CENTRO STUDI
MASTER COACH ITALIA

L'IMPATTO DEL COACHING SULLA CRESCITA PERSONALE

Caso studio con metodologia, analisi e cambiamenti osservati

Collana "Casi Studio MCI" – Volume 1
Edizione 2026

ECOSISTEMA MASTER COACH ITALIA | Scuola di Coaching |
"Diamo Forma al tuo Futuro"
Sedi: Bari, Roma e Milano
www.mastercoachitalia.com – info@mastercoachitalia.com - **Numero Verde: 800.960214** - **WhatsApp: 3475820941**
MasterCoachItalia srls | P. Iva 08365540726

Nota editoriale

© 2026 Master Coach Italia. Tutti i diritti riservati.

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

Titolo: L'impatto del coaching sulla crescita personale. Caso studio con metodologia, analisi e cambiamenti osservati. Edizione 2026.

Editore: Centro Studi Master Coach Italia.

INDICE

Prefazione
Executive Summary
Introduzione

1. Il contesto del caso
2. Il profilo del coachee
3. L'esecuzione del percorso secondo il Metodo Master Coach Italia

3.1 Fase 1: Comprensione del tema – Stato Presente
3.2 Fase 2: Esplorazione dell'obiettivo – Stato Desiderato
3.3 Fase 3: Allineamento dell'obiettivo alla persona
3.4 Fase 4: Definizione delle strategie
3.5 Fase 5: Sperimentazione, apprendimento e adattamento
3.6 Fase 6: Consolidamento e autonomia

Il ruolo del coach nel caso studio
Il monitoraggio dei progressi durante il caso studio

4. Prima fase del percorso: comprendere il tema del coachee
5. Seconda fase del percorso: esplorazione dell'obiettivo

5.1 Dalla richiesta iniziale al cambiamento desiderato
5.2 Il ruolo del coach
5.3 Osservazioni metodologiche

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

6.1 Dal cambiamento desiderato all'obiettivo ben formato
6.2 Valori, identità e motivazione: il coaching generativo
6.3 Un obiettivo finalmente allineato
6.4 Osservazioni metodologiche

7. Quarta fase del percorso: dalla consapevolezza alla strategia

7.1 Dalla riflessione all'azione
7.2 La costruzione del piano d'azione
7.3 Il ruolo del coach
7.4 Osservazioni metodologiche

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

8.1 I primi cambiamenti e risultati
8.2 Le difficoltà incontrate
8.3 La riflessione sull'esperienza
8.4 L'adattamento delle strategie
8.5 Osservazioni metodologiche

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

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

10. Analisi dei cambiamenti osservati nel caso studio

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

11. Lezioni apprese dal caso studio

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

12. Il caso studio alla luce della letteratura scientifica

12.1 Il ruolo dell'obiettivo
12.2 La consapevolezza come leva del cambiamento
12.3 L'apprendimento esperienziale
12.4 L'autonomia come obiettivo finale
12.5 Una lettura metodologicamente prudente
12.6 Considerazioni conclusive

13. Limiti del caso studio

13.1 Assenza di finalità statistiche
13.2 Natura qualitativa delle osservazioni
13.3 La complessità del cambiamento umano
13.4 Il ruolo della relazione di coaching
13.5 Il contributo del caso studio alla pratica professionale

Conclusioni
FAQ

- Che cos'è un caso studio di coaching?
- Il caso descritto riguarda una persona reale?
- Il coaching garantisce risultati?
- Qual è la caratteristica principale del Metodo MCI?
- Quali competenze sviluppa il coaching?

Glossario

- Coachee
- Coach
- Obiettivo ben formato
- Allineamento
- Autonomia
- Apprendimento esperienziale

Bibliografia essenziale

Prefazione

Negli ultimi anni il coaching ha conosciuto una diffusione sempre più ampia, trovando applicazione nello sviluppo personale, nella leadership, nel management, nella formazione e nel miglioramento delle prestazioni individuali e organizzative. Parallelamente alla crescita della disciplina è aumentata l'esigenza di contenuti capaci di descriverla con rigore, trasparenza e attenzione ai processi, non soltanto attraverso testimonianze promozionali.

Con questo obiettivo nasce **"L'impatto del coaching sulla crescita personale"**, un caso studio del Centro Studi Master Coach Italia rivolto a coach, studenti, professionisti, manager e persone interessate alla crescita personale e al coaching.

Il caso analizza un percorso strutturato, ne esplicita le scelte metodologiche e osserva i cambiamenti che possono maturare quando il coachee partecipa attivamente al processo.

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

Gli indicatori utilizzati sono **descrittivi e qualitativi**: non sono misurazioni cliniche e non possiedono valore statistico. Master Coach Italia promuove una cultura del coaching fondata su **competenza, etica, responsabilità, apprendimento continuo e rispetto dell'unicità della persona.**

Questo caso studio si inserisce in tale visione e intende offrire uno strumento per comprendere non soltanto che cosa avviene in un percorso, ma anche perché determinate scelte metodologiche possono favorire **consapevolezza, azione e cambiamento**.

Executive Summary

Il caso studio analizza l'evoluzione di un professionista di 43 anni che ricopre un ruolo di responsabilità in un'azienda di servizi.

La richiesta iniziale riguarda il **sovraccarico, la gestione del tempo e la difficoltà a delegare**. Il percorso mostra tuttavia che il nodo principale non è soltanto organizzativo: riguarda il modo in cui il coachee interpreta la leadership, il controllo, la responsabilità e la qualità del proprio contributo.

Il percorso viene progettato secondo il **Metodo Master Coach Italia,** utilizzando il coaching generativo e si articola in sei fasi:

1. comprendere il tema portato dal coachee (Stato Presente);
2. esplorazione dell'obiettivo (Stato Desiderato);
3. allineamento dell'obiettivo alla persona (Obiettivo Ben Formato);
4. definizione delle Risorse Interne e delle Strategie;
5. sperimentazione, apprendimento e generatività (compiti a casa);
6. consolidamento e autonomia.

Lo stato presente viene esplorato quanto basta per comprendere il contesto, senza prolungare la narrazione del problema. L'attenzione viene orientata rapidamente verso il cambiamento desiderato e verso la costruzione di un **obiettivo ben formato**. La verifica dell'allineamento assume un ruolo centrale. Un obiettivo può essere chiaro, ma non autentico, oppure può derivare prevalentemente da aspettative esterne.

Nel caso analizzato, l'obiettivo evolve dalla generica volontà di **"gestire meglio il tempo" alla scelta di esercitare una leadership più strategica, sostenibile e coerente con i valori personali.**

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

- una maggiore chiarezza nelle priorità;
- una delega più fluida;
- una migliore qualità decisionale;
- una maggiore capacità di riconoscere i vecchi automatismi.

Il risultato più importante non consiste nell'eliminazione definitiva delle difficoltà, ma **nello sviluppo dell'autonomia e della leadership necessaria per affrontarle in modo più efficace.**

Il caso, inoltre, mette in relazione le osservazioni emerse con la letteratura sul coaching e sull'executive coaching, esplicita i limiti metodologici dell'analisi e propone lezioni utili per coach, manager e professionisti.

Introduzione

Il coaching è una disciplina orientata allo sviluppo del potenziale, al raggiungimento di obiettivi significativi e alla promozione di cambiamenti consapevoli.

Un caso studio permette di osservare concretamente:

- come una richiesta iniziale venga trasformata in una direzione di lavoro;
- come le strategie vengano costruite;
- come gli apprendimenti possano consolidarsi nel tempo.

A differenza di una guida teorica, un caso studio ricostruisce il processo. Descrive il contesto, esplicita le scelte metodologiche, analizza le difficoltà e mette in relazione le azioni con i cambiamenti osservati.

Il suo valore non consiste nel fornire una formula replicabile, ma nell'offrire una base per la riflessione professionale.

Il contesto del caso

Ogni percorso di coaching nasce da un'esigenza di cambiamento. Il caso analizzato prende avvio in una fase di forte trasformazione professionale. Il coachee ha ottenuto risultati importanti, ricopre un ruolo di responsabilità e viene riconosciuto come una persona competente e affidabile.

Allo stesso tempo, avverte una crescente sensazione di sovraccarico. Le giornate sono occupate da urgenze, riunioni, richieste continue e decisioni operative. Il tempo dedicato alla pianificazione, alla riflessione e alle attività strategiche si è progressivamente ridotto.

La richiesta iniziale riguarda soprattutto la gestione del tempo. Il coachee desidera lavorare su tanti aspetti e ha molteplici esigenze:

- sentirsi meno sotto pressione;
- organizzare meglio le attività;
- ridurre le urgenze;
- recuperare maggiore lucidità;
- dedicare più spazio alle priorità reali.

Dietro questa richiesta emergono tuttavia questioni più profonde. Il problema non riguarda soltanto il numero di impegni, ma anche il modo in cui il coachee interpreta il proprio ruolo, la responsabilità, il controllo, la delega e la qualità del lavoro.

Per questo motivo il percorso non viene impostato come una semplice ricerca di strumenti organizzativi. L'obiettivo è accompagnare il coachee in un processo di maggiore consapevolezza e, attraverso il coaching generativo, **far emergere un nuovo modo di vedere se stessi e sentirsi più coerenti con il proprio ruolo.**

Il profilo del coachee

Il protagonista del caso studio è un **professionista di 43 anni** che ricopre un ruolo di responsabilità in un'azienda di medie dimensioni operante nel settore dei servizi. Coordina un team di collaboratori (circa 10 risorse), gestisce progetti complessi e rappresenta un punto di riferimento per colleghi e clienti.

Il suo percorso professionale è positivo. L'aumento delle responsabilità ha però modificato progressivamente il suo equilibrio. Negli ultimi mesi il coachee riferisce:

- una crescente difficoltà nella gestione delle attività quotidiane;
- la sensazione di essere sempre in ritardo;
- una forte esposizione alle urgenze;
- poco spazio per il pensiero strategico;
- difficoltà a staccare mentalmente dal lavoro;
- una riduzione della motivazione;
- una crescente distanza dalle ragioni che, in passato, rendevano il lavoro fonte di soddisfazione.

Durante il colloquio preliminare emergono anche alcune tendenze ricorrenti:

- assumere personalmente molte attività;
- delegare con difficoltà;
- controllare frequentemente il lavoro dei collaboratori;
- mantenere standard qualitativi molto elevati;
- sentirsi responsabile di ogni risultato del team;
- rimandare la pianificazione strategica;
- privilegiare le urgenze rispetto alle attività importanti.

Il nodo principale non riguarda una mancanza di competenze tecniche. Il coachee possiede già le conoscenze necessarie per svolgere il proprio ruolo. Il bisogno riguarda soprattutto la capacità di:

- recuperare chiarezza;
- definire priorità autentiche;
- prendere decisioni più intenzionali;
- esercitare il proprio ruolo in modo più strategico;
- ridurre la distanza tra valori personali e comportamento quotidiano.

La domanda risulta coerente con le finalità del coaching professionale: sviluppo delle competenze, incremento della consapevolezza, miglioramento dell'efficacia personale e sostegno al raggiungimento di obiettivi concreti.

L'esecuzione del percorso secondo il Metodo Master Coach Italia

Il Metodo Master Coach Italia, caratterizzato dal coaching generativo, si articola in sei fasi. Ogni fase non è distinta e separata dalle altre. Durante la sessione di coaching, le fasi tendono a mescolarsi tra loro. Il coach utilizza le domande potenti per orientare il dialogo e riportare il coachee verso la fase più consona alla sessione.

Fase 1: Comprensione del tema (Stato Presente)

Il coachee arriva nelle sessioni quasi sempre con un problema, un tema su cui intervenire, un nodo da sciogliere. In questa fase, il coachee tende a descrivere il problema, piuttosto che l'obiettivo.Il Coach rimane in ascolto ed effettua delle domande per conoscere e comprendere meglio lo Stato Presente.

Da una parte, questa fase è utile per instaurare la relazione positiva con il coachee, per iniziare a costruire il rapporto di fiducia e per raccogliere informazioni sul tema portato dal coachee. Dall'altra parte, il coach sa che questa fase deve avere una breve durata e non rappresenta il cuore della sessione di coaching. Infatti, restare troppo tempo sul problema, **potrebbe rafforzare il problema stesso** e, neurologicamente, inibire le risorse creative del coachee. Ci sono alcuni approcci di coaching che sottovalutano questo aspetto e tendono a restare troppo tempo sul problema.

Fase 2: Esplorazione dell'obiettivo (Stato Desiderato)

Il coachee, molto spesso, deve essere accompagnato con le giuste domande verso l'espressione dell'obiettivo. In questa fase, si esplora la richiesta reale di **cambiamento**. Si tratta di una fase preziosa, perché il coachee potrebbe avere uno sguardo ridotto sulla realtà, il suo pensiero potrebbe essere fortemente condizionato da diversi bias cognitivi e le sue aspettative potrebbero **richiedere un confronto più profondo, maturo e ampio.**

Il coach ascolta la richiesta, comprende il contesto, agevola **un pensiero più costruttivo, orientato al futuro e più sostenibile.**

L'attenzione del coachee viene orientata verso:

- il cambiamento desiderato;
- il risultato da costruire;
- le evidenze che permetteranno di riconoscerlo.

Fase 3: Allineamento dell'obiettivo alla persona

Un obiettivo può essere ben formulato e, allo stesso tempo, non essere realmente allineato con la persona. Infatti, **il coachee potrebbe avere aspettative viziate da pressioni esterne, richieste professionali, modelli interiorizzati, convinzioni limitanti, bisogni non riconosciuti.**

Per questo motivo il Metodo MCI dedica una fase specifica alla verifica dell'allineamento e uno strumento specifico: **l'obiettivo ben formato**.

Pertanto, il coach accompagna il coachee nell'esplorazione di:

- valori personali;
- identità;
- motivazioni profonde;
- convinzioni limitanti;
- credenza madre;
- eventuali conflitti interni;
- coerenza tra obiettivo e significato personale.

L'obiettivo viene progressivamente chiarito fino a diventare un obiettivo ecologico e che, spesso, alimenti la nuova versione di sè (coaching generativo).

Fase 4: Definizione delle strategie

Una volta chiarito e allineato l'obiettivo, il coachee viene accompagnato nella costruzione delle strategie. Il coach non prescrive un piano, ma lo costruisce insieme al coachee, facilitando l'esplorazione di:

- alternative;
- risorse disponibili;
- ostacoli prevedibili;
- priorità;
- azioni sostenibili;
- criteri di verifica.

Le strategie devono essere realistiche, applicabili e coerenti con la persona.

Fase 5: Sperimentazione, apprendimento e adattamento

Le strategie vengono sperimentate nella realtà quotidiana, soprattutto attraverso il piano d'azione e i compiti a casa.

Il coachee osserva:

- che cosa funziona;
- che cosa incontra resistenze;
- quali reazioni emergono;
- quali risorse riesce ad attivare;
- quali comportamenti devono essere modificati.

L'azione diventa uno strumento di apprendimento. Ogni esperienza fornisce informazioni utili per adattare il piano.

Fase 6: Consolidamento e autonomia

L'ultima fase è dedicata all'integrazione degli apprendimenti e allo sviluppo dell'autonomia.

Il coachee viene accompagnato a:

- riconoscere i cambiamenti maturati;
- individuare i fattori che li hanno favoriti;
- identificare i segnali di possibile ricaduta;
- costruire strategie di mantenimento;
- affrontare le sfide future senza dipendere dal coach.

Il ruolo del coach nel caso studio

Durante l'intero percorso il coach non assume il ruolo di consulente, esperto o decisore.

Il suo compito consiste nel:

- creare uno spazio di riflessione;
- facilitare l'apprendimento;
- stimolare nuove prospettive;
- sostenere il processo decisionale;
- mantenere il focus sull'obiettivo;
- favorire la responsabilità e l'autonomia del coachee.

Insomma, il suo ruolo è di facilitare il cambiamento.

Il monitoraggio dei progressi durante il caso studio

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

- chiarezza delle priorità;
- capacità di delegare;
- qualità delle decisioni;
- gestione delle attività strategiche;
- percezione di efficacia;
- equilibrio personale e professionale;
- autonomia.

Questi indicatori non hanno finalità diagnostiche. Servono a sostenere la riflessione e a **mantenere il percorso orientato verso gli obiettivi condivisi**.

Da questo momento, entriamo nello specifico e riportiamo le fasi del percorso di coaching vissute in questo caso studio.

Prima fase del percorso: comprendere il tema del coachee

La prima fase della sessione è stata dedicata alla comprensione del tema portato dal coachee.

Il suo tema: *"Ho difficoltà a gestire il tempo. Sono sempre in affanno e per questo tendo a perdere le mie priorità."*

Il coach ha impiegato la prima parte della sessione per entrare in sintonia con il coachee e gettare le basi del rapporto di fiducia indispensabile per il cambiamento profondo e duraturo (rapport). Inoltre, ha utilizzato strumenti (come il metamodello e la Tabella della Verità) per comprendere lo stato presente (tema) del coachee, **evitando interpretazioni, letture e fraintendimenti.**

Si tratta di una fase che si è ripetuta nelle sessioni successive, tutte le volte che il coachee ha condiviso esperienze, vissuti e temi che necessitavano una maggiore comprensione.

Anche se si tratta di una fase breve, che il coach generativo tende ad abbandonare il più velocemente possibile, anche questa fase risulta essere importante per raccogliere informazioni, creare il rapporto di fiducia, gettare le basi per la partnership e comprendere la mappa mentale del coachee.

Seconda fase del percorso: esplorazione dell'obiettivo

La seconda fase della prima sessione rappresenta uno dei momenti più importanti dell'intero percorso. Nel Metodo MCI questa fase ha l'obiettivo di **spostare il focus del coachee**: dal problema, al cambiamento; dalla difficoltà, al risultato. Uno spostamento di focus che consente al coachee di iniziare a lavorare sul futuro desiderato.

Si tratta di un passaggio delicato e potente **per facilitare il cambiamento, in quanto inizia spostare il mindset, il focus e l'attenzione del coachee**.

Dalla richiesta iniziale al cambiamento desiderato

La richiesta iniziale del coachee è:

"Non riesco a gestire il mio tempo"

Attraverso le domande potenti e lo spostamento del focus, il coachee afferma:

"Sviluppare uno stile di leadership differente"

Si tratta di un punto di partenza che verrà esplorato più in profondità nella terza fase della sessione, ma che rappresenta già un cambiamento di focus e un orientamento differente delle proprie risorse interne.

Non è stato soltanto una ridefinizione dell'obiettivo. Piuttosto, **è un cambio di sguardo, di attenzione e di linguaggio interno, che inizia già a produrre i primi effetti in termini di cambiamento.** Inoltre, questa fase ha consentito di scendere più in profondità e di trovare un obiettivo più aderente, più motivante e più attrattivo per il coachee.

Il ruolo del coach

In questa fase il coach non suggerisce obiettivi, non interpreta e non propone soluzioni. Attraverso domande, ascolto e restituzioni aiuta il coachee a chiarire ciò che desidera realmente costruire. Il coach mantiene inoltre una particolare attenzione al linguaggio. Quando emergono espressioni orientate al problema, accompagna progressivamente il coachee verso formulazioni orientate al risultato. Questa scelta non nasce da un principio teorico, ma dalla convinzione che la qualità delle domande influenzi la qualità del processo di cambiamento.

Osservazioni metodologiche

Accompagnare il coachee verso una prima ridefinizione dell'obiettivo e facilitare un diverso orientamento del focus (dal problema al risultato; dal passato al futuro) ha consentito al coachee stesso di focalizzarsi sul futuro, di accedere a una richiesta di cambiamento più motivante e importante: dalla gestione del tempo, alla leadership. Anche da un punto di vista emotivo, questo cambio di attenzione produce una risposta differente nel coachee e alimenta risorse interne del coachee, in quanto non si troverà più a pensare a ciò che manca, al problema e agli ostacoli, ma al desiderio di cambiamento, alla meta da raggiungere.

Terza fase del percorso: l'allineamento dell'obiettivo

Ridefinire l'obiettivo non è sufficiente. Un obiettivo può nascere da aspettative familiari, richieste organizzative, modelli culturali o convinzioni che il coachee ha interiorizzato nel tempo.

Per questo motivo il Metodo MCI dedica una fase specifica all'allineamento dell'obiettivo, **utilizzando l'obiettivo ben formato**. L'obiettivo viene esplorato fino a verificare che sia realmente compatibile con l'identità, i valori e il progetto di vita della persona. S

Dal cambiamento desiderato all'obiettivo ben formato

Durante le prime sessioni emerge un elemento significativo. Il coachee afferma di voler diventare più efficiente. Approfondendo il significato di questa affermazione, emerge che il vero desiderio non consiste nel lavorare di più o nel fare più cose.

Desidera invece:

- sentirsi maggiormente presente nelle decisioni importanti;
- dedicare tempo alle attività che producono valore;
- vivere il lavoro con minore tensione;
- guidare il team senza controllarne continuamente ogni dettaglio.

L'obiettivo cambia profondamente. Non riguarda più l'efficienza e non riguarda più nemmeno la leadership esecutiva, ma riguarda la **qualità della leadership**.

Valori, identità e motivazione: il coaching generativo

Il coach ha accompagnato il coachee nell'esplorazione di alcune domande fondamentali. Domande che, nel coaching generativo, servono a **far emergere il futuro, facilitano la connessione del coachee con la parte più profonda, autentica e valoriale del coachee.**

- Perché questo obiettivo è importante?
- Quali valori esprime?
- In che modo rappresenta la persona che desideri diventare?
- Che cosa succederebbe se lo raggiungessi?
- Che cosa perderesti?
- Che cosa manterresti?
- Come ti fa sentire raggiungere questo obiettivo?

Queste domande hanno consentono al coachee di esplorare più in profondità il suo obiettivo, di far emergere dei "non detti" e delle informazioni preziose per il coachee stesso.

Nel caso analizzato emerge, ad esempio, un valore essenziale:

"Voglio essere d'esempio per i miei collaboratori: trasmettere fiducia, saggezza e vicinanza."

Questa visione ci consente **di spostare il nostro livello di attenzione e di avviare un lavoro più impattante e motivante per il coachee e per il sistema del coachee stesso**.

Un obiettivo finalmente allineato

Al termine di questa fase il coachee riconosce che il proprio obiettivo non consiste semplicemente nel gestire meglio il tempo. Desidera diventare un leader capace di creare fiducia, responsabilizzare le persone elavorare in modo coerente con i propri valori.

Questo cambiamento modifica profondamente il significato dell'intero percorso. L'obiettivo non viene più percepito come un insieme di tecniche organizzative, diventa un progetto di sviluppo personale e professionale.

Osservazioni metodologiche

Nel Metodo MCI l'allineamento rappresenta una fase caratterizzande del percorso. Molti percorsi di coaching si concentrano esclusivamente sulla definizione degli obiettivi o su come affrontare in modo strategico il problema. L'esperienza mostra invece che numerose difficoltà nascono da obiettivi formalmente corretti ma scarsamente allineati con la persona. Quando obiettivo, identità e valori convergono, aumenta la probabilità che il cambiamento venga sostenuto nel tempo. Inoltre, in questo modo, adottando un approccio generativo si ottiene un cambiamento più profondo, radicale e duraturo.

Quarta fase del percorso: dalla consapevolezza alla strategia

L'obiettivo è stato definito, chiarito e allineato con la persona. Il passo successivo consiste nel trasformare questa chiarezza in un piano d'azione concreto. Nel Metodo MCI questa fase non coincide con la semplice costruzione di una lista di attività. Una strategia efficace non è quella che contiene il maggior numero di azioni, ma quella che il coachee è realmente disposto e in grado di mettere in pratica con continuità. **L'obiettivo del coach è aiutare il coachee a progettare un cambiamento sostenibile**.

Dalla riflessione all'azione

Durante la quarta fase della sessione il coachee identifica le aree sulle quali può intervenire con maggiore efficacia.

Attraverso l'ascolto generativo, il dialogo e le domande potenti emergono tre ambiti prioritari:

- ridefinire le priorità quotidiane per dare valore a ciò che ha davvero valore (funzionale al suo desiderio di qualità della leadership);
- creare spazi di riflessione prima delle decisioni più importanti (funzionale per la qualità della leadership) ;
- migliorare la comunicazione con il team (funzionale per creare un maggiore clima di fiducia).

Si tratta di micro-obiettivo che possono essere trasformati in azione.

La costruzione del piano d'azione

Per ciascuna area vengono individuate azioni concrete, osservabili e realistiche.

Tra queste:

- programmare un momento fisso di pianificazione settimanale;
- distinguere con maggiore chiarezza le attività urgenti da quelle realmente importanti;
- definire criteri condivisi per il monitoraggio del lavoro del team;
- riservare momenti dedicati alle decisioni strategiche, evitando di affrontarle durante situazioni di forte pressione.

Ogni azione viene valutata secondo tre criteri:

- coerenza con l'obiettivo;
- sostenibilità nel tempo;
- reale possibilità di essere applicata.

Questo permette di evitare piani eccessivamente ambiziosi destinati a essere abbandonati dopo pochi giorni.

Il ruolo del coach

Il coach mantiene un ruolo di **facilitatore**. Non costruisce il piano al posto del coachee. Aiuta la persona a valutare opzioni, conseguenze, risorse disponibili e possibili alternative. In questo modo il piano d'azione nasce dall'interno e non viene percepito come un insieme di indicazioni esterne. Si attiva quella motivazione intrinseca funzionale al cambiamento autonomo, duraturo e profondo.

Osservazioni metodologiche

Molti percorsi di coaching falliscono perché trasformano rapidamente la motivazione iniziale in programmi troppo complessi. Nel Metodo MCI il cambiamento viene progettato attraverso piccoli passi progressivi. La continuità produce risultati più duraturi dell'entusiasmo iniziale. La qualità dell'azione è più importante della quantità delle azioni.

Quinta fase del percorso: sperimentazione, apprendimento e adattamento

Una strategia produce valore soltanto quando viene sperimentata nella realtà. Per questo motivo, tra una sessione e l'altra, il coachee applica il piano d'azione all'interno del proprio contesto professionale. L'obiettivo non è verificare se tutto funzioni perfettamente, ma è apprendere dal sistema, dal campo.

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

I primi cambiamenti e risultati

Nelle settimane successive il coachee introduce gradualmente alcune modifiche nel proprio modo di lavorare grazie ai compiti a casa stabiliti in autonomia e, alcuni, con l'aiuto del coach.

In particolare:

- delega alcune attività operative;
- pianifica con maggiore attenzione la settimana;
- protegge momenti dedicati alle attività strategiche;
- limita le interruzioni non necessarie;
- coinvolge maggiormente il team nelle decisioni operative.
- struttura momenti di condivisione
- introduce momenti di feedback reciproci
- struttura momenti dedicati all'ascolto

I primi risultati sono incoraggianti. Il carico di lavoro appare più gestibile e alcune decisioni vengono affrontate con maggiore serenità.

Le difficoltà incontrate

Il cambiamento non procede però in modo lineare. In alcune situazioni il coachee torna spontaneamente ai comportamenti abituali. Quando un collaboratore commette un errore, tende a riprendere il controllo. Nei periodi di maggiore pressione ricomincia ad accettare ogni richiesta senza ridefinire le priorità. Questi episodi non vengono interpretati come fallimenti, ma rappresentano **informazioni preziose**.

Permettono di comprendere quali **automatismi** siano ancora presenti e **quali abilità debbano essere ulteriormente consolidate**.

La riflessione sull'esperienza

Ogni sessione si apre con un momento di condivisione delle esperienze vissute. Il coach guida il confronto attraverso domande come:

- Che cosa ha funzionato meglio?
- Che cosa ti ha sorpreso?
- Quali risorse hai scoperto di possedere?
- Che cosa faresti diversamente?
- Cosa hai imparato?
- Cosa hai notato?

L'obiettivo è trasformare l'esperienza in apprendimento.

L'adattamento delle strategie

Sulla base delle osservazioni emerse, il piano viene progressivamente aggiornato. Alcune azioni vengono mantenute, altre vengono modificate, nuove strategie vengono sperimentate. Il percorso rimane dinamico e viene costruito attraverso un processo continuo di **osservazione, sperimentazione e adattamento.**

Osservazioni metodologiche

Nel Metodo MCI l'azione rappresenta il principale strumento di apprendimento. La consapevolezza acquisita durante le sessioni trova significato soltanto quando viene verificata nella realtà. Ogni esperienza, positiva o negativa, contribuisce allo sviluppo di nuove consapevolezze e abilità. Per questo motivo il percorso non ricerca la perfezione, ma il miglioramento continuo. Nella quinta fase, risultano molto importanti i **compiti a casa assegnati al coachee**.

Sesta fase del percorso: consolidamento e sviluppo dell'autonomia

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

Integrare gli apprendimenti

Dopo diverse settimane di sperimentazione, il coachee dispone di un patrimonio di esperienze concrete.

Le ultime sessioni sono dedicate a comprendere:

- quali cambiamenti si sono consolidati;
- quali strategie hanno prodotto i risultati più significativi;
- quali competenze sono state sviluppate;
- come mantenere nel tempo quanto appreso.

L'attenzione non è più rivolta esclusivamente agli obiettivi iniziali. Si amplia verso il modo in cui il coachee affronta il cambiamento.

I cambiamenti osservati durante il caso studio

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

- prendere decisioni con maggiore serenità;
- maggiore spazio di condivisione e coinvolgimento con i collaboratori;
- un clima di lavoro migliore;
- un sentirsi più a suo agio nel ruolo e nella relazione.

Anche il rapporto con il team evolve. La delega non viene più vissuta come una perdita di controllo, ma come uno strumento di sviluppo delle persone e di maggiore efficacia organizzativa.

Le difficoltà che rimangono nel caso studio

Il percorso non elimina ogni difficoltà. Nei periodi caratterizzati da forte pressione il coachee riconosce la tendenza a riprendere alcune abitudini precedenti.

Tra queste:

- controllare eccessivamente il lavoro dei collaboratori;
- dedicare troppo tempo alle attività operative;
- trascurare momenti di pianificazione.

La differenza rispetto all'inizio del percorso consiste nella capacità di riconoscere rapidamente questi automatismi e di correggere il proprio comportamento prima che diventino nuovamente la modalità prevalente di lavoro.

Il piano di mantenimento

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

Tra queste:

- momenti periodici di riflessione sulle decisioni più importanti;
- verifica della coerenza tra attività svolte e obiettivi;
- monitoraggio dei segnali di sovraccarico;
- analisi ogni 3 mesi del tempo dedicato all'ascolto, al confronto e all'incontro;
- revisione periodica dei propri obiettivi professionali.

Queste pratiche costituiscono punti di riferimento utili per mantenere elevato il livello di consapevolezza.

Il ruolo del coach nel caso studio

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

Osservazioni metodologiche nel caso studio

Nel Metodo MCI il coaching termina quando il coachee possiede gli strumenti necessari per continuare il proprio sviluppo senza il supporto costante del coach.
L'autonomia non significa assenza di difficoltà. Significa possedere la capacità di osservare ciò che accade, riflettere sulle proprie scelte, adattare i propri comportamenti e continuare ad apprendere dall'esperienza.

Analisi dei cambiamenti osservati nel caso studio

Valutare un percorso di coaching significa osservare l'evoluzione della persona rispetto agli obiettivi condivisi, mantenendo la consapevolezza che il cambiamento umano è influenzato da molteplici fattori.

Le considerazioni che seguono hanno carattere qualitativo e descrittivo. Quindi, non rappresentano misurazioni statistiche né consentono generalizzazioni.

Evoluzione rispetto agli obiettivi iniziali del caso studio

Area osservata	Situazione iniziale	Cambiamenti osservati
Priorità	Prevalenza delle urgenze	Maggiore capacità di distinguere ciò che è importante.
Gestione del tempo	Sensazione costante di sovraccarico	Pianificazione più intenzionale e migliore utilizzo del tempo
Delega	Difficoltà ad affidare responsabilità	Incremento della fiducia nei collaboratori e maggiore responsabilizzazione del team
Decisioni	Decisioni prevalentemente reattive	Decisioni più consapevoli e coerenti con gli obiettivi
Leadership	Forte orientamento al controllo	Maggiore attenzione allo sviluppo delle persone
Consapevolezza	Focus sui problemi	Maggiore orientamento alle risorse, alle possibilità e agli obiettivi

Abilità sviluppate nel caso studio

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

Tra queste:

- maggiore capacità di riflessione;
- incremento dell'autoefficacia;
- migliore gestione delle priorità;
- maggiore flessibilità decisionale;
- capacità di apprendere dall'esperienza;
- migliore gestione del cambiamento.

Questi elementi rappresentano uno degli aspetti più significativi del percorso. Il coaching non produce soltanto risultati immediati. Favorisce lo sviluppo di competenze trasferibili anche a situazioni future.

Gli aspetti ancora in evoluzione

Al termine del percorso alcune aree richiedono ulteriore attenzione.

Il coachee riconosce che:

- la tendenza al controllo può riemergere nei momenti di maggiore pressione;
- la pianificazione richiede disciplina e continuità;
- il mantenimento del cambiamento dipende dalla pratica costante.

Questa consapevolezza costituisce essa stessa un risultato del percorso. L'obiettivo del coaching non è eliminare definitivamente ogni automatismo, ma sviluppare la capacità di riconoscerlo e gestirlo in modo intenzionale.

Considerazioni finali

L'analisi complessiva suggerisce un'evoluzione significativa nella qualità delle decisioni, nella gestione delle priorità, nella leadership e nella capacità del coachee di affrontare il proprio ruolo con maggiore equilibrio.

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

- chiarezza dell'obiettivo;
- allineamento con i valori personali;
- costruzione di strategie sostenibili;
- sperimentazione continua;
- riflessione sull'esperienza;
- consolidamento dell'autonomia.

Più che il risultato di una singola tecnica, il cambiamento emerge come conseguenza di un processo strutturato di apprendimento e sviluppo personale.

Lezioni apprese dal caso studio

Ogni percorso di coaching è unico. Le persone, i contesti, gli obiettivi e le dinamiche relazionali cambiano continuamente. Per questo motivo un singolo caso studio non può essere considerato una prova generale dell'efficacia del coaching. Può però offrire indicazioni utili sui processi che favoriscono il cambiamento e sulle condizioni che ne aumentano la probabilità di successo. Dall'analisi di questo percorso emergono alcune riflessioni di particolare interesse.

1. Un obiettivo ben costruito orienta l'intero percorso

La richiesta iniziale raramente coincide con il vero obiettivo del coaching. Nel caso analizzato, il desiderio di "gestire meglio il tempo" si è progressivamente trasformato nella volontà di sviluppare una leadership più consapevole, strategica e sostenibile. Questa evoluzione ha modificato profondamente il significato del percorso.

Lavorare sulla formulazione dell'obiettivo significa costruire una direzione chiara, capace di guidare le decisioni e mantenere alta la motivazione.

2. L'allineamento è una condizione del cambiamento

Un obiettivo può essere realistico, specifico e ben definito, ma non essere realmente coerente con la persona. Questo è uno degli aspetti che caratterizza il coaching generativo e che rende il coaching generativo estremamente efficace in alcune situazioni.

Alcuni percorsi di coaching falliscono perchè si concentrano troppo (o soltanto) sulla risoluzione del problema, sull'affrontare in modo strategico una situazione, dimenticando l'aspetto evolutivo della persona stessa. Infatti, è necessario accedere ad un nuovo modo di vedere se stessi per cambiare radicalmente modi di agire e pensare.

L'allineamento tra obiettivi, valori, identità e progetto personale aumenta invece la probabilità che il cambiamento venga mantenuto anche dopo la conclusione del percorso.

3. La consapevolezza da sola non basta

Comprendere un problema rappresenta un passaggio importante, ma non sufficiente. Il cambiamento si consolida quando la consapevolezza viene trasformata in azione.

Per questo motivo il Metodo MCI integra costantemente riflessione, sperimentazione e adattamento. Ogni nuova esperienza diventa un'occasione di apprendimento.

4. Gli ostacoli fanno parte del percorso

Durante il coaching il coachee incontra inevitabilmente momenti di difficoltà. Nel caso analizzato emergono ricadute, esitazioni e resistenze. Questi episodi non vengono interpretati come fallimenti. Costituiscono informazioni preziose per comprendere il funzionamento degli automatismi e adattare le strategie.

L'apprendimento nasce spesso proprio dalle situazioni più complesse.

5. Il cambiamento richiede continuità

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

6. Il coaching favorisce autonomia

Uno degli aspetti più significativi emersi dal caso studio riguarda lo sviluppo dell'autonomia. Al termine del percorso il coachee non dispone semplicemente di nuove strategie. Possiede soprattutto un diverso modo di osservare sé stesso, prendere decisioni, affrontare le difficoltà e apprendere dall'esperienza. Questo rappresenta uno degli obiettivi fondamentali del coaching professionale.

7. La metodologia sostiene il processo

Ogni coach sviluppa uno stile personale. Tuttavia, una metodologia chiara offre una struttura che aiuta a mantenere il percorso coerente e orientato agli obiettivi. Nel Metodo MCI la successione delle cinque fasi consente di accompagnare il cambiamento rispettando tempi, bisogni e caratteristiche della persona.

Il caso studio alla luce della letteratura scientifica

Meta-analisi, revisioni sistematiche e studi empirici hanno analizzato gli effetti del coaching nei contesti organizzativi, manageriali e di sviluppo personale, evidenziando risultati generalmente positivi in relazione al raggiungimento degli obiettivi, all'autoefficacia, alla leadership, al benessere psicologico e alla performance (Theeboom, Beersma & Van Vianen, 2014; Jones, Woods & Guillaume, 2016; Grover & Furnham, 2016).

Il presente caso studio non nasce con l'obiettivo di confermare tali risultati, ma di confrontare quanto osservato durante il percorso con le principali evidenze disponibili.

1. Il ruolo dell'obiettivo

Anthony Grant evidenzia come il coaching orientato agli obiettivi favorisca il coinvolgimento del coachee e aumenti la probabilità di produrre cambiamenti significativi, soprattutto quando gli obiettivi risultano chiari, autodeterminati e coerenti con i valori della persona (Grant, 2012; Grant, 2017). Anche la Goal Setting Theory di Edwin Locke e Gary Latham dimostra come obiettivi specifici e sufficientemente sfidanti influenzino positivamente motivazione, impegno e prestazione (Locke & Latham, 2002). Infatti, il caso studio evidenzia come la qualità degli obiettivi influenzi significativamente il coinvolgimento della persona e l'efficacia del percorso. Anche nel caso analizzato, una parte importante del lavoro viene dedicata alla costruzione di un obiettivo autentico, concreto e coerente con il contesto del coachee. Questo orientamento risulta coerente con i principali modelli di coaching orientati al raggiungimento degli obiettivi.

2. La consapevolezza come leva del cambiamento

Lo sviluppo della consapevolezza (self-awareness) è considerato uno dei principali meccanismi attraverso cui il coaching produce cambiamento. Grant (2011; 2014) sostiene che il coaching favorisca processi di riflessione intenzionale che permettono alla persona di riconoscere convinzioni, schemi di comportamento e modalità decisionali, aumentando la capacità di autoregolazione. Anche Whitmore (2017), attraverso il modello GROW, attribuisce un ruolo centrale alla presa di consapevolezza, considerandola la base sulla quale costruire decisioni e azioni efficaci.

Infatti, nel caso studio descritto, la crescita del coachee non deriva dall'acquisizione di nuove conoscenze teoriche, ma dalla capacità di osservare con maggiore lucidità il proprio modo di interpretare il ruolo, esercitare la leadership e prendere decisioni.

3. L'apprendimento esperienziale

Il Metodo MCI prevede una continua alternanza tra riflessione, azione, osservazione e adattamento. Questa impostazione trova solide basi nella teoria dell'apprendimento esperienziale elaborata da David A. Kolb (1984), secondo cui la competenza si sviluppa attraverso un ciclo continuo composto da esperienza concreta, osservazione riflessiva, concettualizzazione e sperimentazione attiva. Nel coaching, questo processo permette al coachee di trasformare le esperienze quotidiane in occasioni di apprendimento, consolidando progressivamente nuovi comportamenti (Passmore & Fillery-Travis, 2011).

Le strategie descritte nel caso studio seguono questa logica: ogni azione viene sperimentata, osservata, discussa e adattata nelle sessioni successive.

4. L'autonomia come obiettivo finale

Lo sviluppo dell'autonomia rappresenta uno dei risultati maggiormente documentati dalla ricerca sul coaching. Secondo la Self-Determination Theory di Deci e Ryan (2000), il senso di autonomia costituisce uno dei bisogni psicologici fondamentali che favoriscono motivazione intrinseca, benessere e crescita personale. Anche Grant (2017) sottolinea come uno degli obiettivi del coaching sia rendere progressivamente il coachee capace di autoregolarsi e affrontare nuove sfide senza dipendere dal coach.

Nel caso analizzato, il percorso si conclude con una maggiore capacità del coachee di osservare i propri automatismi, adattare le strategie e prendere decisioni in modo più intenzionale.

Una lettura metodologicamente prudente

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

Ogni percorso è influenzato da molteplici variabili:

- caratteristiche individuali;
- contesto organizzativo;
- motivazione;
- relazioni;
- eventi esterni;
- esperienze pregresse.

Per questo motivo il presente caso studio non vuole dimostrare l'efficacia generale del coaching. Offre piuttosto un esempio di applicazione metodologica interpretato alla luce delle conoscenze oggi disponibili.

Considerazioni conclusive

Il confronto con la letteratura evidenzia una sostanziale coerenza tra le dinamiche osservate e quanto riportato da numerosi studi sul coaching professionale. Allo stesso tempo conferma che ogni percorso rappresenta un processo unico, nel quale metodologia, relazione professionale, partecipazione attiva del coachee e contesto interagiscono nel favorire il cambiamento.

Il dialogo continuo tra pratica professionale e ricerca scientifica costituisce uno degli elementi fondamentali per lo sviluppo di un coaching sempre più rigoroso, responsabile e orientato alla qualità.

Limiti del caso studio

Ogni caso studio rappresenta uno strumento di approfondimento e di riflessione professionale. Allo stesso tempo è importante riconoscerne i limiti metodologici, affinché le osservazioni possano essere interpretate in modo corretto.

Esplicitare tali limiti non riduce il valore del lavoro svolto. Al contrario, contribuisce a una lettura più rigorosa e trasparente.

Assenza di finalità statistiche

Il presente lavoro non costituisce una ricerca sperimentale né uno studio quantitativo. Le osservazioni riportate non hanno valore statistico e non consentono di generalizzare i risultati a tutta la popolazione. L'obiettivo è descrivere un percorso di coaching, evidenziandone le fasi, le scelte metodologiche, le dinamiche emerse e i cambiamenti osservati.

Natura qualitativa delle osservazioni

L'analisi si basa prevalentemente su osservazioni qualitative. I cambiamenti vengono interpretati attraverso:

- il dialogo sviluppato durante le sessioni;
- l'autovalutazione del coachee;
- i comportamenti osservati;

- le riflessioni condivise nel corso del percorso.

Non vengono utilizzati strumenti diagnostici né scale cliniche di valutazione.

La complessità del cambiamento umano

Ogni percorso di sviluppo personale è influenzato da numerosi fattori.

Tra questi:

- caratteristiche individuali;
- contesto lavorativo;
- relazioni;
- esperienze pregresse;
- motivazione;
- eventi esterni.

Per questo motivo non è possibile attribuire con certezza tutti i cambiamenti osservati esclusivamente all'intervento di coaching. Il coaching rappresenta uno degli elementi che possono favorire il cambiamento, ma non l'unico.

Il ruolo della relazione di coaching

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

Il contributo del caso studio alla pratica professionale

Pur con questi limiti, il caso studio offre un contributo concreto alla comprensione del coaching professionale.

La descrizione dettagliata delle fasi del percorso, delle decisioni metodologiche e delle riflessioni emerse può costituire uno strumento utile per:

- coach professionisti;
- studenti;
- formatori;

- manager;
- responsabili delle risorse umane;
- ricercatori interessati allo sviluppo delle persone.

Più che proporre un modello rigido, il caso studio invita a riflettere sul coaching come processo dinamico, adattabile e profondamente centrato sulla persona.

Conclusioni

Il coaching professionale viene spesso descritto attraverso tecniche, modelli e strumenti. Questo caso studio mostra invece il coaching nella sua dimensione più concreta: un processo nel quale una persona acquisisce maggiore consapevolezza, ridefinisce il proprio modo di interpretare le situazioni e sviluppa comportamenti più coerenti con gli obiettivi che desidera raggiungere.

L'elemento più significativo emerso durante il percorso non riguarda una singola tecnica utilizzata dal coach. Riguarda il modo in cui il coachee ha progressivamente imparato a osservare sé stesso, prendere decisioni con maggiore intenzionalità e trasformare la riflessione in azione. Il cambiamento si costruisce attraverso un processo fatto di sperimentazione, verifica, adattamento e apprendimento continuo.

Nel Metodo MCI questo processo viene accompagnato attraverso cinque fasi strettamente collegate:

1. **Comprensione del tema (Stato Presente)**
   Ascolto iniziale del problema portato dal coachee, con una permanenza intenzionalmente breve sullo stato presente per evitare di rafforzare il problema e favorire rapidamente l'attivazione delle risorse.
2. **Esplorazione dell'obiettivo (Stato Desiderato)**
   Costruzione del futuro desiderato, chiarificazione del cambiamento richiesto e identificazione delle evidenze che permetteranno di riconoscere il raggiungimento dell'obiettivo.
3. **Allineamento dell'obiettivo alla persona**
   Verifica che l'obiettivo sia coerente con valori, identità, motivazioni, convinzioni e significato personale, attraverso lo strumento dell'**obiettivo ben formato**, fino a renderlo ecologico e, quando opportuno, orientato alla crescita della nuova identità (coaching generativo).
4. **Definizione delle strategie**
   Co-costruzione di strategie realistiche, sostenibili e coerenti con la persona, esplorando alternative, risorse, ostacoli, priorità, azioni e criteri di verifica.
5. **Sperimentazione, apprendimento e adattamento**
   Attuazione delle strategie nella vita reale mediante piano d'azione e compiti tra una sessione e l'altra. L'esperienza diventa fonte di apprendimento continuo e adattamento.

6. **Consolidamento e autonomia**
   Stabilizzazione dei cambiamenti e sviluppo dell'autonomia del coachee, affinché possa proseguire il proprio percorso di crescita senza dipendere dal coach.

Ogni fase prepara la successiva, ma le fasi possono integrarsi tra loro, sovrapporsi e ripetersi. L'obiettivo non consiste semplicemente nel raggiungere un risultato. Consiste nello sviluppare la capacità di affrontare anche i cambiamenti futuri con maggiore consapevolezza, responsabilità e autonomia. Questo rappresenta uno degli aspetti distintivi del coaching professionale.

Il caso studio conferma inoltre l'importanza di mantenere un approccio flessibile: ogni percorso è unico. Le metodologie costituiscono una guida, non una garanzia di risultato. Per questo motivo è fondamentale integrare continuamente esperienza professionale, ricerca scientifica, aggiornamento metodologico ed etica.

FAQ

Che cos'è un caso studio di coaching?

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

Il caso descritto riguarda una persona reale?

Sì, si tratta di un coachee seguito dal Coach Adamo durante le sue sessioni di coaching.

Il coaching garantisce risultati?

No. I risultati dipendono da numerosi fattori, tra cui il coinvolgimento del coachee, il contesto, la qualità della relazione professionale e la coerenza degli obiettivi. Il coaching crea le condizioni favorevoli al cambiamento, ma non può garantire risultati identici per ogni persona.

Qual è la caratteristica principale del Metodo MCI?

Il Metodo MCI pone particolare attenzione alla costruzione di un obiettivo autentico e al suo allineamento con valori, identità e progetto personale, prima di definire strategie e piani d'azione.

Quali competenze sviluppa il coaching?

Tra le competenze che più frequentemente vengono sviluppate vi sono:

- consapevolezza;
- capacità decisionale;
- leadership;
- gestione delle priorità;
- autonomia;
- responsabilità;
- apprendimento continuo.

Glossario

- **Coachee**
  La persona che intraprende un percorso di coaching.
- **Coach**
  Il professionista che facilita il processo di sviluppo attraverso ascolto, domande, riflessione e accompagnamento metodologico.
- **Obiettivo ben formato**
  Uno strumento del coaching generativo che consente al coach e al coachee di esplorare in profondità la richiesta di cambiamento.
- **Allineamento**
  Verifica della coerenza tra obiettivi, valori, identità, motivazioni e progetto personale.
- **Autonomia**
  Capacità del coachee di affrontare nuove situazioni utilizzando in modo consapevole le competenze sviluppate durante il percorso.
- **Apprendimento esperienziale**
  Processo di sviluppo basato sull'alternanza tra azione, osservazione, riflessione e adattamento.

Bibliografia essenziale

- *Grant, A. M. (2017). The Third "Generation" of Workplace Coaching. Coaching: An International Journal of Theory, Research and Practice.*
- *Grant, A. M., & Cavanagh, M. J. (2011). Evidence-Based Coaching. In D. B. Drake (Ed.), The Philosophy and Practice of 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. Journal of Positive Psychology.*
- *International Coaching Federation (ICF). ICF Core Competencies.*
- *International Coaching Federation (ICF). ICF Code of Ethics.*
- *European Mentoring and Coaching Council (EMCC). Global Code of Ethics.*
- *Whitmore, J. (2017). Coaching for Performance. Nicholas Brealey Publishing.*
- *Passmore, J. (Ed.). (2021). The Coaches' Handbook. Open University Press.*