



CORPORATE MANIFEST

MASSIMO DE DONNO · GIACOMO NAVONE

CO-FOUNDERS DI LEARNIS — AGOSTO 2026

Appunti di viaggio per un nuovo
‘manifesto’ dell’Educazione Trasformativa.
Perché è nato Learnis e come LEARNIS
MIND porta la trasformazione dentro
l’apprendimento.



Massimo De Donno
Giacomo Navone

Co-Founders di Learnis · Agosto 2026

INDICE

01	Introduzione	005
02	Quando l'educazione cambia il modo in cui guardiamo la realtà	007
03	Dal dubbio a una nuova capacità di agire	010
04	La teoria che abbiamo riconosciuto nella nostra storia	012
05	La vera storia di Learnis	014
06	Dal ghetto al mainstream	018
07	Perché un nuovo brand era diventato necessario	020
08	Learnis come sistema applicato di Educazione Trasformativa	023
09	I corporate asset di Learnis. Come il network apre le sue porte.	026
10	LEARNIS MIND: la trasformazione applicata all'apprendimento	031
11	Gli altri punti di ingresso del percorso educativo	036
12	Il principio arriva alla fine	040
13	Nota bibliografica	043

01

Introduzione

Ci sono nomi e brand che vengono inventati prima che esista ciò che dovranno rappresentare. Learnis appartiene alla storia opposta. È un nome nuovo per una realtà che ha impiegato oltre vent'anni a diventare abbastanza ampia, matura e internazionale da averne bisogno e poterlo coniare.

Per spiegare perché è nata Learnis dobbiamo partire dall'**Educazione Trasformativa**. Non come formula pubblicitaria e neppure come etichetta da sovrapporre a posteriori ai nostri corsi. È il filo che oggi permette di leggere con chiarezza la loro origine, la loro evoluzione e il sistema che abbiamo costruito attorno all'apprendimento, alla crescita personale e allo sviluppo professionale. È anche la chiave per capire che cosa si è trasformato in noi: nei fondatori, nelle persone che hanno fatto crescere la rete, nelle strutture, nel metodo, nel nostro modo di assumerci responsabilità.

Questa storia comincia molto prima del nuovo brand 'Learnis', molto prima di Genio Net e persino prima del libro Genio in 21 giorni. Comincia da giovani formatori convinti che moltissime persone non fossero incapaci di imparare: semplicemente, nessuno aveva mai insegnato loro come farlo in un modo adatto alla propria mente.

Da quell'intuizione sono nati corsi, sedi, strumenti, libri, sistemi di tutoring, gruppi di ricerca, imprese in Paesi diversi, migliaia di professionisti formati e decine di migliaia di corsisti. Per un lungo periodo ogni elemento ha avuto il proprio nome e la propria **storia**. A un certo punto, però, continuare a presentarli come esperienze separate avrebbe raccontato la realtà peggio di quanto la realtà stessa meritasse.

Learnis nasce in quel momento: quando il sistema esiste già e trova finalmente un'identità capace di renderlo visibile per intero.

02

**Quando l'educazione cambia il
modo in cui guardiamo la realtà**

Una persona può imparare una tecnica senza cambiare idea su sé stessa. Può migliorare una prestazione e restare convinta di non essere portata. Può uscire entusiasta da un corso, applicare per qualche giorno ciò che ha visto e poi rientrare nelle vecchie abitudini. Tutto questo è apprendimento, e può anche essere utile. La **trasformazione** comincia su un piano diverso: avviene quando ciò che impariamo modifica i criteri con cui interpretiamo l'esperienza e ci permette di agire con una consapevolezza che prima non avevamo.

Jack Mezirow ha dato a questo processo un nome preciso: *transformative learning*, apprendimento trasformativo. Sociologo statunitense (1923-2014), Mezirow è stato professore emerito di Adult and Continuing Education al Teachers College della Columbia University, dove ha fondato il programma dottorale AEGIS dedicato all'educazione degli adulti; è considerato il padre della teoria dell'apprendimento trasformativo.

La sua teoria nasce negli anni Settanta dall'osservazione di adulti che, tornando a studiare dopo molto tempo, non acquisivano soltanto nuove conoscenze. Erano costretti a rivedere il proprio ruolo, l'immagine che avevano delle proprie capacità, le aspettative assorbite dalla famiglia e dalla società, la stessa idea di ciò che potevano diventare.

La domanda centrale di Mezirow è semplice e potentissima: attraverso quali cornici costruiamo il significato di ciò che ci accade?

Qui è utile chiarire una distinzione che spesso genera confusione. **“Apprendimento trasformativo” ed “educazione trasformativa” sono espressioni vicine, ma non perfettamente sinonime.** La prima indica ciò che accade nella persona: una trasformazione del suo modo di attribuire significato all'esperienza. La seconda indica ciò che un sistema educativo sceglie di predisporre affinché quel processo possa avvenire: esperienze, relazioni, strumenti, ambienti, tempi di pratica, confronto e accompagnamento. Mezirow ha formulato una teoria dell'apprendimento trasformativo; *Learnis* si definisce attraverso l'Educazione Trasformativa perché progetta un **ecosistema** intenzionalmente orientato a favorirlo.

Questa scelta terminologica non pretende di fissare una definizione universale per un campo in continua evoluzione. Dichiara il nostro punto di vista. **La trasformazione appartiene sempre alla persona e nessuna organizzazione può appropriarsene. L'educazione, però, può creare condizioni più o meno favorevoli: può limitarsi a trasferire contenuti oppure aiutare chi apprende a osservare le proprie convinzioni, verificarle, costruire alternative, provarle nella realtà e diventare più autonomo.**

Non incontriamo la realtà in modo neutro. La leggiamo attraverso strutture di aspettative nate dall'educazione, dalla cultura, dal linguaggio, dalle relazioni, dai successi e dai fallimenti. Queste cornici ci dicono, spesso senza che ce ne accorgiamo, che cosa è possibile, che cosa è pericoloso, che cosa meritiamo, come funzionano gli altri e fin dove possiamo arrivare. Nello **studio** prendono la forma di frasi molto concrete: “non ho memoria”, “non capisco la matematica”, “io devo leggere dieci volte”, “se mi distraigo è

perché non ho forza di volontà”, “quando non capisco subito significa che non sono intelligente”.

Mezirow distingue, all'interno delle cornici di riferimento, le **abitudini mentali e i punti di vista**. Le prime sono orientamenti ampi e radicati, spesso inconsapevoli. I secondi sono le convinzioni e le reazioni con cui quell'orientamento si manifesta in una situazione specifica. Un punto di vista può cambiare dopo un'esperienza riuscita; un'abitudine mentale richiede solitamente un lavoro più profondo e ripetuto. Per questo alcune trasformazioni hanno un momento di emersione evidente, mentre altre maturano attraverso una successione di prove, domande e correzioni. A un certo punto la vecchia spiegazione non regge più e la persona deve costruirne una migliore.

Questo momento viene spesso chiamato “dilemma disorientante”. Il termine può far pensare a una crisi drammatica, ma nella formazione assume anche forme quotidiane: un risultato inatteso, una strategia abituale che continua a fallire, il confronto con qualcuno che affronta lo stesso compito in un modo diverso, una domanda a cui non sappiamo rispondere.

Per chi ha sempre attribuito i propri insuccessi alla mancanza di memoria, ricordare con precisione attraverso una strategia costruita sul proprio profilo cognitivo può creare una discontinuità profonda. Il fatto nuovo non cancella anni di difficoltà; incrina però la spiegazione che sembrava definitiva.

È da quell'incrinatura che può cominciare una trasformazione. Può anche non cominciare: possiamo

ignorare il dato, considerarlo un'eccezione, difendere la vecchia idea. L'esperienza da sola non basta. Serve riflessione critica, cioè la capacità di portare alla luce le premesse con cui abbiamo interpretato ciò che è successo. “È davvero vero che non sono capace?” diventa una domanda più utile quando viene precisata: su quali esperienze ho costruito questa convinzione? Quali **strategie** stavo usando? In quali condizioni? Che cosa accade se cambio procedura? Quali risultati la confermano e quali la contraddicono?

Vale la pena fermarsi su un punto. Nell'apprendimento tendiamo a ripetere pratiche consolidate, spesso inconsapevoli, a loro volta guidate da abitudini mentali e punti di vista che quasi mai portiamo alla luce. Per ottenere un risultato diverso non basta volerlo: la forza di volontà, da sola, è una spinta senza direzione. Serve cambiare strategia, approccio, metodo, strumenti, pratiche.

Mezirow attribuisce un ruolo decisivo anche al **dialogo**. Una nuova interpretazione non diventa più solida soltanto perché ci piace o perché la propone una persona autorevole. Deve poter essere discussa, confrontata con i fatti, messa alla prova attraverso prospettive diverse. Il gruppo di pari, il formatore e il mentore hanno valore quando ampliano la possibilità di pensare, non quando chiedono conformità. **Il criterio ultimo dell'educazione trasformativa è l'aumento dell'autonomia:** più capacità di formulare giudizi propri, di spiegare le ragioni delle proprie scelte, di accogliere un'obiezione e di correggersi.

03

**Dal dubbio a una nuova capacità
di agire**

La teoria di Mezirow viene spesso riassunta in dieci fasi. Con Learnis, parte del nostro sforzo si è tradotto nella capacità di leggerle come la grammatica di un viaggio, non come una scaletta rigida. Una persona incontra una **situazione** che il vecchio modo di pensare non riesce a spiegare. **Esamina** sé stessa e le emozioni che quella discontinuità produce. Guarda criticamente le proprie assunzioni e scopre che anche **altri** hanno attraversato un passaggio simile. Inizia allora a **immaginare** ruoli, comportamenti e possibilità differenti. Costruisce un **piano**, acquisisce le **competenze** necessarie, **sperimenta** il nuovo modo di agire, sviluppa **fiducia** grazie all'esperienza e, infine, **reintegra** quella prospettiva nella propria vita.

Una persona incontra una situazione che il vecchio modo di pensare non riesce a spiegare.

Il passaggio più importante è spesso quello che viene dimenticato: **la trasformazione non finisce con una presa di coscienza**. Capire perché qualcosa non funziona non significa saper fare diversamente. Dopo l'insight servono strumenti, pratica, feedback, tentativi, errori, correzioni e tempo. Se il cambiamento resta confinato all'aula o all'emozione del momento, non ha ancora attraversato la prova della realtà.

Mezirow distingue anche due grandi forme di apprendimento. Quello strumentale riguarda il rapporto tra mezzi e risultati: una strategia funziona? In quali condizioni? Produce l'effetto atteso? L'apprendimento

comunicativo invece riguarda il significato: che cosa sto dando per scontato? Perché interpreto questo risultato in quel modo? Quali valori, aspettative o paure orientano il mio giudizio? Nei percorsi migliori i due piani lavorano insieme. Una tecnica va verificata sul compito reale; la persona, nel frattempo, impara a osservare come sceglie, come reagisce all'errore e quale storia racconta a sé stessa quando incontra una difficoltà.

Gli sviluppi successivi della teoria hanno dato maggiore spazio a dimensioni che nell'elaborazione iniziale di Mezirow erano meno presenti: **emozioni, corpo, immaginazione, relazioni, cultura e rapporti di potere**. È un ampliamento importante, perché nessuno trasforma una convinzione profonda attraverso il solo ragionamento astratto. Abbiamo bisogno di vivere una possibilità, sentirne l'effetto, riconoscerci nello sguardo di qualcuno, trovare un contesto abbastanza esigente da farci crescere e abbastanza sicuro da consentirci di provare.

Da qui abbiamo ricavato il criterio che per noi conta di più. Un **percorso trasformativo** funziona quando aiuta la persona a vedere ciò che prima agiva senza essere visto, le offre strumenti per costruire un'alternativa, l'accompagna mentre quell'alternativa viene messa alla prova e trasferisce progressivamente nelle sue mani la regia del processo. Il formatore non diventa l'origine permanente del risultato. Se il lavoro riesce, la persona ha sempre meno bisogno di lui. Una delle chiavi di lettura del valore che oggi il "sistema Learnis" vuole raccontare sta proprio in questo "passaggio di consegne" tra formatore e discente.

04

**La teoria che abbiamo
riconosciuto nella nostra storia**

Noi non siamo partiti da Mezirow. Quando abbiamo cominciato a lavorare sull'apprendimento, non avevamo davanti un diagramma teorico da tradurre in corsi. Avevamo davanti persone reali: studenti che passavano ore sui libri e ricordavano poco, universitari paralizzati dagli esami, professionisti convinti di non poter più imparare, genitori incapaci di capire perché un figlio intelligente continuasse a sentirsi inadeguato.

La teoria è arrivata dopo e ci ha offerto parole più precise per riconoscere ciò che avevamo imparato sul campo. Nei nostri percorsi ritrovavamo la discontinuità che mette in discussione una vecchia convinzione, la riflessione sul proprio modo di funzionare, il confronto con i pari, la prova di strategie nuove, l'allenamento, l'accompagnamento e il ritorno alla vita quotidiana con una capacità diversa. Ritrovavamo anche un principio che nel tempo è diventato sempre più importante: **l'allievo deve diventare il proprietario del proprio processo.**

La teoria è arrivata dopo e ci ha offerto parole più precise per riconoscere ciò che avevamo imparato sul campo.

Questa corrispondenza non trasforma Mezirow nel padre postumo di tutto ciò che abbiamo costruito e non riduce Learnis all'applicazione di una sola teoria. Ci aiuta a nominare il filo rosso che tiene insieme esperienze formative nate in momenti diversi e rivolte a dimensioni diverse della persona. **L'apprendimento è la meta-abilità da cui partiamo;**

le capacità personali e professionali ampliano il campo della trasformazione. Il valore non sta nel contenuto trasferito, che è lo strumento, bensì nella maggiore qualità con cui una persona impara, sceglie, agisce e contribuisce.

È per questo che Your Transformative Education è il 'Payoff di Learnis'. Racconta l'identità del sistema e, attraverso quel "Your", ricorda dove si trova il centro: nella persona. Grow, Impact, Prosper è il motto che ne esprime la direzione, il "claim", la rivendicazione che diventa esortazione per l'allievo. Crescere, incidere positivamente nella realtà di cui si fa parte, costruire una prosperità capace di generare valore per sé e per gli altri: sono al centro dell'azione e del programma di Learnis.

05

La vera storia di Learnis

La vera storia di Learnis comincia allora nella prima metà degli anni Duemila, con una convergenza di esperienza tra noi fondatori, Massimo De Donno, Giacomo Navone, e un terzo formatore, che è stato il nostro mentore e che fino al 2022 ha fatto parte della nostra compagine. Abbiamo tenuto corsi fin dal 2005; Massimo a Torino, prima, e poi dal 2006 a Milano; nello stesso anno Giacomo, anche lui di Torino, apriva la sede di Firenze.

Eravamo giovani formatori, pieni di energia e di fiducia nell'utilità delle tecniche di memoria, concentrazione, lettura strategica e organizzazione dello studio. Vedevamo **risultati** che cambiavano il rapporto delle persone con l'apprendimento e non solo, e questo alimentava un entusiasmo enorme. Volevamo cambiare il mondo!

All'inizio gran parte della qualità dipendeva dalla qualità degli istruttori. Dalla loro preparazione, dalla presenza, dal talento nel leggere chi avevano davanti. Era un punto di forza e insieme un limite. Finché l'attività resta piccola, l'esperienza e l'intuito riescono a tenere unite molte cose. Quando crescono sedi, corsisti, collaboratori, Paesi, prodotti e responsabilità, ciò che prima poteva essere affidato alla sensibilità deve diventare metodo, formazione, procedura, controllo e cultura condivisa.

Finché l'attività resta piccola, l'esperienza e l'intuito riescono a tenere unite molte cose.

Nel 2012 pubblicammo '**Genio in 21 giorni**' con Sperling &

Kupfer, gruppo Mondadori. Quel libro è stato una tappa decisiva nella divulgazione, un salto di scala, ma non l'origine del progetto. Ha portato a un pubblico molto più ampio gli strumenti che insegnavamo e sperimentavamo da anni. Ha reso riconoscibile il nostro lavoro e ha contribuito all'espansione internazionale: negli Stati Uniti dal 2012, in Spagna dal 2013, poi in altri Paesi. Ogni nuova realtà ci ha obbligati a distinguere ciò che apparteneva davvero al metodo da ciò che dipendeva dalle abitudini del contesto italiano. Lingue, culture e strutture imprenditoriali diverse sono state uno stress test formidabile.

Nel 2017 nacque formalmente **Genio Net**, la rete di imprese costruita per coordinare realtà formative che esistevano già. Anche questa data va capita bene: non segna la nascita del metodo. Segna il passaggio in cui un progetto cresciuto attraverso iniziative imprenditoriali autonome decide di condividere standard qualitativi, sviluppo metodologico, ricerca, formazione interna e una direzione comune.

Nel frattempo era cambiato il corso legato alle abilità cognitive e di apprendimento. L'impianto iniziale, più concentrato sulle tecniche di apprendimento rapido, si era ampliato verso il **metodo di studio personalizzato**. Avevamo compreso che una tecnica brillante, da sola, può diventare un altro oggetto da applicare male. Servivano profilazione, osservazione del comportamento reale, metacognizione, tutoring individuale, materiali didattici, strumenti digitali, continuità dopo l'aula. Servivano istruttori e tutor formati per leggere il processo, non soltanto per spiegare una procedura.

Anche noi siamo cambiati. Siamo passati dall'essere giovani formatori entusiasti a imprenditori che, in alcuni momenti, si sono ritrovati sopraffatti da tutto ciò che accade a chi fa impresa con più passione che esperienza e senza il mentoring adeguato. La **crescita** moltiplica le opportunità, ma rende visibili anche ingenuità, errori, ruoli confusi, aspettative gestite male e fragilità organizzative. Abbiamo imparato che **i valori devono diventare scelte verificabili**. La **responsabilità** ha bisogno di regole; la crescita ha bisogno di standard; il **contributo** ha bisogno di una struttura che sappia sostenerlo nel tempo.

Noi crediamo che questo sia il punto più vero della storia di Learnis. Il sistema che oggi parla di trasformazione non si presenta come se avesse sempre avuto la forma attuale. Ha dovuto fare esattamente il lavoro che chiede ai propri allievi: incontrare dilemmi che il vecchio modo di funzionare non riusciva più a risolvere, osservare assunzioni e limiti, accettare feedback, imparare competenze nuove, riorganizzare l'azione e reintegrare ciò che di valido c'era all'origine dentro una struttura più matura. Del resto, quale credibilità avrebbe un network che parla di trasformazione, se non fosse stato capace di trasformarsi, di evolversi nel tempo esso stesso?

In oltre vent'anni, i percorsi hanno coinvolto più di **70.000 corsisti soltanto in Italia**. La rete ha raccolto oltre **6.000 testimonianze documentate**, insieme a survey periodiche e a una ricerca osservazionale su **1.007 giovani adulti**, presentata nel 2020 in ambito AIRIPA. Il processo di raccolta e gestione delle testimonianze ha ricevuto il riconoscimento del periodico Il Salvagente, attraverso il bollino oggi chiamato **'Bollino del Salvagente'**.

Possiamo quindi dire con precisione che le testimonianze positive sono migliaia e migliaia e che non sono una massa anonima costruita per impressionare: sono raccolte, documentate e inserite in processi sottoposti a verifica da parte di un soggetto terzo.

Nel **2024 l'Università Telematica degli Studi IUL** ha valutato il corso Genio in 21 giorni come **sistema formativo completo**: docenti, materiali, struttura delle sessioni, strumenti digitali, tutoring, personalizzazione e monitoraggio. Con verbale del 25 novembre 2024, comunicato formalmente il 6 dicembre, l'ateneo ha conferito il patrocinio scientifico al corso e riconosciuto la possibilità di attribuire, secondo le proprie procedure, fino a **12 CFU**: sei nell'area PSI/08 e sei nell'area M-PED/01. Il valore di quel passaggio non è solo nel numero dei crediti. **Un'università ha guardato dentro l'architettura reale del percorso e l'ha considerata nella sua interezza.**

Il rapporto con il Consiglio Nazionale delle Ricerche è iniziato nel 2018 attraverso un'attività contrattualizzata di formazione ed è stato sviluppato successivamente anche sul piano della ricerca applicata. In quel contesto si colloca il lavoro del team SaperCapire sui **Fondamentali dell'Apprendimento®**, coordinato dall'ingegner Massimo Arattano, primo ricercatore dell'IRPI-CNR. Il team ha formato le nostre persone e ci ha concesso in esclusiva la possibilità di erogare quei contenuti.

Il rapporto con INDIRE racconta un'altra parte fondamentale dell'evoluzione. Nel 2022, attraverso Cultura Italiae, il lavoro sull'apprendimento, sull'analfabetismo funzionale e sulla responsabilità educativa entrò nella

costruzione del **Manifesto per la Nuova Scuola**, di cui Massimo fu primo firmatario. Da quel contesto nacque il confronto con INDIRE.

Figure qualificate dell'istituto vennero a verificare direttamente il metodo e ne sperimentarono alcuni passaggi. Nel 2026 quel confronto si è tradotto nella richiesta di un contributo metodologico e pedagogico alla progettazione di un agente conversazionale destinato alla formazione dei docenti: domande, situazioni educative, criteri e flussi di ragionamento capaci di utilizzare l'intelligenza artificiale mantenendo centrale la responsabilità dell'insegnante.

06

Dal ghetto al mainstream

Quando usiamo l'espressione "dal ghetto al mainstream", sappiamo bene quanto sia ruvida. La usiamo proprio perché restituisce la distanza percorsa. Per anni una parte del racconto pubblico su di noi si è nutrita di categorie sommarie. L'entusiasmo dei corsisti, l'intensità delle esperienze, la forza delle relazioni e il fatto che alcuni clienti scegliessero in seguito di formarsi per lavorare con noi sono stati associati da alcuni a dinamiche manipolative e a forme di pericolosità sociale, senza che emergesse alcuna evidenza capace di sostenere quelle accuse.

La usiamo proprio perché restituisce la distanza percorsa.

Abbiamo scelto di sottoporre la nostra organizzazione a verifiche specifiche. Il dottor **Pepe Rodríguez**, psicologo e direttore scientifico del centro studi EMAAPS di Barcellona, ha condotto per diversi mesi un audit indipendente sulla natura, sulle finalità e sulle modalità operative di Genio Net e delle sue sedi. Nel rapporto conclusivo ha affermato che l'associazione a organizzazioni manipolative era totalmente falsa e priva di qualsiasi fondamento e ha rilevato l'assenza di corrispondenze, anche minime, con i parametri utilizzati per identificarle.

La dottoressa **Raffaella Di Marzio**, psicologa e studiosa dei processi di stigmatizzazione delle minoranze religiose e dei movimenti per lo sviluppo del potenziale umano, ha esaminato pubblicamente il caso in più occasioni. Ha indicato Genio in 21 giorni tra le organizzazioni prive di

elementi di pericolosità sociale e ha ricondotto le controversie che l'avevano coinvolta a fenomeni di etichettamento e persecuzione mediatica.

Alla stessa vicenda si sono dedicati anche giornalisti d'inchiesta, che hanno approfondito con serietà le critiche rivolte al brand. Ne è emerso un quadro di contestazioni alimentate faziosamente ed eterodirette, con l'obiettivo di generare discredito sull'azienda e sui suoi collaboratori. In esito a questi accertamenti l'azienda ha intrapreso iniziative legali a propria tutela in ambito penale.

Oggi quello stesso gruppo di lavoro dialoga con il **CNR**, con un'università e con l'istituto nazionale di ricerca educativa. Ha attraversato una valutazione dell'intero impianto formativo, ha portato ricercatori a fare esperienza diretta del metodo, entra in progetti che riguardano la scuola reale, i docenti e la pedagogia dell'intelligenza artificiale. Non è il passaggio da una verità scomoda a una versione più presentabile. È **il risultato di un metodo che si è lasciato interrogare e di un'organizzazione che ha migliorato costantemente il modo in cui presenta dati, procedure, limiti, responsabilità e luoghi di verifica.**

La fedeltà ai valori originari — responsabilità, crescita e contributo — non ci ha chiesto di rimanere uguali. Ci ha chiesto di **diventare capaci di sostenerli in una realtà molto più grande.** Questa è la trasformazione da cui nasce Learnis.

07

**Perché un nuovo brand era
diventato necessario**

Prima di Learnis esistevano attività in Paesi diversi, imprese autonome, sedi fisiche, corsi esperienziali, percorsi continuativi, sistemi di tutoring, prodotti editoriali, ambienti digitali, comunità di corsisti, istruttori e mentori. Esistevano anche una storia condivisa, una visione comune e un metodo che continuava a evolvere. Mancavano un nome, un segno, e forse ancor più un intero sistema, capaci di rendere leggibile il sistema nel suo insieme.

Mancavano un nome, un segno, e forse ancor più un intero sistema, capaci di rendere leggibile il sistema nel suo insieme.

Se è vero che la trasformazione richiede un **mentore esperto** e un apporto esterno, di chi sia in grado di aiutarci a metterci a nudo e a vedere un percorso possibile, per aumentare in efficacia e per accelerarne i processi al punto da poterne apprezzare le ricadute, questo non fa eccezione per la trasformazione che il network di aziende che oggi confluisce sotto Learnis ha attraversato e sta attraversando.

Learnis è il nuovo ‘Masterbrand’ internazionale nato per questo: con il contributo e la guida di un consulente esperto specializzato in programmi di branding di portata globale, abbiamo messo a fuoco i principali elementi di valore intangibile che contraddistinguono la nostra organizzazione, a partire dal parterre di valori che da sempre guidano e devono guidare i nostri comportamenti. Abbiamo definito quale sia, nel profondo, la “promessa” del brand, ovvero il punto di convergenza tra la capacità di offerta formativa del

network e le esigenze e i bisogni percepiti dei suoi utenti. Su queste basi, affinate attraverso un imponente percorso di ascolto – un audit strutturato, interno ed esterno –, abbiamo definito il sistema di rappresentazione tangibile della nuova identità. Questo sistema organizza oggi l’architettura delle country — a partire da Italia, Spagna e Stati Uniti — e dà unità a un ecosistema che lavora sulle Learning Skills, sulle Personal Skills e sulle Professional Skills.

Mette in relazione esperienze immersive, allenamento continuativo, gruppi di pari, mentori, ambienti fisici e digitali, prodotti editoriali e sviluppo della ricerca. Distingue il brand internazionale dalle realtà operative nazionali e, nello stesso tempo, consente loro di condividere identità, metodo, standard e direzione. Il **nuovo Masterbrand** non rappresenta, dunque, solo un gruppo di aziende più o meno allineate: incarna i valori alla base di quello stare insieme e di quel modo comune di lavorare, racconta la Vision e la Mission di una comunità articolata e oggi diffusa in tre continenti, a partire dalla “promessa” che è alla base del proprio impegno e della propria vocazione. Questa duplice dimensione, valoriale e organizzativa, fa del Masterbrand “Learnis” il **punto di riferimento** per accompagnare e guidare ogni azione e comunicazione del gruppo, con solidità e coerenza, favorendo riconoscibilità esterna e senso di appartenenza interno.

I fondatori, **Massimo De Donno** e **Giacomo Navone**, restano alla guida del network; le persone e le competenze maturate negli anni continuano a costituire il più grande patrimonio del progetto, mentre la nuova architettura consente di collegare con maggiore chiarezza ciò che fino a oggi è cresciuto attraverso nomi, società e realtà nazionali differenti.

La nascita di Learnis rende finalmente visibile, sotto **un'unica identità "ombrello", un sistema** che si è formato in oltre vent'anni di lavoro. Il nuovo assetto è chiaro fin dall'inizio: Learnis diventa il masterbrand internazionale, con un management di livello global, proveniente da tutte le branch nazionali, organizzato in "gruppi tematici" o "global committees" incaricati di definire e aggiornare **gli standard, la formazione interna e lo sviluppo metodologico** in seno al network, sotto la guida attenta dei due Founder. In ogni Nazione, le aziende capofila continuano a coordinare le reti nazionali, in accordo con le specifiche modalità e con i contratti di rete già in vigore in ogni Paese.

Il passaggio coinvolge contemporaneamente **identità, organizzazione, prodotto**. Comprende la definizione del **sistema di brand e dei suoi livelli**, il coordinamento delle attività in Italia, Spagna e Stati Uniti, la costruzione di un **ecosistema digitale multilingua, l'armonizzazione dei canali e dei materiali, la formazione delle persone** che rappresenteranno Learnis, la **revisione degli ambienti fisici e digitali, l'organizzazione della comunicazione** internazionale e un assetto più evoluto sul piano della **governance** e della **responsabilità sociale d'impresa**.

Codici etici, comitati indipendenti, standard condivisi e strumenti di controllo diventano parte visibile del modo in cui il gruppo sceglie di presentarsi e di operare.

Learnis arriva oggi perché oggi esistono le condizioni per rappresentare tutto questo come un **sistema unitario**. Prima sono venuti il metodo e il lavoro sul campo; poi il libro, le sedi, la rete italiana, l'espansione internazionale, la formazione degli istruttori e dei tutor, le migliaia di testimonianze, il confronto con la ricerca e con le istituzioni. Nel tempo abbiamo dovuto imparare a coordinare imprese autonome, trasferire l'esperienza in culture differenti, rendere più solidi gli standard e costruire una governance adeguata alla dimensione raggiunta.

Il brand arriva in una fase già matura di questa evoluzione e la riguarda ad un nuovo stadio, dandole una forma riconoscibile. Learnis porta allo scoperto l'intera architettura, rende espliciti i collegamenti tra le sue parti e permette a chiunque di ricostruirne senza interruzioni l'origine, le persone, i passaggi e la direzione futura. È il momento in cui una storia lunga più di vent'anni smette di essere raccontata attraverso la somma delle sue singole iniziative e comincia a presentarsi per ciò che è diventata: **un gruppo internazionale dedicato all'Educazione Trasformativa**.

08

Learnis come sistema applicato di Educazione Trasformativa

Nel sistema Learnis l'apprendimento non è una categoria tra le altre. È la **meta-abilità che rende possibile sviluppare tutte le altre capacità**. Chi impara a osservare come comprende, a scegliere una strategia, a verificare un risultato e a correggere la rotta diventa più attrezzato anche quando deve affrontare una competenza personale o professionale. Per questa ragione **il percorso parte dalle Learning Skills, si estende alle Personal Skills e arriva alle Professional Skills**. Non descrive tre persone diverse; segue tre dimensioni connesse della stessa crescita.

È la meta-abilità che rende possibile sviluppare tutte le altre capacità.

L'Educazione Trasformativa si riscontra soprattutto nell'architettura. Le esperienze immersive interrompono la routine e rendono visibili capacità o automatismi che la persona non stava osservando. I **percorsi continuativi** danno tempo alla pratica di consolidarsi. I **gruppi di pari** offrono confronto, appartenenza e prospettive alternative.

I **mentori** — istruttori e tutor formati appositamente e allenati alla metacognizione — accompagnano il passaggio dall'intuizione alla competenza. Gli **ambienti** fisici, digitali e sociali mantengono accessibili strumenti, relazioni e occasioni di allenamento. I **contenuti editoriali** preparano, approfondiscono e prolungano l'esperienza.

Il nuovo **sistema di identità** ha finalmente dato adeguata rilevanza a tutti i nostri corsi, più numerosi e articolati di

quanti la maggior parte dei nostri corsisti possa immaginare, specie mettendo in relazione **l'offerta formativa** sviluppatasi nei vari Paesi in cui il Network opera.

Ognuno dei settori attraverso cui l'Educazione Trasformativa opera, Apprendimento e Metacognizione, Crescita Personale, Crescita Professionale, è supportato da almeno uno dei nostri corsi, che si tratti di un'esperienza immersiva, di un **percorso** di addestramento, di una pubblicazione o di un info-prodotto, per citare solo alcune delle modalità attraverso cui l'ecosistema educativo può entrare in relazione con i suoi discenti.

Ogni "corso", in questa prospettiva, può allora essere visto anche come la tappa di un percorso, quello trasformativo, degli utenti, che appartiene a loro soltanto, un viaggio ideale che può portare ad attraversare tutti e tre gli ambiti toccati dall'offerta educativa.

A prescindere dal singolo corso o "per-corso", dunque, ogni elemento svolge una precisa funzione dentro il **viaggio trasformativo** descritto da Mezirow: la **discontinuità** che mette alla **prova** una convinzione, la **riflessione** sul proprio modo di interpretare, il **dialogo** con gli altri, **l'esplorazione** di alternative, **l'acquisizione di competenze**, la prova in un contesto reale, la **crescita della fiducia** e la **reintegrazione nella vita**. Il sistema non impone che ogni persona attraversi le stesse fasi nello stesso modo. Offre una **continuità educativa** abbastanza ricca da sostenerne i tempi e le esigenze.

Learnis occupa così uno **spazio di leadership nella nicchia dell'Educazione Trasformativa** perché rende applicabile un

principio che spesso rimane astratto. La trasformazione non è affidata al carisma di una giornata o a un singolo contenuto. Viene sostenuta da **metodo, persone, ambienti, ripetizione e responsabilità**. L'ambizione internazionale non consiste nel replicare ovunque la stessa superficie; consiste nel mantenere riconoscibile l'architettura adattandola con intelligenza ai diversi contesti. Per questa ragione il nuovo assetto rende conto anche di un altro sforzo, importante, che abbiamo compiuto in questi mesi: razionalizzare e mettere a sistema sotto un unico ombrello quell'articolata congerie di percorsi professionalizzanti, academies interne ed esterne, scuole di formazione e di management che oggi trovano posto sotto la categoria, non casuale, di "corporate asset".

09

**I corporate asset di Learnis.
Come il network apre le
sue porte.**

Sotto la definizione di “corporate asset” abbiamo voluto includere quei percorsi e quelle strutture che sfuggono a una segmentazione per settore target e la cui natura è assimilabile invece a una vera e propria “emanazione” dell’organizzazione centrale, ovvero — in Inglese — della corporate. Attraversano le Learning Skills, le Personal Skills e le Professional Skills e offrono continuità a tutti i clienti del sistema: studenti, genitori, insegnanti, professionisti, imprenditori e persone che incontrano Learnis attraverso esperienze differenti.

La parola inglese “asset” rende bene il valore che questi percorsi hanno per noi: non semplici “dipartimenti” o “divisioni formative”, ma **sistemi di valore condiviso**. Alcuni permettono alle persone di continuare a formarsi dopo un corso; altri rispondono alle esigenze di pubblici specifici; altri ancora preparano chi desidera assumere una responsabilità educativa, professionale o imprenditoriale nel sistema Learnis. La loro funzione comune è trasformare il singolo corso nella tappa di un percorso che può proseguire nel tempo.

La loro funzione comune è trasformare il singolo corso nella tappa di un percorso che può proseguire nel tempo.

La prima e forse la più importante, per pervasività, tradizione storica e rilevanza per gli utenti, è la **Learnis Academy**. Sotto questa definizione convergono oggi vari percorsi di apprendimento, addestramento, pratica e

sviluppo di diverse abilità già in passato caratterizzati da una matrice comune e da analoghe modalità di fruizione per i discenti. La Learnis Academy raccoglie ed evolve, in particolare, l’esperienza della Soft Skills Academy, nata dalla consapevolezza che una singola esperienza formativa, per quanto intensa, non possa esaurire un percorso di crescita.

Fin dall’inizio abbiamo scelto di renderla accessibile a chiunque. La formazione viene erogata gratuitamente e i partecipanti pagano soltanto il materiale didattico: al momento della pubblicazione, **39 euro al mese** per la rivista e il manuale monografico collegato. È una scelta educativa: vogliamo permettere a quante più persone possibile di continuare a formarsi e crescere, anche quando non stanno frequentando un corso intensivo.

Negli anni, in Italia, oltre **10.000 persone** hanno partecipato alla Soft Skills Academy e siamo arrivati ad avere fino a **2.000 abbonati contemporaneamente**. Questi numeri raccontano la capacità di costruire continuità formativa su larga scala mantenendo molto bassa la barriera economica di accesso.

La Learnis Academy è un percorso continuativo fatto di incontri periodici, contenuti, esercitazioni, applicazione e confronto. Attraversa le tre aree di Learnis e si articola in esperienze costruite attorno alle esigenze delle persone alle quali si rivolge.

La **Learnis Parents Academy** è dedicata ai genitori. Nasce da un problema che abbiamo incontrato migliaia di volte lavorando con studenti e famiglie: anche un genitore animato dalle migliori intenzioni può faticare a capire quando aiutare, quando lasciare spazio e come

accompagnare un figlio senza sostituirsi a lui. Il percorso lavora sul rapporto tra sostegno e autonomia, sulla comunicazione in famiglia, sulla gestione delle aspettative e sulla capacità di osservare anche i propri schemi educativi.

La **Learnis Teachers Academy** raccoglie ed evolve il lavoro sviluppato negli anni con insegnanti ed educatori. Porta nella formazione dei docenti i processi di apprendimento, la metacognizione, i Fondamentali dell'Apprendimento®, la comunicazione educativa, la qualità del feedback e l'utilizzo consapevole degli strumenti digitali. Offre strumenti per osservare meglio ciò che accade mentre uno studente prova a imparare e accompagnarlo verso una crescente autonomia.

La **Learnis Ambassador Academy** è il percorso che si svolge nelle sedi locali ed è dedicato ai corsisti che vogliono contribuire a far conoscere ciò che facciamo. La sua origine coincide con una parte importante della nostra storia: molte delle persone che hanno costruito la rete avevano ricevuto da qualcuno l'invito a conoscere il corso, ne avevano sperimentato personalmente il valore e desideravano offrire ad altri la stessa opportunità.

Il punto di partenza è quasi sempre l'esperienza diretta. Una persona frequenta un corso immersivo, ne ricava un'esperienza trasformativa e comprende il valore di ciò che ha vissuto. Può scegliere di continuare a formarsi nella Learnis Academy e, se sente il desiderio di contribuire a far conoscere il percorso ad altre persone, può entrare nell'Ambassador Academy. Il lavoro riguarda atteggiamento, comunicazione, responsabilità, etica, contributo e capacità di stare in squadra.

Per alcune persone questo rimane un percorso di crescita personale e di contributo. Altre scoprono una passione sempre più forte per la formazione e scelgono di intraprendere un percorso professionale. È per questo che l'Ambassador Academy costituisce anche il principale bacino nel quale incontriamo e conosciamo i tutor, gli istruttori e gli imprenditori Learnis di domani.

Oggi manca un percorso accademico realmente capace di preparare una persona a insegnare agli altri come costruire il proprio metodo di studio personalizzato. Conoscere tecniche di memoria, lettura o organizzazione rappresenta soltanto una parte del lavoro. Un professionista Learnis deve saper osservare come una persona apprende, leggere una profilazione, individuare il punto in cui il processo si interrompe, scegliere una strategia coerente, lavorare sulla metacognizione, gestire la relazione educativa e trasferire progressivamente la regia all'allievo. Abbiamo dovuto creare noi il percorso capace di formare questi professionisti e questo percorso, idealmente, comincia proprio con la Academy che porta a diventare dei veri e propri "Ambassador" del nostro brand.

Questa professione richiede competenze tecniche e soft skill allenate nel tempo. Richiede anche qualità umane che devono essere già presenti: passione per l'apprendimento e per il successo degli altri, entusiasmo, capacità di motivare e coinvolgere, professionalità, responsabilità ed etica. Per lavorare con le persone serve una forma di vocazione, come accade per chi sceglie di fare il medico o l'insegnante.

In molti ambiti la passione professionale nasce dall'esperienza vissuta come praticante. Chi insegna yoga ha

frequentato corsi di yoga; un coach di CrossFit ha praticato la disciplina che insegna. Una palestra può riconoscere tra i propri clienti una persona capace e appassionata, proporre una formazione e accompagnarla verso un ruolo professionale. Nel nostro campo questa dinamica è ancora più importante, perché manca una scuola esterna equivalente alla nostra.

Prima di affidare a qualcuno la crescita di un allievo vogliamo averlo conosciuto nel tempo, averne osservato i comportamenti e sapere che possiede la formazione di base, la motivazione e le qualità richieste dal ruolo. Per questo la formula che descrive meglio il percorso è: **“aperto a tutti, ma non per tutti”**. Chiunque può accedere alla formazione e ricavarne benefici; le responsabilità educative e professionali vengono affidate attraverso percorsi successivi, affiancamento, verifiche e standard di qualità.

Molte aziende investono nel marketing del “lavora con noi” attraverso campagne, social e pagine di recruiting. Noi abbiamo scelto di investire nel tentativo di costruire l'ambiente nel quale noi stessi avremmo voluto crescere: un luogo capace di sviluppare le persone sul piano personale e professionale, offrire responsabilità reali e far nascere entusiasmo per un progetto educativo. Il marketing più efficace è per noi quello “human-driven”, ovvero quando una persona in formazione ottiene risultati fuori dal comune, mostra un atteggiamento più energico e responsabile e racconta spontaneamente agli amici il proprio desiderio di lavorare un giorno con Learnis.

Questa architettura spiega anche perché, se osservato superficialmente o attraverso un filtro negativo, il nostro

modello può avere offerto terreno, in passato, a letture distorte. Da fuori si vedevano una comunità molto coinvolta, un percorso formativo continuativo e clienti che diventavano ambassador, tutor, istruttori o imprenditori.

La spiegazione concreta è che formiamo internamente professionisti per i quali manca una scuola esterna adeguata e li cerchiamo prima di tutto tra le persone che conoscono il metodo, ne hanno sperimentato il valore e dimostrano una passione autentica per insegnarlo. Consideriamo questa particolarità una delle ragioni principali della qualità che siamo riusciti a costruire.

Al cuore dell'Academy, infine, c'è la rivista che per anni ne ha condiviso anche la denominazione e che oggi esplicita la propria funzione di house-organ con il brand **Learnis Magazine**. Ogni mese propone articoli inediti scritti dai fondatori e dagli istruttori Learnis. A ogni numero si affianca un manuale monografico dedicato a una particolare soft skill, con riflessioni, applicazioni ed esercizi.

Rivista e manuali costituiscono il materiale didattico della Learnis Academy. Danno ritmo e continuità al percorso, collegano gli incontri periodici con il lavoro autonomo svolto durante il mese e rendono accessibili i contenuti elaborati all'interno del sistema.

Il tutoring è diventato nel tempo una delle parti più importanti del nostro metodo. Durante il corso una persona può comprendere nuovi strumenti e sperimentarne l'efficacia; è nel lavoro successivo sulle proprie materie, sui propri obiettivi e sulle proprie difficoltà che deve trasformarli in un metodo personale. Per svolgere questo lavoro serve una formazione specifica.

La **Scuola Tutoring**, oggi attiva in Italia, comprende una verifica iniziale di idoneità, lo studio dei processi di apprendimento e delle procedure, l'osservazione di tutor esperti, l'affiancamento e la gestione di tutoring sotto supervisione. L'autorizzazione interna a operare come tutor Learnis arriva quando la persona dimostra concretamente le competenze richieste. Da quel momento la formazione continua attraverso aggiornamenti, supervisione, confronto sui casi e controllo della qualità.

Una persona è stata accompagnata bene quando diventa progressivamente capace di utilizzare il proprio metodo senza avere più bisogno di chi glielo ha insegnato. Questo è il criterio con cui giudichiamo il successo di un tutor.

Segue poi **Learnis Master**, il percorso di alta formazione attivato in Italia e in Spagna e dedicato a chi vuole diventare istruttore, imprenditore e frontman di un'azienda di formazione. Nasce dall'evoluzione dell'**Addestramento** che abbiamo costruito negli anni per preparare i futuri istruttori e si organizza in un unico percorso di formazione, esperienza sul campo, responsabilità e verifica.

Il Master sviluppa le competenze necessarie per formare altre persone, costruire e guidare una squadra, acquisire

clienti, organizzare il lavoro e assumersi la responsabilità imprenditoriale di una sede. Integra tutoring, docenza, comunicazione, vendita, gestione delle persone, amministrazione, marketing, project management e principi di gestione d'impresa. La formazione avviene attraverso lezioni, studio, affiancamento e attività operative.

10

**LEARNIS MIND: la trasformazione
applicata all'apprendimento**

Il percorso di alta formazione, con una matrice spiccatamente imprenditoriale, è aperto a chi desidera intraprendere questa strada. Portarlo a termine e dimostrare gli standard richiesti dà la possibilità di candidarsi all'apertura e alla guida di una sede Learnis. La responsabilità cresce insieme ai risultati osservati sul campo. Questo sbocco per così dire "naturale" del Master non è comunque l'unico possibile: le competenze avanzate maturate attraverso di esso possono essere spese anche in altri settori o lavorando alla propria realtà imprenditoriale, a riprova dell'elevato valore formativo che travalica la dimensione dei tipici percorsi aziendali di "onboarding".

Il punto di massima evidenza in cui Learnis propone ai suoi utenti un'esperienza immersiva capace di accompagnare una trasformazione straordinaria in un tempo relativamente breve è **LEARNIS MIND**.

Accanto al masterbrand, infatti, nasce **LEARNIS MIND**, il nuovo hero product del network. Anche in questo caso la continuità è dichiarata apertamente. **LEARNIS MIND** raccoglie l'esperienza costruita in oltre vent'anni con Genio in 21 giorni e la porta in una fase ulteriore attraverso **l'integrazione del C1 sui Fondamentali dell'Apprendimento®**, sviluppati dal team **SaperCapire** nell'ambito del lavoro condotto all'interno del CNR. Il cambiamento del nome coincide quindi con una trasformazione reale del percorso: evolvono i contenuti, la struttura, la profondità del lavoro sui processi cognitivi e il modo in cui profilazione, tecniche, metacognizione, tutoring e assistenza continuativa vengono integrati.

LEARNIS MIND è il "prodotto di punta" di Learnis. Accompagnato dal motto 'Find your method', nasce dall'unione tra due patrimoni che fino a oggi avevano storie distinte: l'esperienza maturata con Genio in 21 giorni e il C1 sui Fondamentali dell'Apprendimento sviluppato grazie al lavoro del team SaperCapire del CNR. Detto nel modo più diretto: Genio in 21 giorni più C1. Il risultato, però, non è la somma di due corsi messi uno accanto all'altro. L'integrazione cambia l'ordine e la profondità con cui viene costruito il metodo personale.

Genio in 21 giorni si era già trasformato molte volte. Alle tecniche di memoria, lettura, concentrazione e organizzazione si erano aggiunti profilazione,

personalizzazione, metacognizione, tutoring, frequenza, materiali e strumenti digitali. Per anni il nome storico ha saputo contenere piccoli e grandi cambiamenti. Con **LEARNIS MIND** accade qualcosa di diverso: i Fondamentali diventano la base del percorso, **ridefinendo il rapporto tra i gesti cognitivi elementari, le tecniche di apprendimento strategico e la capacità dello studente di governare l'intero processo**.

Ecco perché il nome cambia. Dopo oltre dieci anni di evoluzioni, questa volta non stiamo aggiornando il corso; **stiamo dando forma a un'esperienza nuova, inedita e più completa**. Il nome storico non viene rinnegato. Rimane il patrimonio di ricerca sul campo, di formazione e di applicazione reale da cui **LEARNIS MIND** ha potuto nascere. Proprio **la continuità della storia permette di riconoscere oggi la discontinuità del prodotto**.

**Per capire che cosa lo rende trasformativo
bisogna seguirlo dalla prospettiva di chi lo vive.**

La persona arriva con **una storia di apprendimento. Può essere uno studente, un universitario o un professionista.** Porta con sé materie, obiettivi, abitudini, risultati, ansie, giudizi ricevuti e spiegazioni consolidate. Spesso descrive la difficoltà con un'etichetta: “sono disorganizzato”, “non riesco a concentrarmi”, “non ho memoria”, “non so esporre”. LEARNIS MIND non prende quell'etichetta come diagnosi. La usa come punto di accesso a un'indagine più precisa.

La **batteria AMOS — Abilità e Motivazione allo Studio** — permette di osservare dimensioni come strategie utilizzate, coerenza del metodo, organizzazione, credenze sull'intelligenza, percezione di efficacia, ansia e resilienza. Il test non assegna alla persona un tipo immutabile e non sceglie automaticamente quale tecnica dovrà usare. Offre una fotografia iniziale. L'intervista e l'osservazione durante l'ora start del tutoring aggiungono ciò che nessun questionario può contenere: la biografia, il rapporto con le materie, l'ambiente, i tempi di attenzione, le reazioni al blocco e il comportamento reale davanti ai propri materiali. Il tutor può osservare direttamente una sessione di studio e vedere dove il processo si inceppa.

Questo primo passaggio è già trasformativo. Una difficoltà vissuta per anni come difetto personale viene scomposta in fenomeni osservabili. “Non sono capace” lascia spazio a domande su attenzione, comprensione, organizzazione, richiamo, gestione emotiva e scelta delle strategie. La persona non riceve una giustificazione. Riceve una mappa da cui può iniziare a lavorare.

L'esperienza immersiva mette poi in movimento la discontinuità. Le tecniche di apprendimento strategico consentono di vivere risultati diversi da quelli abituali; gli esercizi rendono visibili passaggi che prima venivano eseguiti in modo automatico o confuso; il confronto con i pari mostra la pluralità dei modi di imparare. “There is no single way to learn. There's yours” smette di essere uno slogan quando lo studente vede che la stessa procedura non produce lo stesso effetto su tutti e impara a costruire criteri di scelta.

Il **C1** interviene a un livello ancora precedente rispetto alle tecniche e alle fasi del metodo di studio. I **Fondamentali dell'Apprendimento®** allenano gesti cognitivi che la scuola tende a dare per acquisiti: definire con precisione, distinguere concetti vicini, analizzare gli elementi che compongono un concetto, costruire categorie e iperonimi, riformulare con parole proprie, esplicitare e giustificare un passaggio logico. Sembrano operazioni elementari finché non si osserva quanto spesso una difficoltà di memoria nasconda una comprensione fragile, quanto una mappa confusa nasca da concetti mal distinti e quanto un'esposizione incerta derivi da parole riconosciute ma non possedute.

Li definiamo **pre-funzionali** perché preparano le condizioni cognitive necessarie allo studio. Precedono la lettura strategica, la costruzione di una mappa, il richiamo e l'esposizione. Un concetto chiarito, distinto e posseduto linguisticamente può essere organizzato e ricordato con maggiore precisione; un concetto rimasto confuso rende fragile qualsiasi elaborazione successiva.

Questi gesti vengono allenati deliberatamente, come un atleta scompone un movimento prima di eseguirlo con fluidità. Quando diventano più stabili, liberano risorse cognitive per le operazioni complesse. È la differenza tra consegnare una tecnica e costruire la capacità che permette di usarla con intelligenza. Nella metafora di un edificio, le strategie avanzate occupano i piani superiori; i Fondamentali consolidano il terreno e le fondamenta.

Su queste fondamenta si organizza **ALCUORE: Attenzione e Atteggimento, Lettura, Comprensione, Unificazione,**

Organizzazione, Ricordo, Espressione. È una grammatica del processo che rende meno opaco il comando “studia”. La persona impara a preparare attenzione e stato mentale; interrogare il testo anziché attraversarlo passivamente; verificare se ha costruito un significato coerente; collegare i concetti in una visione d'insieme; renderne visibili gerarchie e relazioni; richiamarli attivamente nel tempo; esprimerli con parole proprie e usarli.

Fondamentali e ALCUORE occupano quindi livelli differenti e complementari. I primi allenano i gesti cognitivi elementari sui quali il processo può poggiare; ALCUORE organizza ciò che accade quando la persona affronta un contenuto reale. Comprendere le singole parti prepara l'unificazione in una visione d'insieme; unificarle permette di organizzarle in una struttura che possa essere richiamata ed esposta. Quando l'espressione rivela una lacuna, la persona impara a tornare alla fase che richiede lavoro, fino ai Fondamentali quando serve.

La metacognizione attraversa tutte le fasi. Lo studente osserva ciò che sta facendo mentre lo fa, ne valuta l'effetto e decide se continuare o correggere. Se non riesce a esporre, non conclude automaticamente di avere poca memoria: può tornare alla comprensione, alla distinzione di due concetti, all'organizzazione o alla modalità con cui ha programmato il richiamo. L'errore cambia funzione. Da sentenza sul valore personale diventa informazione sul processo.

Qui il **tutoring personalizzato** è decisivo. All'inizio il tutor presta allo studente una regia che quest'ultimo non possiede ancora. Pone le **domande** che lui non sa porsi, collega i dati AMOS all'osservazione concreta, aiuta a **definire obiettivi**

realistici, interviene nei momenti in cui la difficoltà cognitiva riattiva vecchie esperienze di fallimento. La **fiducia** che offre non è incoraggiamento generico: nasce dalla lettura del profilo, dalle prove e da una procedura adattata alla persona. Con il tempo quella regia deve trasferirsi. Il corsista interiorizza le domande, riconosce il punto in cui si trova, sceglie lo strumento e verifica il risultato. **Il tutor ha successo quando diventa progressivamente meno necessario.**

Anche **l'intelligenza artificiale** entra in questa architettura, con una funzione precisa: personalizzare il percorso. L'IA aiuta a costruire glossari sui termini che bloccano la comprensione, ad attivare le conoscenze pregresse prima di affrontare un contenuto nuovo, a generare simulazioni di prove ed esami e a restituire un feedback immediato su ciò che è stato compreso e su ciò che va ripreso. Il lavoro sull'uso metacognitivo dell'IA ha invece una sede propria: è il contenuto specifico di AI STUDY.

Le **parti pratiche**, l'applicazione sui materiali reali, l'assistenza continuativa e il follow-up completano il viaggio. Il **corso intensivo** apre possibilità e costruisce strumenti; **la trasformazione viene provata sul campo** quando lo studente torna al proprio libro, all'esame, al concorso, alla lingua o al contenuto professionale che prima lo bloccava. Il **tutoring** accompagna l'adattamento. Il **customer care** verifica la continuità e intercetta eventuali difficoltà. La **ripetizione** distribuita consolida i nuovi gesti. **L'esperienza**, così, non rimane un ricordo positivo: entra nella vita quotidiana e diventa metodo.

È questa **l'integrazione che rende LEARNIS MIND unico**: profilazione psicometrica ed ecologica, Fondamentali, tecniche di apprendimento strategico, sequenza ALCUORE, allenamento dei processi cognitivi, regia metacognitiva, esperienza immersiva, tutoring relazionale, pratica sui materiali personali, strumenti digitali, uso non delegante dell'IA e continuità dopo l'aula. Ognuno di questi elementi risponde a un **passaggio preciso della trasformazione**. Insieme portano la persona dall'idea spesso ereditata di non essere capace alla possibilità concreta di osservare, scegliere, agire e correggersi.

11

**Gli altri punti di ingresso del
percorso educativo**

Un viaggio trasformativo non ha necessariamente lo stesso punto di partenza per tutti, né una sequenza prestabilita di tappe. Learnis è l'ecosistema di Educazione Trasformativa che accompagna lo sviluppo delle Learning Skills, delle Personal Skills e delle Professional Skills: tre dimensioni diverse ma connesse della stessa persona, che possono essere incontrate in momenti e attraverso esperienze differenti.

Se LEARNIS MIND rappresenta il lavoro di base sulle Learning Skills e sulla metacognizione, **LEARNIS AI STUDY** è il percorso dedicato all'uso consapevole dell'intelligenza artificiale nello studio e nel lavoro. Il principio che lo guida è semplice: usare l'IA per pensare meglio, non per pensare meno. Il percorso lavora su tre elementi — il prompting, l'uso metacognitivo dell'IA e la scelta consapevole del ruolo da assegnarle — e traduce in pratica la stratificazione che distingue Fondamentali dell'Apprendimento®, funzioni cognitive di base, funzioni di regia metacognitiva e funzioni di elaborazione superiore.

Il punto di partenza è una domanda: **per che cosa sto utilizzando l'IA in questo momento?** Già formulare questa domanda attiva metacognizione, perché obbliga a riconoscere l'obiettivo, la fase del processo, l'operazione cognitiva richiesta e la responsabilità che vogliamo conservare.

Uno stesso strumento può assumere ruoli differenti in momenti diversi di **ALCUORE**. La scelta del nome rende esplicito il tipo di utilizzo e aiuta la persona a sapere quale operazione sta chiedendo e perché. Il prompting diventa così anche **self-prompting**: imparando a formulare domande efficaci alla macchina, l'utilizzatore impara a porre domande migliori a sé stesso.

L'IA può quindi agire come amplificatore metacognitivo: aiuta a formulare domande, mette alla prova una spiegazione, simula obiezioni, fa emergere un'incoerenza, sostiene la pianificazione dei richiami o produce un materiale dopo che la persona ne ha definito contenuti, obiettivi e vincoli. La responsabilità di comprendere e giudicare resta alla persona. In un tempo in cui l'IA moltiplica le informazioni, **AI STUDY** allena ciò che nessuna abbondanza di risposte produce automaticamente: la capacità di imparare, validare e pensare.

L'obiettivo del percorso è aiutare studenti e professionisti a utilizzare l'IA come sostegno alla comprensione, all'autoregolazione, alla simulazione e al pensiero critico, mantenendo nelle proprie mani il giudizio sul processo e sul risultato.

LEARNIS ONE, invece, porta il lavoro in modo particolare nella dimensione delle Personal Skills. È un'esperienza immersiva di quattro giorni dedicata a quattro grandi aree della vita — emozioni, relazioni, benessere e successo — nata da una domanda volutamente radicale: se avessimo soltanto quattro giorni per trasmettere ai nostri figli ciò che abbiamo imparato di più importante sulla vita, che cosa sceglieremmo?

Quella domanda racconta bene la natura dell'esperienza. ONE crea uno spazio nel quale osservare con maggiore attenzione il proprio modo di vivere e interpretare ciò che accade: le convinzioni attraverso cui leggiamo noi stessi, la qualità delle relazioni che costruiamo, il rapporto con le emozioni e i criteri con cui definiamo successo e benessere. La dimensione immersiva permette di trasformare alcuni di questi temi da concetti astratti a esperienze sulle quali riflettere e rispetto alle quali compiere scelte più consapevoli.

LEARNIS EAGLE interviene anch'esso nell'area delle Personal Skills, mettendo al centro un tema decisivo per qualsiasi processo trasformativo: **responsabilità personale ed etica**. Essere responsabili dei propri risultati non significa attribuirsi indiscriminatamente la colpa di ciò che accade, ma imparare a riconoscere la parte della realtà sulla quale possiamo effettivamente intervenire. Significa prendere consapevolezza del fatto che siamo comunque al volante della nostra vita, anche quando scegliamo di non accorgercene.

Disintossicazione digitale, esperienza, ascolto, confronto e feedback dei pari aiutano a rendere visibili automatismi e comportamenti che nella quotidianità possono rimanere fuori dal nostro campo di osservazione. Il percorso invita a ridurre il rumore esterno, ascoltare la propria voce, riconoscere le proprie radici, rinunciare agli alibi e osservare le conseguenze delle proprie scelte su sé stessi e sugli altri. L'etica prende forma proprio nella capacità di interrogarsi sulla coerenza tra valori, comportamenti ed effetti prodotti. È esattamente in questo passaggio — da ciò che accade automaticamente a ciò che può diventare oggetto di scelta — che riconosciamo uno dei movimenti fondamentali dell'Educazione Trasformativa.

Il **LEARNIS SUMMER CAMP**, trasforma per cinque giorni il gruppo stesso in un ambiente di apprendimento. Team building e leadership diventano esperienze concrete attraverso cui gli allievi della Learnis Academy rafforzano abilità, relazioni e capacità di contribuire, ovvero le fondamenta stessa per la costruzione e il potenziamento delle loro Professional Skills.

La sua collocazione nel tempo ha un significato preciso. Il Summer Camp accompagna la ripartenza dell'anno accademico creando energia, connessioni e senso di appartenenza. Non è soltanto un momento che prepara ciò che verrà dopo: è esso stesso un ambiente educativo nel quale alcune capacità personali e relazionali possono essere sperimentate nella realtà del gruppo. Per questo il Summer Camp rappresenta un fiore all'occhiello nel settore dello sviluppo delle Professional Skills, pur toccando anche ambiti diversi che certamente concorrono alla capacità di contribuire di una persona.

L'area delle **Professional Skills** comprende **LEARNIS TALENT**, percorso ibrido pensato per imprenditori e manager dedicato alla gestione e allo sviluppo delle persone e dei talenti in azienda. A partire dal Corso Immersivo sviluppato da Giacomo Navone sulla delega e la gestione virtuosa dei team in azienda, include la proposta formativa portata avanti da Massimo De Donno e Roberto Ciccione attraverso Talent Management Srl, in Italia.

Da quel primo percorso l'impresa può scegliere di estendere il lavoro a manager e collaboratori, fino a costruire una propria academy interna. Il modello nasce dall'Academy che abbiamo sviluppato nel nostro sistema in oltre vent'anni e che è alla base di ogni risultato positivo ottenuto dalla nostra organizzazione: formazione continuativa, applicazione, confronto, accompagnamento e responsabilità condivisa.

I vari corsi qui illustrati sono solo una parte dell'offerta formativa di Learnis: ogni branch nazionale nel tempo ha sviluppato un proprio portfolio distintivo per incontrare i bisogni specifici di quel mercato. Questi corsi e questi "percorsi" **non sono dunque tappe obbligate di una sequenza, ma punti di accesso differenti allo stesso ecosistema trasformativo**. Una persona può incontrare Learnis per imparare meglio, per crescere sul piano personale o per sviluppare capacità professionali; un'impresa può incontrarla per investire sullo sviluppo delle proprie persone. Cambia il punto di partenza, non il principio che tiene insieme il viaggio.

È questa l'idea alla base di Learnis: non un semplice "catalogo di corsi", ma un **sistema di Educazione Trasformativa** che lavora sulle Learning Skills, Personal

Skills e Professional Skills, offrendo a ciascuno esperienze diverse attraverso cui crescere, agire con maggiore consapevolezza e diventare progressivamente più autonomo.

Il viaggio è trasformativo proprio perché non appartiene al corso. Appartiene alla persona.

12

Il principio arriva alla fine

All'inizio Learnis poteva sembrare il nome nuovo di qualcosa che già conoscevamo. Ora la sequenza appare diversa.

Prima viene la nostra storia, quella vera, con le sue luci e le sue ombre, come per qualsiasi organizzazione complessa cresciuta rapidamente.

Vengono oltre vent'anni di lavoro. Vengono i corsi del 2005 e del 2006, il libro del 2012, l'espansione internazionale, la rete costituita nel 2017, l'evoluzione dal catalogo di tecniche al metodo personalizzato, la formazione di tutor e istruttori, la ricerca, le migliaia e migliaia di testimonianze, il confronto con IUL, CNR e INDIRE. Vengono anche le ingenuità, gli errori e la fatica necessaria per trasformare un gruppo di formatori e imprenditori in un sistema capace di coordinare persone, imprese e responsabilità in Paesi diversi. Viene la scelta di rendere più chiara la governance, più visibile l'etica, più verificabile ciò che diciamo.

Poi nasce Learnis.

Il nome non crea questa storia. La riconosce. Diventa brand, simbolo, emblema, e dà finalmente forma unitaria a ciò che era maturato nei fatti e assume davanti al pubblico un

impegno più grande: diventare un **riferimento internazionale per l'Educazione Trasformativa**, rendendo accessibile un ecosistema in cui apprendimento, crescita, impatto e prosperità appartengono allo stesso viaggio.

Subito dopo arriva LEARNIS MIND, perché un brand fondativo dimostra la propria promessa in un'esperienza concreta. Anche qui il nome giunge alla fine di una trasformazione reale: Genio in 21 giorni incontra il C1, i **Fondamentali entrano nell'architettura del metodo**, ALCUORE rende osservabile il processo, il tutoring accende il pilota interno allo studente. Ciò che nasce merita un nome nuovo proprio perché conserva il meglio della storia e riesce a portarlo oltre.

Sappiamo di essere entrati in una nuova fase della nostra storia, e che non si tratta solo di una serie di modifiche a livello organizzativo o di comunicazione. Learnis incarna anche, per noi, profondamente, come un "nuovo inizio". È il principio di un salto di scala senza precedenti che amplifica la nostra capacità di impatto. Il principio, di questo nuovo capitolo, arriva "alla fine" di una storia lunga e complessa, di oltre venti anni di impegno accanto ai nostri allievi in tante parti del mondo.

Se, leggendo, l'idea iniziale di "cambio di nome" ha lasciato il posto alla comprensione di un'evoluzione lunga, complessa e coerente, allora il testo ha già prodotto un piccolo esempio del processo che descrive. Non ha aggiunto soltanto informazioni su Learnis. Ha cambiato la cornice con cui quelle informazioni vengono interpretate.

IL PRINCIPIO ARRIVA ALLA FINE

È qui che comincia ogni vera trasformazione.

13

Nota bibliografica

NOTA BIBLIOGRAFICA

Giacomo Navone, Massimo De Donno, *Genio in 21 giorni*, Sperling & Kupfer, Milano 2012 (collana I grilli; successive edizioni 2013 e 2014, e ristampa Pickwick).

Jack Mezirow, *Transformative Dimensions of Adult Learning*, Jossey-Bass, San Francisco 1991; trad. it. *Apprendimento e trasformazione. Il significato dell'esperienza e il valore della riflessione nell'apprendimento degli adulti*, Raffaello Cortina, Milano 2003.

Jack Mezirow and Associates, *Fostering Critical Reflection in Adulthood. A Guide to Transformative and Emancipatory Learning*, Jossey-Bass, San Francisco 1990.

Jack Mezirow and Associates, *Learning as Transformation. Critical Perspectives on a Theory in Progress*, Jossey-Bass, San Francisco 2000.

Jack Mezirow, Edward W. Taylor and Associates, *Transformative Learning in Practice. Insights from Community, Workplace, and Higher Education*, Jossey-Bass, San Francisco 2009.

Cesare Cornoldi, Rossana De Beni, Chiara Meneghetti e collaboratori, *Test AMOS. Abilità e motivazione allo studio*, Erickson, Trento (edizioni AMOS 8-15 e AMOS 17-Università).



Your transformative education®

LEARNIS.ORG

LEARNIS 2026 ALL RIGHTS RESERVED