psychology*, 11(5), 531–545. <https://doi.org/10.1080/17439760.2015.1137623>
- Riferimento teorico utilizzato nel Report per distinguere tre dimensioni del *meaning in life*: coerenza, purpose e significatività.
- **Bandura, A. (1997).** *Self-Efficacy: The Exercise of Control*. W. H. Freeman.



- Riferimento fondamentale per il concetto di autoefficacia e per la comprensione del rapporto tra convinzioni personali, capacità di azione e perseguimento degli obiettivi.
 - **Peterson, C., & Seligman, M. E. P. (2004).** *Character Strengths and Virtues: A Handbook and Classification*. Oxford University Press.
 - Opera di riferimento per lo studio e la classificazione dei punti di forza del carattere nell'ambito della psicologia positiva.
 - **Seligman, M. E. P. (2011).** *Flourish: A Visionary New Understanding of Happiness and Well-being*. Free Press.
 - Testo di riferimento nell'ambito della psicologia positiva e dello studio multidimensionale del benessere.
- **Ricerca sul coaching**
- **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.
<https://doi.org/10.1080/17439760.2013.837499>
 - Meta-analisi dedicata agli effetti del coaching su differenti outcome individuali in contesti organizzativi. Nel Report viene utilizzata come riferimento relativo alla ricerca sul coaching generale e non come prova specifica dell'efficacia dell'Ikigai Coaching.
- **Riferimenti professionali e istituzionali**
- **International Coaching Federation (ICF).** Riferimenti relativi alle competenze professionali, agli standard e all'etica del coaching.
 - **European Mentoring and Coaching Council (EMCC).** Riferimenti relativi a competenze, sviluppo professionale, supervisione ed etica nel coaching e mentoring.
 - **VIA Institute on Character.** Risorse e riferimenti relativi allo studio e all'applicazione dei character strengths.
 - **Organisation for Economic Co-operation and Development (OECD).** Rapporti e pubblicazioni relativi a competenze, apprendimento permanente, trasformazioni del lavoro e sviluppo lungo l'arco della vita.
 - **World Health Organization (WHO).** Documenti di riferimento utilizzabili per l'inquadramento dei concetti di salute, benessere e qualità della vita.

Nota metodologica sulle fonti: La bibliografia riflette la struttura delle evidenze adottata nel Report. La letteratura specificamente dedicata all'**Ikigai Coaching come metodologia professionale distinta è ancora emergente**. Per questo motivo le fonti vengono considerate su livelli differenti:

- studi dedicati specificamente all'**ikigai**;
- letteratura relativa a costrutti collegati, tra cui *meaning in life*, purpose, autoefficacia, punti di forza e benessere;
- ricerca relativa al **coaching in generale**;
- riferimenti professionali e istituzionali utili per competenze, etica e sviluppo della pratica.

Le evidenze provenienti da questi ambiti contribuiscono a informare l'Ikigai Coaching, ma **non vengono considerate automaticamente come dimostrazione dell'efficacia dell'Ikigai Coaching stesso**.

Questa distinzione rappresenta uno dei criteri metodologici fondamentali adottati nell'intero Report e indica, allo stesso tempo, una delle principali direzioni per la ricerca futura: sviluppare studi specificamente progettati per analizzare processi, metodologie e risultati dei percorsi di Ikigai Coaching.