

1° Anno di Coaching e Counseling

PERCORSO FORMATIVO

Coaching, consapevolezza e basi interdisciplinari del cambiamento

Un anno fondativo che integra psicologia, comunicazione, motivazione, neuroscienze e metodologie del coaching – costruendo le fondamenta scientifiche di una professionalità solida, riflessiva e trasformativa.



La logica del primo anno

Dalle basi teoriche agli strumenti di accompagnamento

Il primo anno non è un semplice racconto introduttivo: è un'architettura disciplinare pensata per costruire consapevolezza scientifica e competenza operativa. Il coaching viene presentato come disciplina applicata, sostenuta da matrici psicologiche, comunicative e formative, capace di leggere la persona, il contesto e il cambiamento con rigore e profondità.



Basi Scientifiche

Psicologia, neuroscienze, pedagogia,
comunicazione



Matrici Teoriche

Orientamenti cognitivi, sistemici,
motivazionali



Applicazione Pratica

Strumenti, metodi, presenza professionale

Le materie universitarie attraversate

Le radici scientifiche del percorso

Il primo anno attinge a sette aree disciplinari universitarie, ciascuna portatrice di strumenti concettuali indispensabili per comprendere la persona, la relazione e il cambiamento.

Psicologia Generale

Percezione, emozione, cognizione, comportamento

Psicologia della Motivazione

Autoefficacia, spinta al risultato, cambiamento

Scienze della Comunicazione

Ascolto, feedback, domanda, riformulazione

Pedagogia dello Sviluppo

Apprendimento trasformativo, responsabilità

Neuroscienze di Base

Focus, stress, resilienza, regolazione

Leadership e Gruppo

Team, dinamiche relazionali, crescita condivisa

Metodologie del Coaching

Framework, sessione, obiettivo, accompagnamento



Come funziona la persona

La psicologia generale offre al coach una mappa scientifica del funzionamento umano: percezione selettiva, attenzione, memoria, apprendimento, pensiero e emozione non sono astrazioni teoriche, ma processi vivi che si manifestano in ogni conversazione di coaching.

Psicologia Generale

Comprendere come una persona percepisce la realtà, elabora le informazioni e risponde emotivamente agli eventi è il primo passo per accompagnarla verso il cambiamento. Il coach non è uno psicologo clinico, ma deve possedere una solida cultura psicologica di base.

Percezione e attenzione

Filtri cognitivi che influenzano ogni decisione

Emozione e comportamento

Il legame tra stati interni e azioni concrete

Apprendimento e memoria

Come si consolidano abitudini e schemi mentali

Psicologia della motivazione

Perché le persone cambiano — o resistono

La motivazione è il motore nascosto di ogni percorso di coaching. Comprendere quali forze spingono o frenano il cambiamento consente al coach di progettare interventi efficaci, sostenibili e personalizzati. Il percorso esplora le principali teorie motivazionali e le loro applicazioni dirette alla pratica professionale.



Autoefficacia

Il senso di fiducia nelle proprie capacità (Bandura) è il predittore più robusto della perseveranza nel cambiamento.



Spinta al risultato

Le teorie degli obiettivi (Locke, Latham) mostrano come il goal-setting strutturato aumenti performance e tenuta.



Motivazione intrinseca

La Self-Determination Theory distingue motivazione autonoma e controllata: il coaching potenzia l'autonomia.



Resistenza al cambiamento

Riconoscere ambivalenza e blocchi motivazionali è competenza chiave per il coach del primo anno.



Personalità e differenze individuali

Non esiste un solo modo di apprendere e agire

Ogni coachee porta un profilo unico di tratti, stili cognitivi e modalità di risposta. Il lavoro del coach richiede la capacità di leggere queste differenze senza ridurle a etichette, ma usarle come risorse per progettare percorsi davvero personalizzati.



Tratti di personalità

I modelli strutturati (Big Five) offrono un vocabolario scientifico per leggere stabilità, apertura, coscienziosità, socialità e reattività emotiva.



Stili di apprendimento

Le differenze nei modi di elaborare informazioni influenzano profondamente l'efficacia degli strumenti di coaching scelti.



Modalità di risposta

Tendenze al rischio, locus of control interno/esterno e stili decisionali condizionano ogni passo del percorso.

Scienze della comunicazione

Ascolto, feedback, domanda, riformulazione

La comunicazione è il ponte operativo tra obiettivi, consapevolezza e azione. Nel coaching, non si comunica per informare, ma per attivare riflessione, espandere prospettive e generare movimento. Le scienze della comunicazione forniscono modelli teorici e strumenti pratici fondamentali.



Ascolto attivo e profondo

Sospendere il giudizio, cogliere il non detto, sintonizzarsi sul piano emotivo oltre che verbale.



La domanda potente

Domande aperte, esplorative e sfidanti che ampliano il campo di consapevolezza del coachee.



Feedback e riformulazione

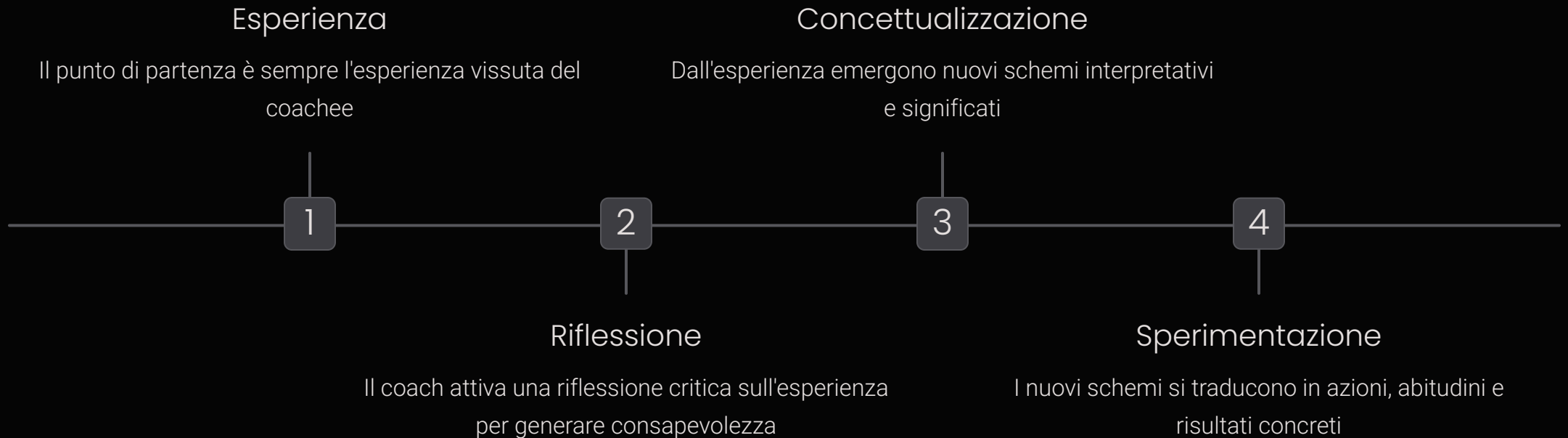
Restituire con precisione ciò che emerge per consolidare consapevolezza e orientare il passo successivo.



Pedagogia e sviluppo personale

Il cambiamento si apprende

Il coaching condivide con la pedagogia una visione fondamentale: le persone non sono oggetti di intervento, ma soggetti attivi del proprio apprendimento. Il primo anno introduce i concetti di apprendimento trasformativo, responsabilità personale e sviluppo attraverso l'esperienza riflessiva.



Questo ciclo — ispirato al modello di Kolb — è alla base di ogni sessione di coaching efficace: l'apprendimento non è accumulo di nozioni, ma trasformazione di prospettiva e comportamento.

Neuroscienze di base

Stress, attenzione, energia, regolazione

Le neuroscienze portano nel coaching una comprensione scientifica di ciò che accade "dentro" la persona durante un percorso di cambiamento. Non si tratta di divulgazione pop, ma di fondamenti rigorosi che spiegano focus, carico mentale, resilienza e adattamento.

Focus e attenzione

Come il cervello seleziona, prioritizza e mantiene l'attenzione su obiettivi significativi.

Stress e regolazione

I meccanismi neurofisiologici dello stress e le strategie di autoregolazione applicabili nel coaching.

Resilienza neurale

La plasticità cerebrale come fondamento scientifico della possibilità di cambiamento.

Energia cognitiva

Gestione delle risorse mentali, prevenzione del burnout, ottimizzazione della performance.





Dal singolo ai sistemi

La crescita individuale non avviene nel vuoto: ogni persona agisce dentro sistemi relazionali – team, organizzazioni, famiglie – che influenzano e vengono influenzati dal suo cambiamento.

Leadership e gruppo

Dall'individuo ai sistemi relazionali

Il primo anno introduce le basi della leadership, non come gestione del potere, ma come capacità di orientare sistemi umani verso obiettivi condivisi. Il coach opera spesso in contesti organizzativi dove la dimensione di gruppo è essenziale.

Dinamiche di gruppo

Ruoli, conflitti, coesione e processi decisionali collettivi

Stili di leadership

Dalla leadership trasformazionale a quella situazionale e servente

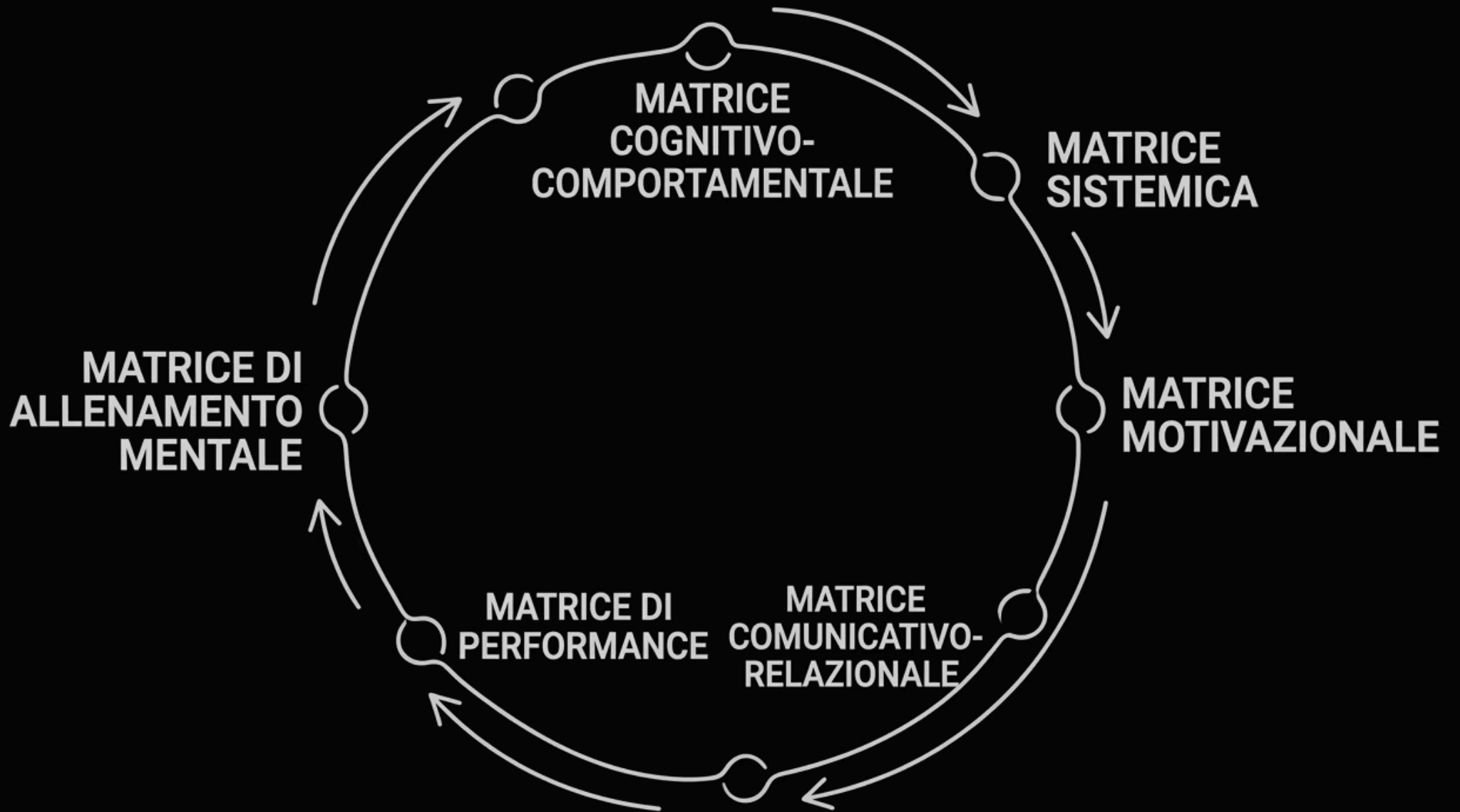
Team coaching

Accompagnare gruppi verso performance e crescita condivisa

Le matrici teoriche del 1° anno

I grandi orientamenti che sostengono il coaching

Il coaching non è una disciplina monolitica: si nutre di sei grandi matrici teoriche, ciascuna con una propria logica scientifica, un proprio vocabolario e propri strumenti operativi. Conoscerle significa saper scegliere l'approccio più efficace per ogni persona e ogni contesto.



Coaching cognitivo- comportamentale

Pensieri, abitudini, azioni, risultati

La matrice cognitivo-comportamentale è tra le più robuste scientificamente. Sostiene che pensieri disfunzionali, credenze limitanti e abitudini radicate siano modificabili attraverso un lavoro sistematico di consapevolezza, ristrutturazione e sperimentazione comportamentale. Nel coaching, questa matrice si traduce in strumenti precisi per identificare schemi mentali, testarli nella realtà e costruire nuovi pattern più funzionali agli obiettivi.

Mettere in
discussione

Sfida e ristruttura pensieri
disfunzionali.

Progettare
esperimenti

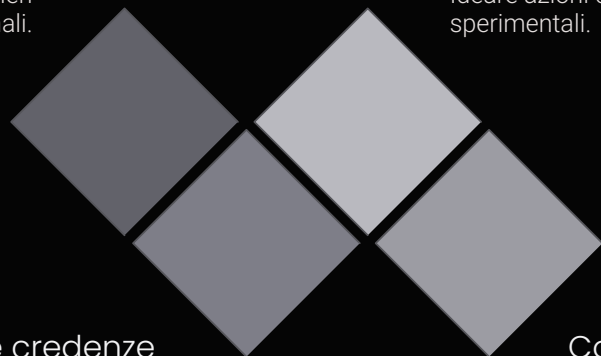
Ideare azioni comportamentali
sperimentali.

Identificare credenze

Individuare pensieri e schemi
limitanti.

Consolidare abitudini

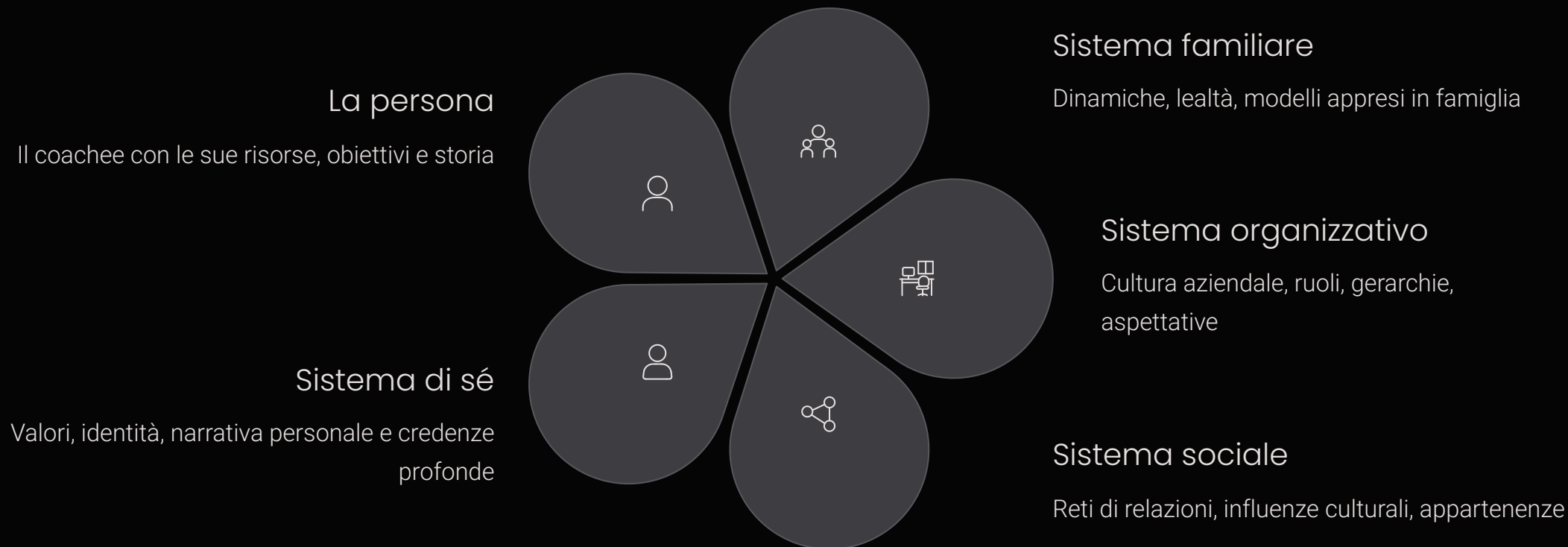
Misurare risultati e stabilizzare
comportamenti.



Coaching sistemico

Ogni persona agisce dentro contesti e relazioni

Nessun obiettivo, blocco o risorsa esiste nel vuoto. Il coaching sistemico amplia lo sguardo dalla persona al sistema di cui fa parte – familiare, organizzativo, professionale, culturale. Riconoscere questi legami invisibili è spesso la chiave per sbloccare processi che sembrano resistere a interventi puramente individuali.



Scheda autori

Riferimenti chiave del 1° anno

Il percorso del primo anno si fonda su un corpus di autori che uniscono rigore scientifico e applicabilità pratica. Conoscere le loro opere significa costruire una cultura professionale solida e aggiornata.



Daniele Trevisani

Autore di riferimento italiano per comunicazione strategica, competenze umane, performance e coaching. I suoi modelli uniscono ricerca empirica e applicazione concreta nei contesti organizzativi e formativi.



Lorenzo Manfredini

Integrazione tra coaching, consapevolezza, training mentale e trasformazione personale. Riferimento per l'approccio olistico e profondo alla relazione di accompagnamento.



Albert Bandura

Fondatore della teoria dell'autoefficacia e del Social Learning. La sua opera è pilastro scientifico di ogni approccio motivazionale al coaching.



Carl Rogers

Padre dell'approccio centrato sulla persona. Empatia, accettazione incondizionata e autenticità — i suoi tre pilastri — sono fondamentali anche nella relazione di coaching.



Dalla teoria alla pratica

Obiettivi, resilienza, performance, crescita

Il primo anno non si conclude con un sapere astratto. Ogni asse disciplinare viene progressivamente tradotto in strumenti concreti per accompagnare persone, supportare transizioni e generare risultati misurabili. La teoria diventa prassi — la prassi diventa metodo.



Goal Setting

Definizione di obiettivi SMART, ecologici e motivanti



Resilienza

Strategie di tenuta mentale ed emotiva nel cambiamento



Performance

Ottimizzazione delle risorse personali e professionali



Crescita continua

Autoapprendimento, riflessività e sviluppo professionale

La base del percorso

Un coaching con fondamenta solide

Il primo anno costruisce molto più di un insieme di conoscenze: costruisce un **metodo** per leggere la realtà, un **linguaggio** condiviso con la comunità scientifica e professionale, una **visione** della persona come sistema capace di crescita, e una **presenza professionale** autentica, etica e competente.

Il percorso del primo anno è fondativo non perché "viene prima", ma perché tutto ciò che segue trova qui le proprie radici scientifiche e metodologiche.



01

Metodo

Un approccio rigoroso e replicabile alla relazione di coaching

02

Linguaggio

Un vocabolario scientifico condiviso con la comunità professionale

03

Visione

Una prospettiva sistemica e profonda sulla persona e il cambiamento

04

Presenza

Un'identità professionale autentica, etica e competente