



TESI DI LAUREA

Esplorare il Mondo delle Comunità di Apprendimento Online

Politecnico di Torino
Corso di Laurea in Design e
Comunicazione Visiva
A.A 2021-2022

Candidata: Yasemin Arın

Relatore: Professoressa Eleonora Buiatti

Indice

Introduzione

Scopo della tesi

Metodologia della ricerca

Che cos'è l'apprendimento?

Definizione di apprendimento

Che cos'è la memoria?

Definizione della memoria

Memoria di lavoro

Memoria nell'apprendimento online

Apprendimento online

MOOC vs CBC

Active Learning

Apprendimento Sociale

L'importanza della comunità nell'apprendimento

Comunità di apprendimento online

Community of Inquiry

Community of Practice

CoI vs CoP

Analisi

Community Canvas

Categorie dell'analisi

Tabella dell'analisi

Risultati dell'analisi

Paragone delle diverse realtà

Conclusione

Minacce e Opportunità

Bibliografia e Sitografia

Con la pandemia l'apprendimento è diventato online per tutti, per gli studenti delle medie, per gli studenti di Università, per quelli che prendono dei corsi di lingua, c'è anche chi fa sport online. Tutte le persone di diverse età si sono adottate con la velocità e hanno sfruttato questa opportunità di avere la comodità di essere nelle loro case mentre comunicano, imparano e parlano con una persona che potrebbe essere nell'altra parte del mondo. Quando si vede la velocità di adattamento, l'aumento di efficienza nel lavoro che si esercita e il risparmio del tempo, uno non può non essere curioso delle dinamiche di questo nuovo mondo che ci è aperto grazie alla Covid-19.

Questa tesi ha lo scopo di esplorare questo nuovo mondo dell'apprendimento online, partendo dalla base per ricordare cosa vuol dire l'apprendimento, la memoria e il ricordo per poi esplorare il tema della comunità e le dinamiche nelle diverse piattaforme di apprendimento online.

Per capire meglio il tema che stiamo per affrontare bisogna partire dalle definizioni e approfondire tutti questi termini che sentiamo ogni giorno meritandoli al nostro tema. Per poi introdurre due grande categorie delle piattaforme dell'apprendimento online (MOOC vs CBC), approfondiremo la teoria dell'apprendimento sociale e alla fine partendo dalla due tipologie delle comunità online (CoP, Col) vedremo 8 diversi casi studi per aiutarci a mostrare le differenze, i pattern e temi che scorrono per esplorare meglio il fenomeno. Per fare esso utilizzeremo come metodologia della ricerca il "Multiple Case Study" e "Purposeful Sampling".

Introduzione

Stiamo per affrontare il tema delle comunità di apprendimento, ma **CHE COSA VUOL DIRE L'APPRENDIMENTO?**

Andiamo a vedere la definizione da dizionario:

apprendiménto s. m. [der. di apprendere]. – *Atto dell'apprendere, dell'acquistare cognizione: a. di un'arte; l'a. delle matematiche. Con sign. più ampio, in psicopedagogia, processo di acquisizione di nuovi modelli di comportamento, o di modificazione di quelli precedenti, per un migliore adattamento dell'individuo all'ambiente: a. meccanico, memorizzazione non accompagnata da comprensione; a. mentale, come attività del pensiero senza la presenza degli oggetti; a. percettivo, mediante l'osservazione e la manipolazione di oggetti.*

Apprendimento nel modo più semplificato si definisce come **cambiamenti nel comportamento** (Guy R. Lefrançois, 1999). Infatti la differenza tra memorizzare e imparare entra in gioco proprio in questo momento. La grande problematica del sistema educativo tradizionale è che si basa troppo sulla memorizzazione che esperienza. Uno può memorizzare anche 20 parole o nomi a fila ma, sempre in base anche alla frequenza di ripetizione, dimentica con tempo e apprendimento non avviene. Apprendimento avviene invece quando uno consciamente o subconsciamente applica quello che ha visto, sentito.



Apprendimento è il processo di acquisizione di nuovi modelli di comportamento, o di modificazione di quelli precedenti, per un migliore adattamento dell'individuo all'ambiente.

Questi cambiamenti però non sono sempre immediati. Possono essere anche latenti (Guy R. Lefrançois nel Theories of Human Learning 1999) e perciò non si definiscono soltanto come “cambiamenti in comportamento” ma “**potenziali cambiamenti in comportamento**”. Perché l'apprendimento non è sempre evidente e in alcuni scenari bisogna un cambio nella disposizione per vedere esso perciò alcuni cambiamenti si appaiono quando uno si ha l'opportunità per eseguirle.

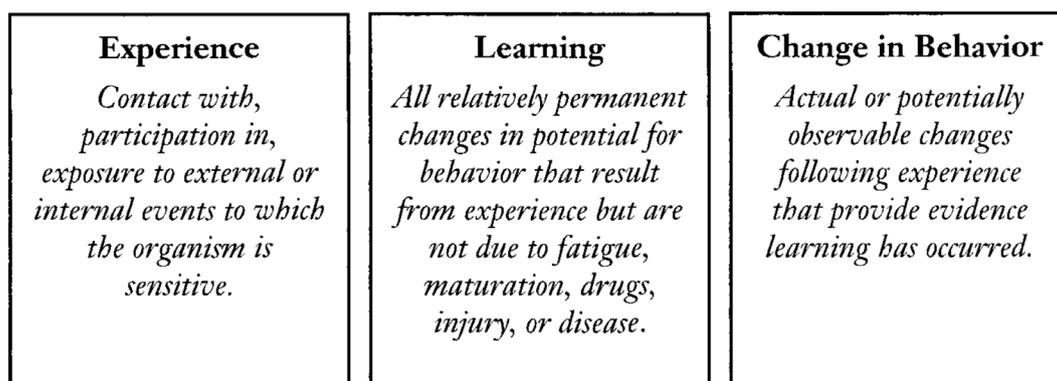


Figure 1.1 Evidence of learning is found in actual or potential changes in behavior as a result of experience. But learning is, itself, an invisible, internal neurological process.

Con l'immagine illustrata sopra, Guy R. Lefrançois continua la sua argomentazione dicendo che *“L'Apprendimento è generalmente identificato come cambiamenti potenziali nel comportamento che risultano da esperienze che non sono dovute alla fatica. Parlando tassativamente l'apprendimento non è definito da cambiamenti attuali o potenziali del comportamento ma l'apprendimento è quello che succede all'organismo (umano o non umano) come risultato di esperienza. I cambiamenti in comportamento sono solo l'evidenza che l'apprendimento si è verificato.”*

Un'altra definizione dell'apprendimento che anche se non lontano porta un'altra prospettiva è quella di **Ruth C. Clark e Richard E. Mayer** nel libro *eLearning and the Science of Instruction* (2016):

“Learning involves strengthening correct responses and weakening incorrect responses. Learning involves adding new information to your memory. Learning involves making sense of the presented material by attending to relevant information, mentally reorganizing it, and connecting it with what you already know.”

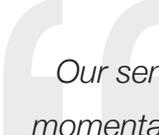
Affermano che **l'apprendimento serve alla rafforzamento delle risposte corrette e l'indebolimento delle risposte non corrette**. E che apprendimento involve ricavare senso del materiale presentato, frequentando all'informazione relativa, riorganizzarlo mentalmente e legandolo alle cose che già sai.

Mentre **George Siemens** lo definisce come un processo che avviene all'interno di ambienti nebulosi di mutevoli elementi centrali, non interamente sotto il controllo

dell'individuo. L'apprendimento (definito come **conoscenza attuabile**) può risiedere al di fuori di noi stessi (all'interno di un'organizzazione o di un database), **è focalizzato sulla connessione di insiemi di informazioni specializzati e le connessioni che ci consentono di apprendere di più sono più importanti del nostro attuale stato di conoscenza.**

In realtà il terreno comune di tutte queste definizioni sono che **l'apprendimento avviene solo se uno collega, capisce, conosce questa nuova input e come risultato di questo verifica un cambiamento nel modo di fare.** Quindi non è riuscire a ricavare nella mente una frase o un nome o un informazione ma “internalizzare e collegare” quanto si è sentito, e come evidenza cambiare il modo di fare. Però anche se accettiamo che memorizzare non vuol dire imparare, cos'è la relazione tra apprendimento definita prima e la memoria? E' possibile che uno che ha dimenticato quello che si è appreso può presentarsi un cambiamento nel suo comportamento?

Nel mio viaggio per trovare la risposta a questa domanda mi sono incontrata prima con Douglas Hintzman che nel 1990 ha affermato che “un presupposto di una comprensione intuitiva della memoria è che se un ricordo deve influenzare il comportamento, deve essere recuperabile”. Mentre, come presuppone Freud, ci sono molti casi in cui entra in gioco la memoria subconscia o così detta implicita. Quindi un oggetto appreso precedentemente ma non recuperabile comunque può affettare il comportamento.

 *Our sensory system can hold numerous items simultaneously, but only momentarily. Learning is an active process that involves sensory input to the brain, which occurs automatically, and an ability to extract meaning from sensory input by paying attention to it long enough to reach working (short-term) memory, where consideration for transfer into permanent (long-term) memory takes place.*

-Brain World Magazine, Kenneth Wesson 2020

CHE COS'È LA MEMORIA?

Come Massaro e Cowan nota nel 1993, **attenzione, memoria e apprendimento sono estremamente collegate**. Apprendimento è cambiamento del comportamento che risulta dall'esperienza mentre la memoria è l'effetto dell'esperienza e entrambi sono facilitati dall'attenzione. Messo in un altro modo, non sarà alcuna evidenza che l'apprendimento si è verificato senza aver successo qualcosa nella memoria.

Andiamo a vedere anche la definizione di memoria da dizionario:

memòria s. f. [dal lat. memoria, der. di memor -ōris «memore»]. – 1. a. *In generale, la capacità, comune a molti organismi, di **conservare traccia più o meno completa e duratura degli stimoli esterni sperimentati e delle relative risposte**.*

Ebbinghaus fu il primo a studiare la memoria in modo sperimentale e definisce esso come la **capacità di conservare e di rievocare quanto si è appreso**.

Nell'introduzione avevo affermato che l'educazione tradizionale fallisce spesso perché fonda spesso sulla memorizzazione degli informazioni. Questo è vero però c'è una differenza tra memorizzare e ricordare. Memoria e il ricordo sono fondamentali nell'apprendimento, perché senza la memoria non possiamo ripescare le informazioni recentemente appresi.

Se mettiamo in una tabella le informazioni sopra eccitati per disegnare i processi necessari per apprendimento fuoriesce la seguente figura:

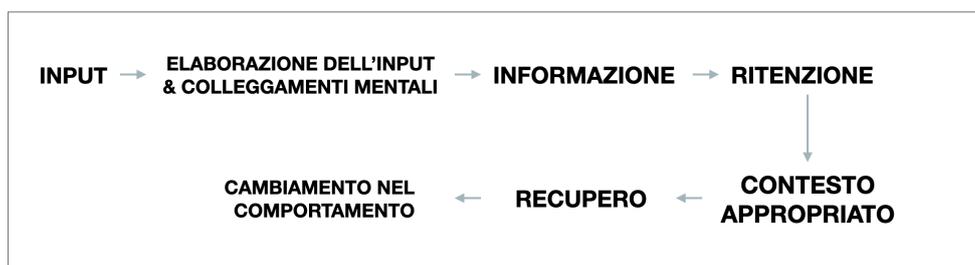


Però è molto più complesso di questo perché entra in gioco la memoria e il ricordo. Il ricordo e l'apprendimento sono direttamente proporzionali, il che vuol dire; per ricordare un'informazione bisogna aver appreso l'informazione precedentemente e viceversa; per avere l'evidenza di ciò che si è appreso (cambiamento nel comportamento) bisogna ricordare quanto si è appreso. Perciò nella tabella sopra

manca il componente della memoria, perché dopo aver acquisito l'informazione uno deve immagazzinare questa informazione nella memoria affinché non abbia la necessità e la condizione di usare esso.

Negli studi della memoria si sono verificati i tre fasi per ricordare un'informazione, che sono la fase della **codifica**, la fase della **ritenzione** e la fase del **recupero**. La fase della codifica la possiamo identificare come la fase in cui viene elaborato l'input per trasformarla in un'informazione collegando con delle informazioni precedentemente acquisite. La fase della ritenzione è invece la fase in cui ripesciamo, cerchiamo nella nostra memoria l'informazione acquisita. La fase della ritenzione è strettamente collegata alla fase precedente (codifica) perché il livello e la qualità della ritenzione dipende dalla profondità della codifica. Se per la codifica si basa sul significato avviene una migliore ritenzione. Un esempio giornaliero a una codifica profonda quindi legata al significato può avvenire nel caso in cui dobbiamo ricordare un indirizzo, se l'indirizzo è "Via Massima, 29" possiamo ricordarlo meglio facendo la seguente codifica: il nome del mio cugino e l'età del mio fratello". Quando codifichiamo l'informazione dandone un significato la sua traccia duratura e profondità aumentano e che quindi diventa un'informazione tacciabile (Teoria dei livelli di elaborazione, Craik e Lockhart 1972). Invece la fase del recupero essendo strettamente collegata alle fasi precedenti è molto più complessa, perché anche se la codifica è basata sul significato e quindi è profonda non è abbastanza per il recupero di avvenire. La fase del recupero è molto dipendente dai cosiddetti "cue" quindi stimoli esterni nel momento/occasione del recupero dell'informazione. La compatibilità tra la codifica / la traccia e l'informazione fornita al recupero è molto importante perché rappresenta la relazione tra l'informazione immagazzinata e l'informazione presente al recupero. Il principio di specificità della codifica implica che "la traccia ed il cue nell'ambiente siano collegati affinché la potenzialità della traccia sia convertita nell'attualità del ricordo.

Se proviamo a rivedere la tabella mettendo le fasi e i componenti della memoria abbiamo la figura seguente:



WORKING MEMORY - MEMORIA DI LAVORO



La memoria di lavoro ha un ruolo determinante per l’attivazione di quello che egli ha denominato il Sistema2, cioè quello sforzo mentale che viene richiesto quando entra in gioco il pensiero razionale (lettura, riflessione, calcolo, ecc.)

- Psicologo Daniel Kahneman, nel suo libro *Pensieri lenti e veloci*

Quando parliamo della memoria nell’ambito di apprendimento, bisogna anche citare il Modello della Memoria di Lavoro. E’ un modello introdotto nel 1974 da Alan Baddeley e Graham Hitch per descrivere in dettaglio le dinamiche della memoria a breve termine, Alan Baddeley e Graham Hitch propongono che essa è costituita da più parti integranti.

Il modello propone che i processi del pensiero umano avviene in un sistema dedicato a immagazzinare informazioni nella memoria di breve termine; questa è costituita da tre elementi: **un sistema centrale** (esecutore), **un sistema fonologico** (verbale) e **un sistema visuo-spaziale**.

Nel 1986 Baddeley dice nel suo libro *“Graham Hitch e io abbiamo abbandonato la teoria di una memoria di lavoro intesa come un magazzino unitario, sostituendola con l’idea che un certo numero di sottosistemi siano controllati da un sistema esecutivo a capacità limitata.[...] Abbiamo scelto di lavorare inizialmente con un sistema tripartito che comprende un sistema supervisore di controllo, l’esecutore centrale, aiutato da due sistemi asserviti, uno di questi specializzato nell’elaborazione del materiale linguistico, il loop articolatorio, l’altro che si occupa della memoria visuo-spaziale, il visuo-spatial scratch pad (taccuino visuo-spaziale).”*

Poi nel 2000 Baddeley aggiunge al modello originario della memoria di lavoro un terzo componente costituito dalla memoria episodica (episodic buffer) nel quale vengono aggregate informazioni spaziali, visuali e verbali sequenziate in storie complete di senso.

Memoria di lavoro: ha una bassa capacità: 7 ± 2 pezzi di informazione rimane il riferimento più accreditato (Teoria di Miller), e decade molto rapidamente (circa 70 msec). Come ci dice la **Legge di Miller**: il numero di oggetti che la mente umana media può tenere in mente è in funzione è 7 ± 2 . Quindi il numero massimo di oggetti che la nostra mente è in grado di processare parallelamente è “7 più o meno 2”. Lo stesso numero corrisponde anche al limite massimo della memoria a breve termine. Studi recenti hanno parzialmente ridefinito la legge; il numero corretto non è più 7 più o meno 2 ma un intervallo compreso tra 3 e 5. Quindi dobbiamo sempre tener conto che il cervello umano ha dei limiti piuttosto bassi in termini di elaborazione e memoria che può gestire in parallelo.

La capacità dell'umana di immagazzinare le informazioni non è illimitata perciò usiamo i chunks che sono dei pacchetti di informazione, la mente umana tende a raggruppare le informazioni in questi cosiddetti chunks. Secondo Miller un chunk è composto da varie parole, come una frase, qualcosa di molto più semplice da ricordare dato che avrebbe un senso specifico per la persona.

LA MEMORIA NELL'APPRENDIMENTO ONLINE

In una ricerca fatto dal Dipartimento dell'Educazione Scientifica Applicata in Umeå University Svizzera, sono stati analizzati 98 studenti in una piattaforma e-learning, che si chiama Hypocampus, via migliori sottoinsiemi di analisi di regressione multipla. I risultati ottenuti contribuiscono alla ricerca esistente sulla WM (Working Memory) negli ambienti di e-learning e suggeriscono inoltre che **le differenze individuali nelle prestazioni verbali di WM possono essere previste dal modo in cui gli studenti interagiscono sulle piattaforme di e-learning.**

Il loop articolatorio con le sue prove sub vocali e le componenti di memorizzazione fonologiche è più direttamente rilevante per ricordare le informazioni verbali e l'apprendimento, mentre il taccuino visuospatiale è responsabile del ricordo delle immagini spaziali e visive e dell'apprendimento visuo-spaziale. **Dato che la maggior parte dei contenuti sulle piattaforme di e-learning sono presentati in forma testuale, in particolare la WM verbale svolge un ruolo fondamentale per facilitare i materiali da apprendere nella memoria a lungo termine.**

Un altro quadro teorico relativo all'e-learning, e in parte basato sul modello della WM, è la **teoria del carico cognitivo** (Sweller, 1988). La WM ha una capacità limitata, perciò la teoria del carico cognitivo individua l'importanza di ridurre i carichi di WM non necessari. In altre parole, il superamento della soglia di capacità della WM potrebbe comportare un sovraccarico cognitivo, e quindi risultati di apprendimento inibiti (Kalyuga, 2011). Perciò per creare delle piattaforme di apprendimento online efficaci si deve tenere conto della WM ovvero la Memoria di Lavoro e i limiti della mente umana. Il che vuol dire bisogna avere/disegnare un LCMS (Learning Content Management System), una piattaforma ben organizzata per facilitare l'apprendimento e la navigazione degli utenti e per non sovraccaricare con informazioni non necessarie.

COSA VUOL DIRE L'APPRENDIMENTO ONLINE?

L'apprendimento online come si capisce dal nome è quando l'apprendimento viene non fisicamente e tradizionalmente in un'aula ma tramite internet e piattaforme online. Questo tipo di apprendimento può avvenire in qualsiasi luogo e momento ed è di solito solitario (fisicamente).

Ci sono diversi tipi di apprendimento online, l'apprendimento può avvenire tramite riunioni online, tramite un'applicazione, una piattaforma oppure tramite un sito e può essere o privato o di comunità (open source).

Un'ambiente di apprendimento online è uno spazio dove sono disponibili informazioni accessibili attraverso un'interfaccia costruita su un sistema tecnologico (Tsai, 2002). L'e-learning è uno spazio di formazione in cui si usa la tecnologia per distribuire, progettare, gestire e ampliare l'apprendimento (Carmen Leone, 2020). Gli elementi principali per uno spazio e-learning sono interattività, appartenenza, coinvolgimento, efficienza e motivazione.

Anee, Associazione dei Servizi e Contenuti Multimediali definisce l'e-learning come: *“L'e-learning è una metodologia di insegnamento e apprendimento che **coinvolge sia il prodotto sia il processo formativo**. Per prodotto formativo si intende ogni tipologia di materiale o contenuto messo a disposizione in formato digitale attraverso supporti informatici o di rete. Per processo formativo si intende invece la gestione dell'intero iter didattico che coinvolge gli aspetti di erogazione, fruizione, interazione, valutazione. In questa dimensione **il vero valore aggiunto dell'e-learning emerge nei servizi**”*

di assistenza e tutorship, nelle modalità di interazione sincrona e asincrona, di condivisione e collaborazione a livello di Community. Peculiarità dell'e-learning è l'alta flessibilità garantita al discente dalla reperibilità sempre e ovunque dei contenuti formativi, che gli permette l'autogestione e l'autodeterminazione del proprio apprendimento.”

Le caratteristiche generali di una piattaforma e-learning sono: l'utilizzo efficiente dei canali multimediali, apprendimento indipendente dagli luoghi e presenza fisica. E richiede una connessione ad internet e di un dispositivo elettronico tecnologico.

Nei nostri tempi il contenuto educativo online è ovunque, anche guardando sui canali YouTube, nei social, nei newsletter possiamo trovare una vasta gamma di esempi sull'argomento che desideriamo imparare. Ci sono pure i corsi/contenuti online sul livello dottorale. Inoltre le piattaforme come Udemy e Coursera hanno un ruolo importante per gli studenti/professionisti che vogliono sempre accelerare le loro competenze. Grazie a queste piattaforme la gente può scaricare dei corsi-video, gratuitamente o a costi abbastanza economici, che possono guardare nel loro tempo, quindi asincronamente e approfondire gli argomenti e guadagnare dei skillset che gli aiuterà nella competizione nel loro ambito di lavoro / educazione. Tra questi tipi di piattaforme abbiamo anche LinkedIn che con “LinkedIn Learning” offre i corsi e dà anche una certificazione che uno si può mostrare nei loro CV e profili LinkedIn. Tutti questi menzionati sopra sono degli esempi dell'educazione online asincroni, quindi è gestito completamente dall'utente nelle sue tempistiche. L'utente dopo aver caricato il corso oppure aver trovato il video online, può scegliere come gestire il suo tempo, quanto approfondire e continuare.

“...è diventato chiaro nel corso degli anni che un maggiore accesso non si traduce in un maggiore coinvolgimento. Molti dei fornitori di corsi online che hanno guadagnato importanza negli anni hanno venduto la pretesa che i clienti potessero imparare qualsiasi cosa, ma si sono affidati alla forza di volontà e alla motivazione degli studenti per seguire un corso. È un modello familiare anche in altri programmi autogestiti: chiunque può accedere a un programma di allenamento e dieta, ma pochissimi in realtà si attengono ad esso abbastanza a lungo da vedere i risultati...”

- Wes Kao, Future, 2021 co-fondatrice di Maven

Un altro esempio ai corsi online sono i MOOC, l'acronimo sta per Massive Open Online Course. I MOOC sono degli corsi online e sono aperti a tutti per iscriversi e sono gratuiti. I MOOC che erano popolari negli anni 2010 e che continuano nei modi più moderni, offrono video registrati e on-demand spesso con un programma di sillabe definito. Però la rata di completamento degli MOOC è solo del 3-6 per cento.

*“Quando i massicci corsi online aperti (MOOC) hanno catturato per la prima volta l'attenzione globale nel 2012, i sostenitori hanno immaginato una trasformazione dirompente all'istruzione post-secondaria. Le lezioni video dei migliori professori del mondo potrebbero essere trasmesse ai confini più remoti del mondo in rete e gli studenti potrebbero dimostrare la propria competenza utilizzando valutazioni innovative basate su computer, anche in luoghi con accesso limitato all'istruzione tradizionale. Ma dopo aver promesso un riordino dell'istruzione superiore, vediamo invece il campo fondersi attorno a un modello di business diverso e molto più antico: aiutare le università a esternalizzare i loro master online per i professionisti. Per comprendere meglio le ragioni di questo spostamento, evidenziamo tre modelli che emergono dai dati sui MOOC forniti dall'Università di Harvard e dal Massachusetts Institute of Technology (MIT) tramite la piattaforma edX: **La stragrande maggioranza degli studenti MOOC non torna mai dopo il primo anno, la crescita nei MOOC la partecipazione è stata concentrata quasi interamente nei paesi più ricchi del mondo e la rovina dei MOOC - bassi tassi di completamento - non è migliorata in 6 anni.**” (The MOOC Pivot,2019 Justin Reich José A. Ruiperez - Valiente)*

Come risposta alla mancanza di continuazione e completamento nei corsi asincroni online, sono nati i “Cohort-Based Courses (CBC)”, che si traduce in Italiano come “I Corsi a Coorte”. Questi sono dei corsi online dove gli utenti, come un gruppo/un coorte partecipano all'educazione online nello stesso tempo, i corsi si terranno in un certo periodo del tempo con il sostegno delle diverse risorse come dei video, libri, articoli) e con degli “instructor” in un loop continuo di feedback sempre attivo. Con la nascita di CBC online learning lascia di essere un consumo dei contenuti e diventa “real time” con **apprendimento attivo** e basata sulla comunità (il coorte). Questi corsi a coorte hanno una data di inizio e data di fine fissata e sono generalmente sincroni quindi la definizione “real time” intende proprio questo.

COSA DIFFERENZIA I CBC DAI MOOC?

“Un studio fatto da MIT fa vedere che i MOOC non solo hanno avuto un tasso di abbandono di circa il 96% in cinque anni, ma la stragrande maggioranza degli studenti MOOC non è mai tornata dopo il primo anno.”

I MOOC sono basati sull'idea che *le persone se hanno il contenuto adeguato saranno motivati per consumarli ma questo non è quello che è successo*. Il fattore sottostante nel fallimento dei MOOC è che i MOOC basano sull'apprendimento autogestito. Siccome non ci sono dei termini e confini ben disegnati gli utenti tendono a procrastinare. Se vediamo il caso dei CBC, stiamo parlando di un insieme di persone che fanno parte dello stesso coorte in cui ci sono gli orari e le attività fissati in una timeline. In questo caso si parla di un viaggio di apprendimento ben disegnato con dei termini, quindi non si parla soltanto di un video oppure un articolo che uno si deve scoprire quando ha il tempo ma si parla di una programma sincrona.

La sincronia non è obbligatoria, ma i partecipanti sono motivati a attendere alle “lezioni” perché non si tratta solo dal trasferimento della conoscenza come nel caso dei MOOC ma nei riunioni dei CBC si ha la possibilità di fare le domande, partecipare alle discussioni e alle attività che si tengono nei breakout room, appunto si parla di un esperienza di apprendimento attivo.

Grazie a questa tendenza dei CBC uno può approfondire in una tema, può testimoniare la prospettiva degli altri, può fare parte dell'esperienza hands-on, dare / ricevere feedback. Mentre i MOOC funzionano per ottenere dei skill come usare Photoshop ma non ti sostenga nei skill che richiedono strategia, analisi, valutazione, giudizio e creatività.

Quindi possiamo semplicemente dire che i MOOC sono basati nel consumo dei contenuti in modo passivo mentre i CBC sono basati sull'interazione e il valore aggiunto della comunità. Questo valore aggiuntivo della comunità lo possiamo definire con la teoria dell'apprendimento sociale di **Albert Bandura** , che approfondiremo più avanti, impariamo indirettamente dai modelli e imitando il comportamento degli altri. Questo contributo sociale nelle piattaforme di apprendimento online crea anche una sensazione di **appartenenza** che sostiene gli utenti di continuare e coinvolgere.

Oltre a questo; il costo dei MOOC sono molto più conveniente rispetto ai CBC, questo anche se ha ruolo nell'accessibilità dei corsi, ha anche un effetto inconsciamente che sono di bassa qualità. E' anche possibile ritenere l'acquisto di questo servizio come un acquisto impulsivo. Quindi perciò la rata di completamento degli MOOC è visivamente più bassa rispetto alla CBC. La fondatore del altMBA in un suo colloquio con la fondatrice della piattaforma DISCO (un'altra piattaforma di educazione online) afferma che la scelta del prezzo è più che un reddito ma ha che fare con la storia, crea un iscrizione emozionale al corso e può essere usato per ottenere le rate di completamento più alti. Quando i membri che pagano per corso piuttosto che una tariffa, questo conduce a migliori risultati nell'iscrizione e più alto completamento.



What I discovered was that I was the number one instructor on Skillshare for a while and you had to pay to take a Skillshare workshop and completion was very high. Then they switched to flat rate pricing and a lot more people started and very few people finished, the workshop was exactly the same. What had changed was, what did you feel like you had at stake.

- Seth Godin, 2021

Per esaminare l'affermazione che **le persone hanno più tendenza a consumare i contenuti quando hanno pagato un prezzo inconfondibile** sono andata a vedere i dati del primo e del secondo coorte della Comunità di Apprendimento di ATOLYE Academy. La media di partecipazioni delle lezioni della prima coorte, dove i partecipanti sono entrati nella comunità facendo applicazione ma non pagando nessuna rata, è 106 e si parla di un totale di 460 partecipanti. Invece la media di partecipazione alle lezioni nella secondo coorte, in cui hanno dovuto pagare per entrare, è 76 e si parla di un totale di 220 partecipanti. Visti i dati possiamo dire che **la rata del partecipazione è aumentata del 10% nel secondo coorte in cui tutti i partecipanti sono entrati con un pagamento.**

Per i corsi online “sincroni” in generale si terranno degli incontri online che sono sostenuti con le risorse didattiche e complementari, spesso tenuto in un LCMS che si definisce come Sistema Gestionale dei Contenuti di Apprendimento (Learning Content Management System). Grazie ai LMCS si gestiscono i contenuti, le risorse. Esistono anche dei LMS (Learning Management System) che servono per tracciare gli utenti, i numeri, caratteristiche demografiche, appelli ecc.. I LMS e LCMS sono delle piattaforme che facilitano la parte amministrativa dell'apprendimento online.

MOOCs vs. Cohort-Based Courses		
	Massive Open Online Courses (MOOCs)	Cohort-Based Courses
Definition	Massive open online courses (MOOCs) are free/low-cost, easily accessible online courses.	Cohort-based courses (CBCs) are interactive courses taken by a group of students who advance through the course together, often with community and active learning at the core.
Learning Approach	Asynchronous	Live and asynchronous
Timing	Self-paced, on-demand, evergreen	Time-bound with set start and end dates
Ideal Topics	Knowledge transfer	Skills-building, topics that benefit from feedback and practice
Student Interaction	Solo	Community
Cost	\$10-50, up to \$250 on average	\$500-5,000
Modality	Passive content consumption	Active learning
Instructor Engagement	Set it and forget it once you publish, but low price points and margins	Requires a higher degree of instructor involvement, but higher price points and margins
Examples	  teach:able	   /ASCEND  ALIVE OS*  

La tabella sopra riassume le differenze base tra i MOOC e i CBC.

Con la pandemia questo tipo di servizio ha attirato l'attenzione di più gente. Esisteva sempre questa tipologia di apprendimento ma con la pandemia è diventato una parte estremamente importante della nostra vita. Le scuole hanno dovuto cambiare le loro modalità a quello di online, la gente che è rimasta nelle loro case per un paio di mesi ha cominciato a offrire questa tecnologia per qualsiasi tipologia di apprendimento.

Collegando sempre al contesto possiamo nel primo impatto identificare i vantaggi di questo nuova modalità che in realtà non era una scelta ma un obbligo nel nostro caso, era l'unico modo per continuare a avanzare nel nostro viaggio di apprendimento siamo stati costretti a cambiare e ad abituarsi alla modalità online.

Un vantaggio ovvio di questa modalità era il risparmio del tempo; sia nei fronti del traffico, quindi negli spostamenti sia nei fronti di organizzarsi meglio (a parte dei problemi tecnici siamo stati sempre puntuali agli certi incontri perché dovevamo soltanto collegarci con il telefono/tablet oppure il pc. Parlando degli incontri un altro vantaggio era la possibilità di collegarsi con gente dall'altra parte del mondo. Ovvio che questo si poteva fare anche prima ma visto che tutto si è dovuto trasferire nella modalità online, la possibilità di usufruire di un corso prima tenuta fisicamente e forse era in un luogo fisicamente distante è stato possibile. Legato sempre alla WM e alla comunicazione verbale, è stato molto efficace perché non c'è stata la dispersione della comunicazione, abbiamo avuto la possibilità di rivedere uno scontro, un discorso o una lezione (ovviamente se e' registrato) così per perdere nessuna informazione.

CHE COS'È ACTIVE LEARNING?

Abbiamo detto che uno delle differenze importanti tra i MOOC che hanno fallito e i CBC è il fatto che nei CBC si parla dell'apprendimento attivo. Ma che cos'è si intende con questo termine?

Cambridge definisce l'active learning (apprendimento attivo) come un processo che ha al centro l'apprendimento degli studenti. **“L'apprendimento attivo si concentra su come gli studenti apprendono, non solo su ciò che imparano.”** Gli studenti sono incoraggiati a “pensare duramente”, piuttosto che ricevere passivamente informazioni dall'insegnante. La ricerca ci mostra che non è possibile trasmettere comprensione agli studenti semplicemente raccontando quello che pensano bisogno di sapere. Invece, gli insegnanti devono assicurarsi di **sfidare il pensiero dei loro studenti**. Con l'apprendimento attivo, gli studenti svolgono un ruolo importante nel proprio processo di apprendimento. Sviluppano conoscenza e comprensione in risposta alle opportunità fornite dal loro insegnante.

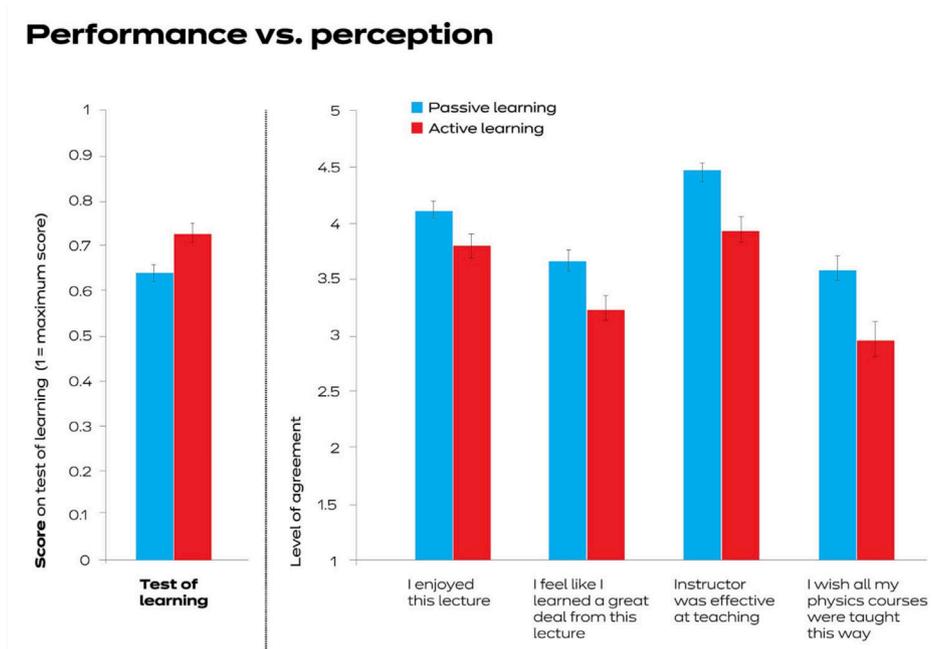
L'apprendimento cosiddetto passivo avviene nelle piattaforme come YouTube e Udemy perché si parla solo di un racconto sull'argomento mentre l'apprendimento attivo incoraggia gli studenti a sperimentare quanto si è appreso, devono fare più sforzo, fallire e iterare. Una ricerca fatta dall'Accademia Nazionale dimostra che gli studenti **tendono a pensare che imparano meglio con il metodo tradizionale delle lezioni (apprendimento passivo) mentre imparano molto di più quando prendono ruolo nelle lezioni grazie alle nuove strategie di apprendimento attivo.**



The question of whether students' perceptions of their learning matches with how well they're actually learning is particularly important, Because while students eventually see the value of active learning, initially it can feel frustrating.

-Louis Deslauriers (Director of science teaching and learning, Harvard)

Nella ricerca fatta alla Harvard University, gli studenti del corso sono stati oggetto di un esperimento che ha durato 15 settimane. Nelle prime 11 settimane gli studenti hanno partecipato alle lezioni tradizionali, successivamente si sono separati e la metà della classe ha partecipato nelle lezioni che sono basati alle strategie di “active learning”. Nella settimana che precede, i due gruppi sono stati invertiti, così entrambi i gruppi hanno avuto la stessa esperienza solo che il coinvolgimento attivo con il materiale è stato attivato e disattivato. Dopo ogni lezione agli studenti si è stato richiesto di compilare un questionario che contiene delle dichiarazioni come “Sento di aver imparato molto da questa lezione” e “Vorrei che tutti i miei corsi di fisica fossero tenuti in questo modo” e alle studenti veniva chiesto se erano d'accordo o non d'accordo con queste dichiarazioni.



Come vediamo anche nel grafico che riassume il risultato della ricerca, i studenti pensavano di aver capito meglio nelle lezioni tradizionali in cui si utilizza come strategia il passive learning (apprendimento passivo) mentre in realtà vedendo i risultati degli esami si vede che apprendimento migliora attraverso le strategie dell'apprendimento attivo. “L'apprendimento effettivo e la sensazione di apprendimento erano fortemente anticorrelati”, ha affermato Deslauriers. Questa affermazione che ha fatto Deslauriers è strettamente collegata con come avviene l'active learning, perché attiva learning richiede il continuo coinvolgimento degli studenti. Quindi diventa molto importante prima introdurre il metodo e specificare l'importanza e la grandezza del ruolo degli studenti in apprendimento attivo. Deslauriers alla fine della ricerca ha anche affermato che questa mancanza di correlazione tra l'apprendimento eseguito e la sensazione degli studenti può essere causata dagli studenti e dagli professori che sono indotti a pensare che le lezioni siano la migliore opzione di apprendimento.

QUALI SONO LE STRATEGIE E LE CARATTERISTICHE DELL'APPRENDIMENTO ONLINE?


The design of learning environments should not be towards spaces for learning, but towards interactive, social places where learning takes place through social interaction

- Mäkitalo, 2006

Dopo aver analizzato i MOOC e i CBC che sono le due grandi categorie delle piattaforme di apprendimento online, possiamo vedere che un'altra grande differenza che supporta lo studente nel completamento efficiente del corso è l'esistenza della comunità, quindi di un coorte, la presenza dei pari. Per capire meglio per quale motivi la presenza sociale riflette sull'apprendimento sono andata a vedere la teoria dell'apprendimento sociale (Albert Bandura). Ho utilizzato il libro “The Cambridge Handbook of The Learning Sciences” di R. Keith Sawyer.

La teoria dell'apprendimento sociale di Bandura descrive come le persone imparano una cosa nuova osservando e imitando le azioni delle altre persone. Bandura indica come imparano i bambini, che imitano il comportamento degli adulti che osservavano. Nella sua ricerca "Bobo Dolls" ha anche trovato che i bambini tendono a imitare i comportamenti degli adulti che sono stati approvati precedentemente dagli altri. Quindi esiste anche un lato intrinseco che influisce sul processo di apprendimento che soddisfa il bisogno di adempimento, soddisfazione e onore.

Secondo la teoria di Bandura le persone imparano imitando tre modelli differenti per cui possa avvenire l'apprendimento:

- Un modello fisico e vivo che dimostra un azione
- Un modello vivo che descrive un comportamento
- Un modello simbolico che mostra il comportamento tramite media online (programmi nelle TV, film, libri...)

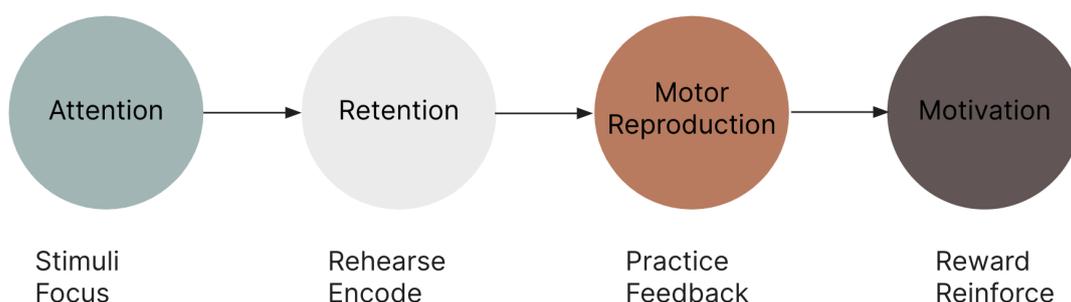
Bandura afferma che per farsi che l'apprendimento avviene devono esistere 4 step:

1. Attenzione: il modello deve essere in grado di catturare l'attenzione per far notare il comportamento e per implementare l'apprendimento osservativo.

2. Ritenzione: Quanto bene il comportamento viene ricordato, se non c'è la memoria del comportamento osservato non si può riprodurre il comportamento.

3. Riproduzione: L'abilità di imitare il comportamento del modello, se uno non ha l'abilità non è importante quante volte ha avuto la possibilità di osservare il comportamento.

4. Motivazione: Anche se le persone hanno l'abilità per riprodurre il movimento, devono avere la voglia di imitarlo. Le persone sono più motivate a imitare i comportamenti se il comportamento viene ricompensato con qualcosa che ha più valore dello sforzo di riprodurre il comportamento.



“One of the core findings of the learning sciences is that effective learning is more likely to occur when learning environments are designed to align with how people learn in everyday and informal settings.”

Una vasta gamma di ricerche hanno scoperto che l'interazione sociale aumenta l'efficienza dell'apprendimento. Però il problema principale nelle aule o nei CSCL (Computer-Supported Collaborative Learning: si riferisce all'attività dei pari che interagiscono tra loro ai fini dell'apprendimento e con il supporto delle tecnologie dell'informazione e della comunicazione) sembra essere che mentre si lavora molto sul migliorare gli aspetti tecnologici e pedagogici della collaborazione di apprendimento, i loro aspetti sociali sono ancora lenti a svilupparsi. Parte di questo, sostengono Kreijns e colleghi (2003), è dovuto al fatto che gli aspetti sociali di collaborazione sono spesso dati per scontati, come anche nei MOOC.

Gruppi delle persone vengono riconosciuti come un maggiore sorgente della costruzione di informazione. Risolvere insieme i problemi e svolgere i compiti serve a sviluppare una comprensione condivisa che si nutre dalle differenti prospettive, esperienze, valori e informazioni che ogni componente porta con sé. Lo sviluppo di una comprensione condivisa si può ottenere tramite le discussioni interattive, creare un gruppo o una comunità che apprende insieme non solo vuol dire mettere le persone assieme ma aiutarli e sostenere negli discorsi e capire i metodi e le vie per cui si arriva al cosiddetto “mutually shared cognition” che è concordato sull'interpretazione della situazione che è il primo passo a capire o risolvere un fenomeno.

Prima di tutto se si parla di un gruppo di persone si deve avere chiaro “le regole” quindi si deve identificare le condizioni sociali. Il Social Contract (il contratto sociale) si definisce come un insieme di regole su cui tutti i membri di un comunità devono adattarsi, tutte le interazioni avvengono in questi confini. E' molto importante e essenziale per sviluppare una comprensione contro la collaborazione riuscita / di successo. Le credenze influenzano il comportamento di apprendimento (Cohen&Bailey, 1997). Ci sono quattro grandi categorie al livello di gruppo che influenzano il comportamento di apprendimento che sono: sicurezza psicologica, coesione, potenza e interdipendenza.

1. Sicurezza Psicologica, una convinzione condivisa che il team sia al sicuro

per l'assunzione di rischi interpersonali (Edmondson 1999). Siccome i gruppi di apprendimento possono essere stressanti è molto prezioso creare un ambiente in cui uno può sentirsi libera e correre il rischio. Questo fenomeno, anche se non sembra influenzare direttamente la prestazione, facilita il comportamento appropriato che conduce alla prestazione migliore. (Edmondson 1999)

2. Coesione, la risultante di tutte le forze agenti su tutti i membri per rimanere nel gruppo (Festinger, 1956). Ci sono due dimensioni della coesione che si deve tenere in conto (Mullen & Copper, 1994):

-Task Cohesion (Coesione del Compito): impegno condiviso tra i membri per raggiungere un obiettivo che richiede uno sforzo collettivo. Se l'effetto di coesione-prestazione è dovuto principalmente all'impegno per il compito, i membri del gruppo si sforzeranno di eseguire per il piacere di portare a termine quel compito.

-Social Cohesion (Coesione Sociale): si riferisce alla natura e alla qualità dei legami emotivi dell'amicizia come simpatia, cura e vicinanza tra i membri del gruppo. Se l'effetto di coesione-prestazione è principalmente dovuto all'attrazione interpersonale, i membri del gruppo eserciteranno sforzi verso la prestazione per il bene dei membri del gruppo benvenuti.

3. Potenza, la convinzione collettiva dei membri del gruppo che il gruppo può essere efficace (Shea & guzzo). Potenza di gruppo (Shea e guzzo, 1987) o efficacia di gruppo (Janssen, Kirschner, Kirschner e Paas, 2010) come determinante chiave dei risultati delle prestazioni di squadra.

4. Interdipendenza: Ci sono due tipi di interdipendenza:

-Task Interdependence (Interdipendenza del Compito): Creare i "subtask" (sotto attività) che sono interconnessi, nel senso che per il completamento di uno dipende dalla completamento di un altro. Perciò si rafforzano i flussi della comunicazione, assistenza, informazione, condivisione tra i membri rispetto ai compiti individuali.

-Outcome Interdependence (Interdipendenza del Risultato): la misura in cui i benefici e i costi personali dei membri del team dipendono dal raggiungimento degli obiettivi di successo da parte degli altri membri del team (van der veegt et al., 1998).



Collaboration is defined as the process of building and maintaining a shared conception of a problem or task, distributing responsibility across members of the group, sharing expertise, and mutually constructing and negotiating cognition

-Roschelle, 1992

Abbiamo visto i confini di una collaborazione efficace, però questo gruppi di persone devono avere un obiettivo condiviso sui cui lavorare insieme. Le persone possono unire per due motivi; la voglia di apprendere una cosa, la voglia di migliorare in un ambito. Questo ci fa arrivare a parlare di due grandi tipologie di comunità di apprendimento.

COMMUNITY OF INQUIRY (CoI)

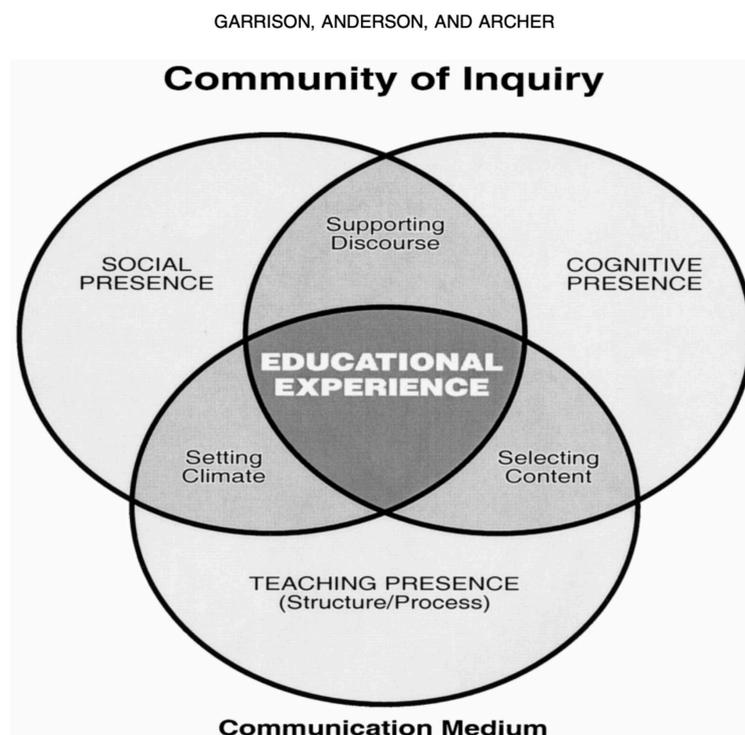


Figure 1. Elements of an Educational Experience

Questo modello della comunità di inchiesta sviluppato da Garrison, Anderson, and Archer nel 1999 è uno dei modelli più utilizzati per costruire una comunità online. In una comunità di inchiesta, le persone si uniscono perché hanno voglia di imparare la stessa cosa oppure vogliono risolvere lo stesso problema. Una comunità educativa di indagine è un gruppo di individui che collaborativamente si impegnano in un discorso critico e una riflessione mirati per costruire un significato personale e confermare la comprensione reciproca. (Col, Garrison, 2009) Nel modello del Col esistono 3 elementi interdipendenti per creare un'esperienza educativa profonda e significativa. Questi sono **Presenza Sociale, Presenza Didattica e Presenza Cognitiva**.

Cognitive Presence è la misura in cui gli studenti sono in grado di costruire e confermare il significato attraverso la riflessione e il discorso sostenuti (Garrison, Anderson e Archer, 2001). E' quello che promuove il "critical thinking" che sta nella base dell'attenzione, la continuazione e l'internalizzazione degli temi che si trattano all'interno della comunità. Dipende da come è rafforzato e sostenuto la comunicazione dalla medium usata. Cognitive Presence simboleggia l'impegno e la partecipazione da parte degli partecipanti, rappresenta anche l'abilità degli partecipanti di esplorare, collegare le idee e applicare le nuove idee ma non è sufficiente da sola a sostenere una comunità critica degli studenti, è sostenuto strettamente dalla social presence perché i partecipanti devono godersi dalla comunicazione e l'interazione per essere presenti fino alla fine della programma .

Social Presence è "la capacità dei partecipanti di identificarsi con la comunità (ad esempio, corso di studi), comunicare in modo mirato in un ambiente di fiducia e sviluppare relazioni interpersonali attraverso la proiezione delle loro personalità individuali" (Garrison, 2009, p. 352). L'elemento della presenza sociale è strettamente legata con la sicurezza psicologica dei membri intorno alla comunità. Quando i partecipanti non si sono mai conosciuti l'interazione potrebbe essere più difficile del previsto, Tuttavia, Kuehn (1993) e Walther (1994) descrivono come i partecipanti sviluppano tecniche, come l'uso di emoticon o altre manifestazioni simboliche non convenzionali, per aggiungere componenti affettive al dialogo mediato dal computer. Anche se i partecipanti trovano la loro via di comunicazione in una comunità di apprendimento online ben disegnata e progettata, anche le interazioni devono essere facilitate. in una vera comunità di inchiesta, il tono dei messaggi è interrogativo ma coinvolgente, espressivo ma reattivo, scettico ma rispettoso e stimolante ma incoraggiante. In una tale comunità collaborativa di studenti, la presenza sociale

è migliorata. (Garrison et al., 2000) Social presence rappresenta l'abilità degli partecipanti di esprimere loro stessi in una comunicazione aperta senza rischi.

Teaching Presence è la progettazione, la facilitazione e la direzione di processi cognitivi e sociali allo scopo di realizzare risultati di apprendimento personalmente significativi ed educativi (Anderson, Rourke, Garrison e Archer, 2001). La presenza educativa ha due funzioni, uno è quello della progettazione, selezione, organizzazione e sviluppo dell'esperienza educativa cioè; il contenuto del corso, le attività e i compiti. Questa prima funzione generalmente viene eseguito dall'insegnante. Invece la seconda funzione della presenza educativa è la facilitazione. Questa responsabilità è preferibilmente condivisa tra gli studenti e gli insegnanti.

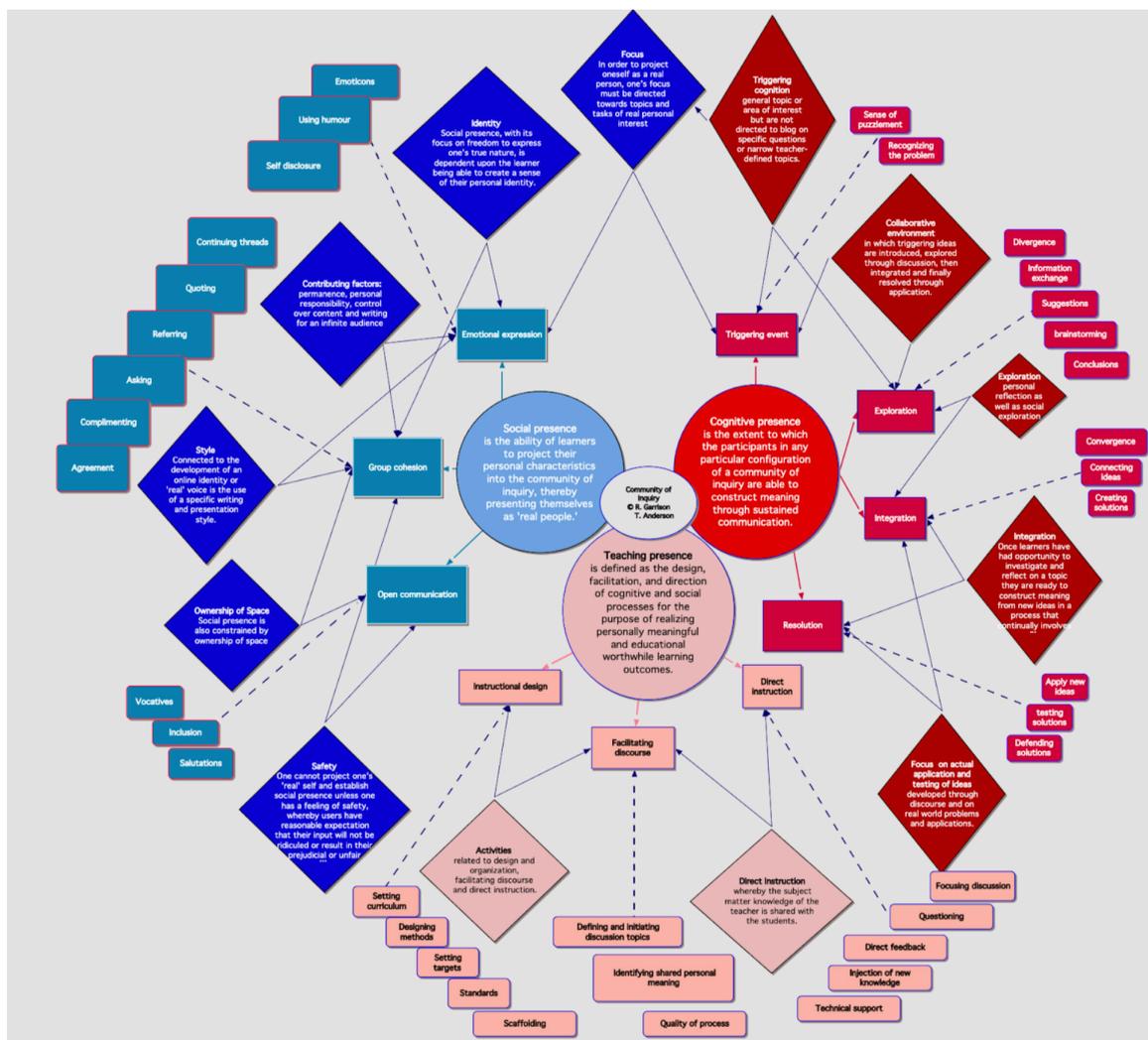


Fig. Col Concept Map by Joop van Schie, Copyright 2000

Come si vede anche nella mappa concettuale del Col tutte queste tre presenze sono strettamente collegati e la presenza e l'efficacia di tutte e tre risulta a generare un'esperienza educativa significativo. Ci sono però anche degli elementi e attività che rafforzano le tre presenze, partiamo dalla presenza sociale e andiamo a vedere i suoi sottoelementi che poi ci ritorneranno come dei categorie di valorizzazione mentre analizziamo le diverse comunità di apprendimento.

Le tre elementi fondamentali della presenza sociale sono, l'espressione emotiva, la coesione del gruppo e comunicazione aperta. La comunicazione aperta come visto precedentemente nella teoria dell'apprendimento sociale è strettamente legato alla sicurezza che uno sente all'interno della comunità. La sicurezza influisce sulla capacità di espressione, uno per presentarsi nella sua identità ha bisogno di sentire sicuro a condividere le sue opinioni e la sua prospettiva che alla fine rafforza e sosterrà la conoscenza reciproca, perciò la comunità deve essere inclusiva, nel senso che tutti avranno la possibilità uguale di esprimere la loro voce. La sicurezza è facilitata con l'inclusione e con delle salutazioni. L'espressione emotiva in uno spazio virtuale si può facilitare con l'utilizzo degli emoji, con umorismo e rilevazioni da sé questo è collegato allo sviluppo di un'identità online. L'identità è molto importante perché uno deve essere in grado di esprimere la sua natura vera, questo dipende dall'allievo saper creare un senso della loro identità personale. La coesione di gruppo si può sentire nelle discussioni, nei riferimenti, nei complimenti ed è molto importante per la presenza sociale perché la sensazione creata dalla coesione del gruppo è una sensazione di essere collegata, essere parte di un gruppo, essere sentito e visto.

Evento scattante, esplorazione, integrazione e risoluzione sono invece gli elementi fondamentali nella presenza cognitiva. L'attivazione della cognizione può essere un argomento generale o un'area di interesse, ma non sono indirizzati a blog su domande specifiche o argomenti ristretti definiti dall'insegnante. Ci deve essere un ambiente collaborativa dove gli eventi scattanti vengono introdotti per poi essere esplorati tramite discussioni poi dopo che gli studenti hanno avuto questa l'opportunità di esplorare investigare e riflettere sull'argomento passano alla fase dell'integrazione dove sono pronti a costruire significato. L'esplorazione avviene sia in modo personale che sociale ed è la parte in cui sono importanti gli elementi come la divergenza, scambio dell'informazione, suggestioni, brainstorming e le conclusioni. Invece nella fase dell'integrazione è la parte in cui si converge collegando le idee e creando le soluzioni. Alla fine nella parte della risoluzione si focalizza nell'applicazione e nella

prova delle nuove idee sviluppato attraverso discorso e via problemi e applicazioni del mondo reale.

Invece nella presenza educativa abbiamo gli tre elementi che sono disegno didattico, facilitare il discorso, istruzione diretta. Nella parte del disegno didattico si ha l'impostazione del curriculum, metodi di progettazione e la progettazione delle attività per facilitare l'apprendimento. Per la facilitazione sono importanti definire e avviare argomenti di discussione. Mentre l'istruzione diretta è la fase in cui la conoscenza della materia dell'insegnante è condivisa con gli studenti. Qui sono importanti interrogare, il feedback diretto, l'iniezione di nuove conoscenze, supporto tecnico e focalizzare la discussione.

Anche se abbiamo descritto tutti questi elementi e attività in modo separato, tutti questi sono interconnessi come si vede anche della mappa e l'esistenza e l'efficacia di uno è strettamente collegata con la sufficienza dell'altra. Secondo il modello del Col, per un efficace e significativa esperienza educativa online sono i sopra descritti mentre in una Comunità di Pratica abbiamo una scena un po diversa, la motivazione dell'unificazione dei membri è diversa anche se gli elementi fondamentali si assomigliano.

COMMUNITY OF PRACTICE (CoP)

Le comunità di pratica sono gruppi di persone che condividono una preoccupazione, una serie di problemi o una passione su un argomento e che approfondiscono le proprie conoscenze e competenze in questo settore interagendo su un base continuativa. (Etienne Wenger, Richard McDermott, William M. Snyder in *Cultivating Communities of Practice*)

Questo gruppo di persone condividono un mestiere o una professione e si uniscono per migliorarsi sull'ambito per connettersi, condividere idee, stabilire standard, costruire strumenti e sviluppare relazioni con colleghi e stakeholder. interagendo regolarmente con delle persone che svolgono un lavoro simile. (Wenger, 1998) CoP sono un gruppo di persone che si interagiscono, apprendono insieme costruendo relazioni e sviluppando un senso comune di appartenenza e impegno reciproco.

Oggi molti imprenditori si trovano grande valore nel formare delle comunità della

pratica nelle loro organizzazioni perché si vedono queste comunità come un grande ricorso della conoscenza però le comunità di pratica non devono per forza essere all'intorno di un'organizzazione nel senso che non si deve essere formato solo dai membri che lavorano nella stessa azienda, anzi la diversità sarà maggiore se i membri si vengono dalle diverse imprese portando con loro una prospettiva diversa. Quindi possono essere i membri della stessa oppure diverse imprese, la forza che tiene loro insieme dovrebbe essere causata dal valore che trovano nelle loro interazioni. La cosa principale che guida le comunità di pratica è la soddisfazione di stare con i propri coetanei, avere una comprensione condivisa e quindi trovare soluzioni più efficienti in tempi più brevi. L'appartenenza ad un gruppo di persone che condividono occupazioni e interessi paralleli è anche uno delle pietre angolari delle CoP.

La partecipazione è volontaria, può essere incoraggiata ma il tipo di investimento personale che rende una comunità vivace non è qualcosa che può essere inventato o forzato dal “capitale sociale”, per usare il termine tecnico, che consente alle persone di contribuire alla comunità con fiducia che a un certo punto, in qualche forma, anche loro ne trarranno beneficio. (Wegner et al.)



Though our experience of knowing is individual, knowledge is not.

-Wenger

Nei CoP i membri col tempo sviluppano una conoscenza reciproca e pratiche ed approcci comuni, possono anche sviluppare un senso comune dell'identità. (Wegner)
I CoP hanno lo scopo di connettere le persone esperti e i professionisti isolati aiutandole a trovare soluzioni immediate nelle loro pratiche, trovare le informazioni, includere le prospettive delle loro pari, più aperti a provare nuove cose perché si sentono sostenuti dalla comunità.

Come nei Col anche i CoP si basano sulla combinazione di tre elementi fondamentali:

- un **dominio di conoscenza** che definisce una combinazione dei problemi
- una **comunità di persone** che sono interessati sul questo dominio
- la **pratica condivisa** che stanno sviluppando per essere efficaci nel loro dominio

Il Dominio crea un terreno comune per i membri della comunità, definire il dominio è importante per legittimare i valori e affermare l'obiettivo. Il dominio non rappresenta semplicemente un area degli interessi comuni ma consiste in problemi chiave di esperienza in comune. La tipologia del dominio può variare tra i "know-how" giornalieri e le competenze professionali altamente specializzate. Il dominio essendo una problema che i membri si confrontano, ispira i membri a contribuire e a partecipare. Sapere i confini e da cosa consiste il dominio è molto utile nel guidare l'apprendimento perché dà motivazione e senso alle azioni.

La Comunità crea il tessuto sociale dell'apprendimento. Una comunità resistente è quella in cui si alleva le interazioni e relazioni basata sul rispetto e fiducia reciproca. Per definire un gruppo di persone come un CoP, bisogna che i membri interagiscono regolarmente sugli argomenti importanti per il loro dominio, le interazioni devono essere continui. La comunità incoraggia la buona volontà di esprimere idee, esporre la propria ignoranza, chiedere le domande difficili e ascoltare con attenzione. La comunità si ritiene essenziale perché l'apprendimento è una questione di appartenenza così come un processo intellettuale, si deve coinvolgere il cuore così come la testa. (Wegner) Nella comunità si possono essere dei disaccordi ma è tramite il processo del coinvolgimento comunitario che include tutte le controversie e sviluppa un corpo di coscienza. La soluzione dei problemi complessi di oggi richiede molteplici prospettive. La bellezza di queste comunità è di essere insieme con un gruppo di persone che condividono la conoscenza sul dominio ma portano il loro tono di voce e le loro prospettive creando uno spazio dell'apprendimento sociale in cui "Il tutto è più della somma delle singole parti" (Zerbetto, 1998).

Wegner suggerisce che la comunità ha bisogno della cura e che si deve pensare a questi domande: *quali ruoli giocheranno le persone? Con quale frequenza si incontrerà la comunità e in che modo i membri collegheranno le comunità di pratica e i loro elementi strutturali 45 su base continuativa? Quali tipi di attività genereranno energia e svilupperanno fiducia? Come può la comunità bilanciare l'esigenze dei vari segmenti*

di membri? Come affronteranno i conflitti i membri? Come verranno introdotti i nuovi arrivati nella comunità? Affrontare questo tipo di domande consentirà alla comunità di trovare modi specifici di operare, costruire relazioni e crescere.

La Pratica è un insieme di framework, idee, strumenti, informazioni, stili, linguaggi, storie, rituali e documenti che la comunità condivide. Una pratica comune supporta l'innovazione perché crea un linguaggio per la comunicazione delle nuove idee velocemente e per focalizzarsi sulla conversazione.

La pratica rappresenta un "modo di fare le cose" in un dominio specifico, rappresenta un insieme degli approcci comuni e standard condivisi che crea una base per l'azione, comunicazione, problem solving e contabilità. E' come una mini-cultura che lega la comunità.

Gli tre elementi sopradescritti, prendendo come fonte il libro *Cultivating Communities of Practice*, sono i tre elementi che Wenger e i suoi colleghi credono che quando questi tre funzionano bene insieme creano un CoP ideale in cui esiste una struttura di conoscenza che può assumere responsabilità nello sviluppare e condividere informazione.

Anche se lo scenario nei Col e CoP sono differenti, uno può notare che i tre elementi fondamentali per entrambi si vanno in parallelo; si deve avere un **ambiente in cui uno può sentirsi sicura e libera** creando così lo **spazio per la discussione** e sostenendo questi con delle attività e strumenti per farsi che i membri sentono che **l'esperienza è beneficio** per loro mentre stanno sviluppando un **senso comune** su un argomento specifico.



Col's bring together stakeholders from different communities of practice

-Wenger, 1998

COMMUNITY OF INQUIRY VS COMMUNITY OF PRACTICE

La differenza tra lo scopo di un Col e un CoP è che in un Col le persone si uniscono sotto un interesse comune per la comprensione generale o una comprensione migliorata di una materia mentre nei CoP le persone dello stesso ambito di lavoro e pratica si uniscono per uno scopo comune interagendo regolarmente.

Nelle Col, tutti i membri con le competenze varie lavorano sullo stesso compito e sono dei differenti stakeholder dello stesso problema mentre nei CoP tutti i membri dello stesso ambito di lavoro si lavorano sui vari compiti e sono loro che scelgono l'argomento. In un Col "i membri apprendono quando la risposta è non conosciuta" (Fischer, 2003) mentre in una CoP i membri apprendono quando la risposta è già conosciuta" (Fischer, 2003). Infatti una delle sfide dei Col è causata dai membri che all'inizio non parlano "lo stesso linguaggio" nel senso che siccome sono di differenti settori e competenze potrebbe essere difficile trovare una comprensione condivisa, questo si può ritenere anche come un vantaggio nei confronti di diversità delle prospettive. Questa sfida non si ha nei CoP siccome i membri parlano già lo stesso linguaggio siccome derivano delle pratiche simili oppure uguali.

La grande differenza è che nei Col si parla di una presenza educativa che è facilitata dai creatori del corso che hanno lo scopo di trasmettere le informazioni mentre la conoscenza nei CoP è solamente costruita dalle interazioni e scambio di informazione tra i membri.

ANALISI

Dopo aver analizzato in dettaglio che cosa vuol dire una comunità di apprendimento online partendo dal significato dell'apprendimento fino ad arrivare alle due grandi tipologie di comunità di apprendimento, andiamo a esplorare la situazione di oggi e per vedere alcuni esempi delle comunità di cui abbiamo parlato in teoria. Per questa parte della tesi ho utilizzato la metodologia dei casi studi multipli, andando ad analizzare diverse comunità di apprendimento. Per l'analisi sono state scelte 8 diverse comunità, 4 di queste sono degli esempi che utilizzano un modello più vicino a Col mentre l'altra metà pone un esempio del CoP.

Per la ricerca iniziale e il prior-coding della ricerca, ho utilizzato il Community Canvas, in cui è possibile realizzare i pattern salienti analizzando tutti i casi per i loro obiettivi, valori, ruoli, traguardi, pubblico, esperienza, regole e comunicazione. Il Community Canvas utilizzato nella prima fase della ricerca è un Canvas studiato da Fabian Pfortmüller, Nico Luchsinger e Sascha Mombartz nel 2007 con lo scopo di fornire un modello per la costruzione e miglioramento delle comunità. Ho scelto questo Canvas per analizzare meglio i legami e gli obiettivi, valori presenti in ognuno delle comunità.

Il canvas ha 3 sezioni che sono identità, esperienza e struttura. La sezione identità ha lo scopo di esplorare gli obiettivi, i valori, l'identità dei membri e la definizione del successo. Mentre la sezione dell'esperienza pone le domande mirate ad esplorare la selezione dei membri, i ruoli intorno alla comunità, le regole e le esperienze condivise. Alla fine la sezione della struttura serve a capire i canali e le piattaforme.

Le comunità di apprendimento online che andremo a analizzare sono i seguenti, le prime 4 di queste pongono un esempio per le Col mentre le ultime 4 sono un esempio degli CoP.

- | | |
|--------------------------------------|-----------------|
| 1. ATOLYE Academy Learning Community | 5. On Deck |
| 2. Ness Labs | 6. Reforge |
| 3. Maven | 7. Daisie |
| 4. Nas Academy | 8. Hyper Island |

ATOLYE Academy Learning Community

La Comunità di Apprendimento è nata nel 2020 come un nuovo ambito di esplorazione per ATOLYE che è un'azienda turca che ha sede a Istanbul, Dubai e Londra. Si è fondata nel 2015 ed è un membro della collettiva kyu (l'azienda iconica del design IDEO fa parte della stessa collettiva) a partire dal 2019.

Lo scopo primario della ATOLYE Academy Learning Community è mettere insieme coloro che vogliono esplorare i confini della loro pratica professionale e che vogliono beneficiare dell'intelligenza collettiva di una comunità per creare un impatto positivo nel mondo.

“Nel mondo complesso e incerto dei nostri tempi, abbiamo invitato coloro che si sforzano di guidare il cambiamento nelle loro comunità e coloro che mettono costantemente in discussione le loro convinzioni esistenti alla ricerca di una trasformazione permanente a diventare parte della “Learning Community” dell’Accademia ATÖLYE.”

Questa comunità è stata progettata seguendo il modello del Col. Funziona come una CBC, quindi i membri che entrano nella comunità compilando un modulo di domanda e pagando la rata diventano i partecipanti del coorte che dura 6 mesi. Dopo 6 mesi il viaggio educativo arriva ad un finale e si avvia la prossima avendo un intervallo di 2-3 mesi per progettare la nuova coorte.

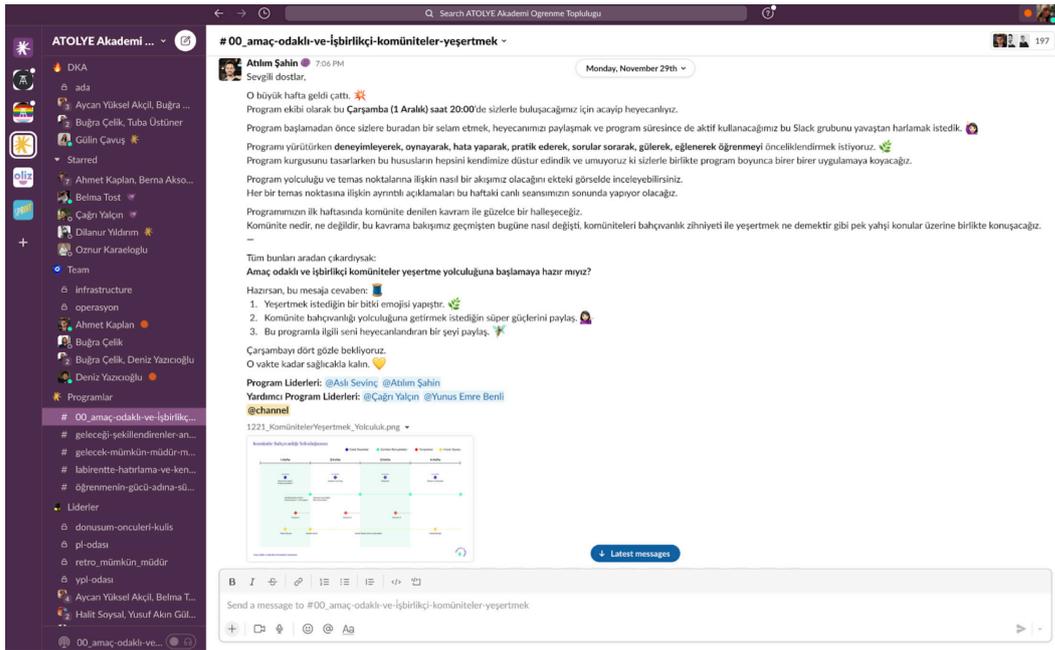
Ogni viaggio è formato da 6 moduli detti programmi che sono stati progettati dai professionisti sotto la tema che viene deciso dall'Accademia ATOLYE in base alle questioni adatti per oggi. Dopo vengono scelti i 6 “capi” dei programmi che sono i professionisti, designer turchi che hanno la responsabilità di guidare il teaching presence progettando il programma, le interazioni, i compiti assieme ai membri super attivi del coorte precedente, questi ex membri hanno lo scopo di aiutare i capi dei programmi nel progettare i programmi condividendo con loro l'esperienza, i pain point e le rituali del viaggio precedente.

Ogni modulo dura quattro settimane e consiste in quattro lezioni online che durano due ore (una per settimana) , compiti settimanali e risorse di approfondimento. I partecipanti possono anche creare degli circoli di apprendimento tra di loro per approfondire un argomento scelto da loro legato al modulo. Questi circoli hanno lo scopo di rafforzare i legami tra i membri della coorte così come avere uno spazio di discussione e interazione sull'argomento trattato. Durante le quattro settimane del programma, tutti i membri usano il canale Slack per comunicarsi. La piattaforma Slack è il canale di comunicazione per tutta la comunità e contiene diversi canali per diverse esigenze.

Ogni programma ha il suo canale e a parte questo ci sono i canali come:

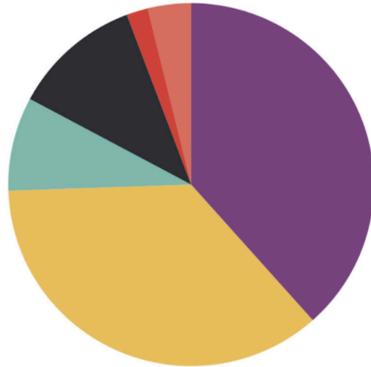
- Notizie: per tracciare gli annunci importanti che sono importanti per tutta la comunità in cui solo gli admin possono mandare i messaggi
- Random: come un posto di scherzare insieme, condividendo i gif, video e messaggi umoristici
- Risorse: che arricchisce con l'aiuto di tutta la comunità, è un canale in cui si condividono i link delle risorse
- Presentati: il canale in cui le persone si introducono dando la risposta alle domande predisposte
- Feedback: un canale riservata solo alle domande e ai feedback dai membri

Nel canale Slack a parte i canali, c'è anche la possibilità di mandare dei messaggi privati a chiunque presente all'intorno alla comunità (capi di programmi per eventuali chiarimenti, membri per approfondimento delle relazioni, admin per le questioni organizzative e tecniche).



Learning Community | Current Members

- Corporate
- Collaborator
- Academy
- NGO
- Civic
- Other



Corporate	170
Possible future client	124
Existing/old client	37
Collaborator	151
Educator, Consultant, facilitator, HR professional	72
Designer	31
Other creative sector	39
Technologist	9
Academy	35
Student	15
Teacher	6
Academician	14
NGO	48
Civic	8
Other	16

Total 450

I membri possono essere provenienti da settori molto diversi, è importante solo che tutti condividano l'interesse verso il tema di quello coorte perché tutti i programmi e gli interazioni verteranno su quell'ambito.



Eventi online



Circoli dell'approfondimento



Calendario degli eventi

Our Approach

Experiential learning
Participants learn by experimenting methods and skills with the guidance of our coaches and facilitators.

Real-world problems
We design experiences where participants put to test newly acquired skills and methods against real-world problems.

Collective intelligence
Our learning experiences cater to the complexity and the diversity of a group where diverse voices build on top of each other.

La comunità richiede la partecipazione sincrona con qualche possibilità asincrona. Ai programmi online si possono partecipare sia tramite la piattaforma Zoom per avere la possibilità dell'interazione con i capi dei programmi così come con altri membri nel coorte grazie alle attività svolte nei breakout room. Per i membri che non hanno avuto la possibilità di connettersi, tutti gli eventi vengono registrati per poi essere condivisi con la comunità.

Un membro può scegliere a quali dei 6 programmi partecipare, la rata pagata all'inizio è la rata dell'entrata alla comunità poi sono i membri a decidere a quale programmi partecipare, la partecipazione non è obbligatoria. Il membro che ha partecipato a almeno tre lezioni vivi e che ha partecipato negli circoli di approfondimento diventa idonea per una certificazione di partecipazione che le viene mandato alla fine di ogni modulo.



Comunità Minima Funzionante Community Canvas

1. Obiettivi Perché esiste questa comunità?

Per accompagnare coloro che si sforzano di guidare il cambiamento nelle loro comunità e coloro che mettono costantemente in discussione le proprie convinzioni esistenti alla ricerca di una trasformazione permanente e che desiderano beneficiare dell'intelligenza collettiva di una comunità per creare un impatto positivo nel mondo.

3. Valori Quali sono i 3 principi importanti per noi?

- +Curiosità: I membri della comunità mirano alla trasformazione permanente mettendo costantemente in discussione i loro modelli mentali esistenti e che sanno che la curiosità illumina la strada per l'apprendimento permanente.
- + Contribuzione: I membri della Learning Community sono qui perché vogliono dare un senso al mondo incerto con la mente collettiva di una comunità. Per l'evoluzione di questa mente collettiva, tutti i membri contribuiscono all'apprendimento della comunità in modo solido.
- + Comunicazione non violento: I membri della comunità di apprendimento comunicano tra loro senza violenza. Sanno che le interazioni scritte e verbali in ambito digitale possono causare incomprensioni e si approccia a quanto scritto sempre con buone intenzioni.

5. Esperienze Che cosa succede nella nostra comunità su base ricorrente per aiutarci a raggiungere i traguardi e gli obiettivi e per esprimere in pratica i nostri valori? Considera anche le modalità per entrare a far parte della comunità: come inizia l'esperienza nella comunità?

Onboarding:

Entrare nella comunità vuol dire entrare nella canale Slack della comunità perché tutta la comunicazione viene attraverso diversi canali su Slack. Quando si entra nella piattaforma, un breve testo di informazione viene mandato automaticamente dalla Slackbot al membro. Dopo che ogni membro è entrato nel canale quindi dopo la settimana dell'onboarding si tiene un evento di incontro in cui avviene una presentazione della tema del coorte, lo staff e la programma, dopo invece si tengono dei riunioni online per onboarding che coinvolge diverse attività per far interagire la gente.

Programma:

La comunità consiste da 6 programmi diversi all'interno dello stesso tema. Ognuno dei programmi durano 4 settimana e consistono in 4 incontri live su zoom, compiti settimanali, risorse da leggere settimanali e incontri con i micro learning circles in cui un gruppo da massimo 5 membri hanno la possibilità di discutere un specifico argomento/argomenti con un circolo più limitata.

Dopo ogni programma viene mandato un questionario di feedback per migliorare tutto ciò e a parte questo si hanno i momenti Q&A all'interno degli incontri per eventuali domande curiosità o problemi.

4. Traguardi Nei prossimi 12 mesi, quali sono le 3 metriche che, per noi, definirebbero il successo?

Vedere in concreto i risultati, ovvero testimoniare la trasformazione che avviene nelle micro comunità grazie alle esperienze e nuove conoscenze acquisiti all'interno della comunità.

Creare relazioni durature tra i membri della comunità

Avere le fondi per avviare un'altra coorte.

6. Ruoli Quali ruoli diversi possono ricoprire i membri della nostra comunità? Qual è la relazione dare/avere?

La comunità ha la propria moneta, esso viene dato in quantità uguale a tutti i membri all'inizio. Basato al "Gift Economy", i membri possono usare queste monete come mancia ai "Program Leader" che sono gli instructor.

Creazione di valore è seguito tramite diverse attività come gli emoji che uno riceve quando condivide una cosa sul canale Slack oppure tramite la sua attenzione ai corsi.

Ci sono altri livelli all'interno della comunità:

Beginner, Superlearner, Changemaker, Program Leader. Un membro alla fine del suo viaggio di apprendimento può arrivare ad essere un "Program Leader" nella prossima coorte. Uno si salta questi livelli in base alla quantificazione del valore in cui si ottiene dei punteggi seguendo la partecipazione del membro tramite diverse attività svolte.

8. Governance Come prendiamo le decisioni? Chi può decidere cosa?

Le decisioni vengono presi al controllo dello staff ma chiedendo ai membri.

9. Comunicazione Quali sono i canali più semplici per comunicare fra membri? Qual è un ritmo di comunicazione che indica una comunità in salute?

Il canale tramite qui tutta la comunicazione avviene è la piattaforma Slack.

E' consigliato che i membri per non perdersi degli informazioni entrino nel canale slack ogni giorno per un minimo di 5 minuti.

Ness Labs

Ness Labs è stata fondata nel 2007 a Londra, Inghilterra. Ness Labs è un venture studio sperimentale incentrato sui prodotti per il benessere. E' una piattaforma di apprendimento leader nel settore della produttività consapevole. Anne-Laure Le Cunff è la fondatrice di Ness Labs, è membro della Society for Neuroscience e certificata Mental Health First Aider accreditati dalla Royal Society for Public Health.

Ha lo scopo di rafforzare la gente nel lavoro oppure nello studio che stanno procedendo, aiutando loro con le pratiche del “mindfulness” e basandosi sulle neuroscienze per cui promettere una modalità consapevole del lavorare senza essere dannosi per lo stato mentale.

“La tua mente è la tua risorsa più preziosa. Ness Labs è una palestra virtuale per la mente che offre contenuti, community e coaching basati sulle neuroscienze.”

Join the community for curious minds.

👉 Join now to participate in thoughtful conversations, attend events, and access exclusive deals and content.

👉 Want to give more to support the community? We also offer a [supporter plan](#).

Monthly 🌱	Yearly 🌱
\$9 / month	\$49 / year
Access to the community	Everything in monthly plan
Live events & meetups	Courses & workshops
All past video recordings	Special reports
JOIN MONTHLY	JOIN YEARLY

I membri diventano parte della comunità pagando l'abbonamento mensile o annuale senza nessun processo di selezione oppure modulo di domanda. Se uno decide di fare l'abbonamento mensile, ha l'accessibilità alla comunità, le riunioni live e i video degli eventi precedenti mentre nell'abbonamento annuale si aggiungono i corsi e i workshop insieme ai rapporti speciali da leggere sugli strumenti per il pensiero, la creatività, la produttività e la salute mentale.

I membri possono partecipare a conversazioni globali su produttività consapevole, creatività, neuroscienze e su come possono ottenere e realizzare di più senza sacrificare la loro salute mentale e hanno l'accessibilità ai seguenti benefici:

- Eventi virtuali: workshop, domande e risposte e presentazioni e conversazioni stimolanti con persone affini su temi specifici
- RegISTRAZIONI VIDEO: La maggior parte degli eventi vengono registrati. Quando ci si iscrive, si ha l'accesso immediato a una vasta libreria di workshop e interviste registrati.
- Anti club del libro: Ogni mese, tutti leggono quello che vogliono e condividono le loro migliori lezioni in una sessione.
- Offerte speciali: Risparmi esclusivi sulle migliori app, libri e strumenti nello spazio della produttività consapevole. Ad esempio, al momento puoi provare gratuitamente due delle migliori app di meditazione e scrittura a pagamento.
- Newsletter riservata ai membri: Un abbonamento alla lettera Ness mensile con eventi online e offline, vantaggi speciali, accesso anticipato a nuovi prodotti e altro ancora.

ARTICLES ▾ NEWSLETTER EXPLORE ▾

NESS LABS

BECOME A MEMBER ▾ MEMBER LOGIN 🔍

Make the most of your mind.

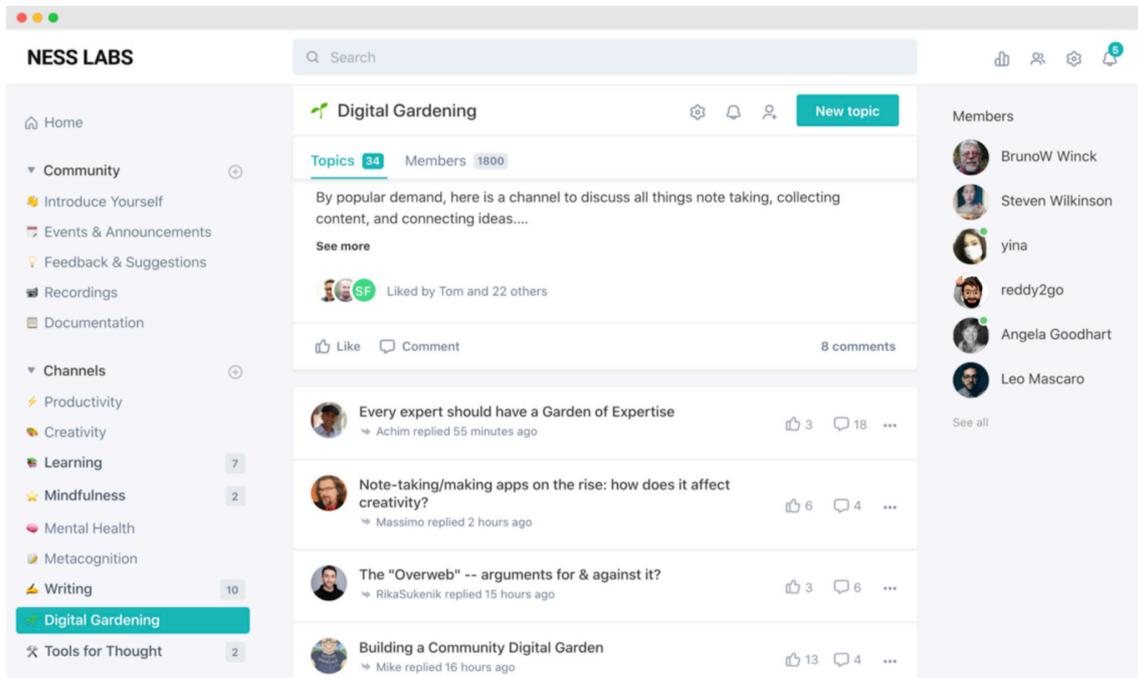
Build a lab for your mind with neuroscience-based content and conversations. Join a community of curious humans who want to achieve more without sacrificing their mental health. One weekly email with mindful productivity and creativity tips.

“When learning is purposeful, creativity blossoms. When creativity blossoms, thinking emanates. When thinking emanates, knowledge is fully lit.”

A.P.J. ABDUL KALAM (1931-2015), AEROSPACE SCIENTIST.

I Ness Labs è un Col perché raccoglie i membri dai settori diversi con un interesse comune nelle neuroscienze e creatività. Siccome il modello degli abbonamenti non è esattamente un CBC nel senso che esiste un solo coorte continuo in cui tutti i membri entrano e escono dalla comunità nei periodi diversi.

Il canale di comunicazione e la piattaforma che si utilizza è il sito web di Ness Labs. Il membro dopo aver fatto il membership fa il login nel sito web per andare all'area riservata ai membri della comunità.



La piattaforma assomiglia a un canale Slack oppure un canale Discord, nel suo interno ha i canali predisposti sempre divisi per argomenti in cui sono presenti tutti i membri della comunità. Gli canali più generali sono:

- Introduce Yourself: il canale in cui tutti si presentano
- Events & Announcements: per le notizie e per ricordare gli eventi
- Feedbacks&Suggestions: un canale riservata solo alle domande e ai feedback dai membri
- Recordings: i video degli eventi, riunioni o sessioni passati

Mentre poi esistono diversi canali per discutere diversi argomenti come la salute mentale, apprendimento, creatività ecc...

I membri si possono interagire con dei messaggi diretti all'interno della piattaforma. La comunità non richiede la partecipazione sincrona ma siccome le interazioni anche sono i grandi fonti per la maggiore comprensione del tema raccomandano la partecipazione attiva.

NESS LABS

Comunità Minima Funzionante Community Canvas

1. Obiettivi Perché esiste questa comunità?

La comunità è per menti curiose, autoapprendimento ed esploratori per tutta la vita che vogliono comprendere le complessità della mente umana. È uno spazio per porre domande, avviare discussioni importanti ed espandere la tua mente.

In un mondo in cui la velocità è diventata una misura per le prestazioni, la comunità di Ness Labs è un luogo per conversazioni ponderate, per pensare a pensare e imparare a imparare.

"La tua mente è la tua risorsa più preziosa. Ness Labs è una palestra virtuale per la mente che offre contenuti, community e coaching basati sulle neuroscienze."

2. Pubblico Per chi è questa comunità e qual è il nostro processo di selezione?

La maggior parte dei membri sono lavoratori della conoscenza imprenditori, creatori di contenuti, ricercatori, produttori indipendenti, designer e scrittori. La comunità di Ness Labs è per le persone che vogliono essere più produttive e creative senza sacrificare la loro salute mentale.

Ci sono due possibilità di abbonamenti: abbonamento mensile, abbonamento annuale.

Entrambi a pagamento, uno si entra senza nessun processo di selezione.

6. Ruoli Quali ruoli diversi possono ricoprire i membri della nostra comunità? Quali è la relazione dare/avere?

I membri possono scegliere se partecipare ai discussioni o semplicemente usare la piattaforma come un risorsa di conoscenza.

Sulla piattaforma su trovano diversi canali in cui interagire, condividere risorse e connettere con altri membri della comunità.

3. Valori Quali sono i 3 principi importanti per noi?

+Mindful Productivity: Come fare di più senza sacrificare la tua salute mentale

+ Metacognition: Metacognizione; pensare al pensiero

+ Mindframing: Mindframing è un metodo di produttività consapevole sviluppato presso Ness Labs. È un framework flessibile per costruire le tue routine all'interno, piuttosto che un insieme di regole prescrittive.

4. Traguardi Nei prossimi 12 mesi, quali sono le 3 metriche che, per noi, definirebbero il successo?

Aiutare alla gente nel mantenere la loro equilibrio di lavoro-vita.

Avere tanti membri per la diversità negli discorsi.

Far passare alla gente la metodologia del "mindframing".

5. Esperienza Che cosa succede nella nostra comunità su base ricorrente per aiutarci a raggiungere i traguardi e gli obiettivi e per esprimere in pratica i nostri valori? Considera anche le modalità per entrare a far parte della comunità: come inizia l'esperienza nella comunità?

I membri una volta fatto l'abbonamento hanno l'accesso alla comunità online facendo il login dal sito web di Ness Lab. Qui possono partecipare a conversazioni globali su produttività consapevole, creatività, neuroscienze e su come possiamo ottenere di più senza sacrificare la nostra salute mentale.

Eventi virtuali: conversazioni stimolanti con persone che la pensano allo stesso modo su temi specifici, workshop, domande e risposte e presentazioni.

Registrazioni video: La maggior parte degli eventi viene registrata. Quando ti iscrivi, ottieni accesso immediato a una vasta libreria di workshop e interviste registrati.

Anti club del libro: Non sei un grande fan dei club del libro rigidi e prescrittivi? Entra a far parte del club anti-libro Ness Labs. Ogni mese, tutti leggono quello che vogliono e condividiamo le nostre migliori lezioni in una sessione.

Offerte speciali: Approfita di risparmi esclusivi sulle migliori app, libri e strumenti nello spazio della produttività consapevole. Ad esempio, al momento puoi provare gratuitamente due delle migliori app di meditazione e scrittura a pagamento.

Newsletter riservata ai membri. Un abbonamento alla nostra lettera Ness mensile con eventi online e offline, vantaggi speciali, accesso anticipato a nuovi prodotti e altro ancora.

8. Governance Come prendiamo le decisioni? Chi può decidere cosa?

Le decisioni vengono presi da parte della micro comunità

9. Comunicazione Quali sono i canali più semplici per comunicare fra membri? Qual è un ritmo di comunicazione che indica una comunità in salute?

I membri usano il sito web di NessLab per interagire.

Maven

Maven è una piattaforma per corsi basati su coorte avviata dai fondatori di Udemy, altMBA e Socratic. Wes Kao, di cui ho utilizzato un articolo per analizzare le differenze tra i CBC e i MOOC, e Gagan Biyani e Shreyans Bhansali hanno fondato Maven. Maven è stata fondata nel 2020 negli Stati Uniti che è un sito web che offre diversi corsi basati sul coorte aiutando e guidando i creatori di corsi nella progettazione del curriculum e attività. Loro scopo è quello di sviluppare l'università del futuro aiutando gli esperti da tutto il mondo nel creare e condividere i loro corsi online.

“At Maven, we believe community is the cornerstone of learning online. Going through a course alongside a group of peers is the best way to achieve transformation.”

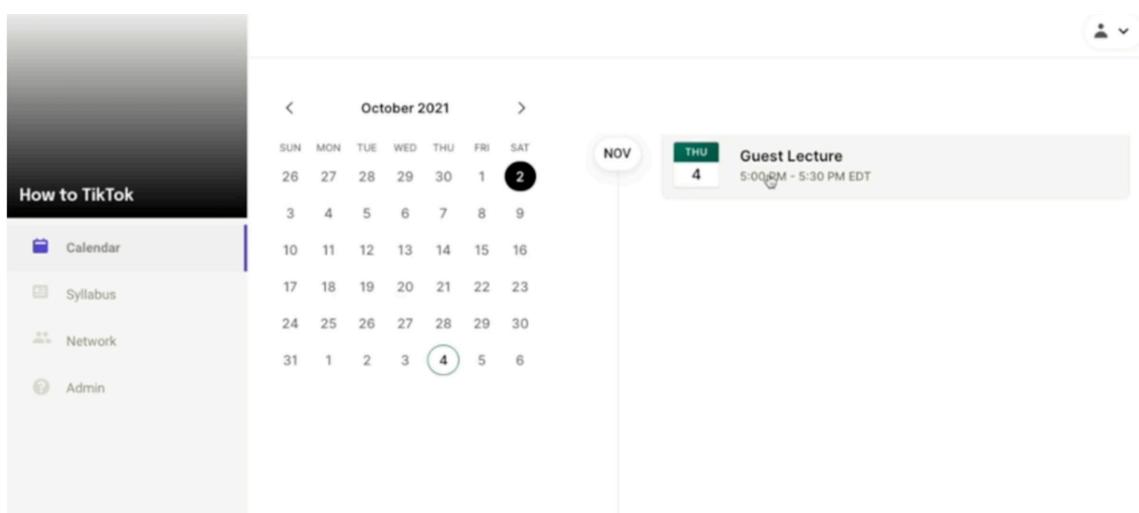
Maven offre tanti corsi sugli argomenti specifici che si aggiornano ogni tanto:

The screenshot shows the Maven website interface. At the top, there is a navigation bar with the Maven logo and links for Courses, About Us, We're Hiring, Wall of Love, and Login. The main heading reads "Courses from world class instructors". Below this, there is a grid of course cards. Each card features a small portrait of the instructor, the course title, the instructor's name, and a call-to-action button like "Join Today" or "Apply Today".

Course Title	Instructor Name	Action
The 2nd Act Solution	James Hull	Join Today
DeFi Masterclass	Anand Iyer	Apply Today
Networking for Attorneys	Diane Darling	Join Today
Sugar Peer Recovery Leader...	Mike Collins, Mary Lou...	Apply Today
Butterfly Effects	Nakia Winfield and Devyn...	Apply Today
The Business of Books	Brigitte Cutshall	Join Today
Superpowered CEO	Patrick Ewers, Connor...	Apply Today
Anyone Can Invest Now	Andy Gupta	Join Today
The Antifragile Writing Workshop	Adolfo Ramirez Corona	Apply Today

Non esiste un abbonamento alla piattaforma ma si sceglie tra il catalogo dei corsi e si iscrive tramite il sito web pagando la rata di iscrizione che si differenzia in base al corso e alla durata e viene deciso da parte dal creatore del corso. Alcuni corsi nella fase di iscrizione richiedono un modulo di domanda ma questo dipende anche dalla preferenza dal creatore. Ogni corso funziona come un CBC e pone un esempio a

Col, nel senso che ognuno che è interessato e vuole informarsi su quell'argomento si iscrive al corso e poi guadagna accessibilità alla pagina del corso in cui può partecipare agli riunioni, completare i compiti, vedere i video e tracciare il timeline del corso. Può anche vedere chi è nel corso quindi nel coorte con lui ma la debolezza del Maven è che nella piattaforma che è lo sito web di Maven uno non ha la possibilità di interagire 1:1 con delle persone ma può solo vedere chi è presente nel coorte e vedere i loro contatti. Maven afferma che stanno lavorando sulla piattaforma ancora e finché hanno l'infrastruttura che permette agli utenti di interagire tra di loro tramite la piattaforma loro, incoraggiano i creator a creare degli canali Slack per la comunità.



La piattaforma utilizzata come il canale principale è lo sito web di Maven in cui si apre un'area riservata al corso una volta iscritta. I membri possono trovare 3 tab in cui trovano il calendario degli eventi che si vede nella figura sopra, in cui possono trovare tutti gli eventi e partecipare semplicemente cliccando Join Event che li porterà al Zoom. Nel tab della sillabe invece è possibile vedere il timeline del corso step by step, i compiti e progetti assegnati ai membri si caricano qua e tutte le cose da fare si tracciano di qua. Il tab di network invece è il tab in cui navigare tra i membri del coorte.



Comunità Minima Funzionante Community Canvas

1. Obiettivi Perché esiste questa comunità?

Maven consente agli esperti di tutto il mondo di offrire corsi basati su coorti direttamente al loro pubblico. In Maven, crediamo che la comunità è la pietra angolare di apprendimento online. Seguire un corso insieme a un gruppo di coetanei è il modo migliore per ottenere la trasformazione.

Il modo migliore per imparare è facendo perciò i nostri corsi basati su coorte si concentrano sull'apprendimento attivo attraverso progetti pratici.

Tutti dovrebbero avere accesso ai migliori istruttori, rimuovere i limiti geografici significa che chiunque nel mondo può accedere agli esperti del settore.

3. Valori Quali sono i 3 principi importanti per noi?

+Creatori: Sono i creatori che supportano collettivamente piattaforme piuttosto che piattaforme che supportano i creatori e i creatori vengono scelti da parte Maven con guanti bianchi per selezionare istruttori in grado di offrire le esperienze più elevate potenziali per gli studenti.

+Remote Together // Comunità: Imparare insieme è il modo migliore per ottenere la trasformazione.

+Fresh Perspectives From Real Practitioners: rimuovere i limiti geografici, farsi che tutti hanno l'accesso ai migliori istruttori.

2. Pubblico Per chi è questa comunità e qual è il nostro processo di selezione?

Nella piattaforma ci sono presenti tanti corsi sugli differenti argomenti. Uno che desidera partecipare ad un corso sceglie il coorte a disposizione, compila un modulo di domanda e se accettato paga la rata del coorte che si differenzia in base al corso che si vuole partecipare. Non tutti i corsi hanno un modulo di domanda ma accettano tutti color che hanno pagato.

Siccome sulla piattaforma ci sono più di 100 corsi sugli argomenti differenti il pubblico della comunità si differenzia in base al corso. I membri devono avere al meno 13 anni per iscriversi ai corsi.

5. Esperienza Che cosa succede nella nostra comunità su base ricorrente per aiutarci a raggiungere i traguardi e gli obiettivi e per esprimere in pratica i nostri valori? Considera anche le modalità per entrare a far parte della comunità: come inizia l'esperienza nella comunità?

Ogni partecipante del corso ha l'accessibilità tramite la piattaforma Maven alla pagina del corso.

In questa pagina trova 3 categorie che sono:
+Il Calendario: dove è possibile vedere tutte le date importanti del corso.

+La sillaba: dove si trova tutto il viaggio del corso, gli argomenti che si baseranno su ogni giorno, i progetti, i compiti, i video e tutte le risorse necessarie per il corso.

+Network: in cui è possibile vedere tutto coloro che sono in coorte, cercarli dal nome, trovare i loro contatti.

Il partecipante deve seguire da qua tutta la programma in modo di frequentare negli unioni, completare i compiti e alla fine finire col successo il corso.

Tutto l'interazione e sull'unico canale che è l'area riservata al corso nel sito web di Maven.

4. Traguardi Nei prossimi 12 mesi, quali sono le 3 metriche che, per noi, definirebbero il successo?

Democratizzare i corsi di coorte.

Offrire un'esperienza studentesca premium su larga scala.

Autare i leader del settore a progettare un corso di coorte per guadagnarsi da vivere con ciò che amano.

6. Ruoli Quali ruoli diversi possono ricoprire i membri della nostra comunità? Qual è la relazione dare/avere?

I membri della comunità sono coloro che partecipano al corso. I membri hanno la responsabilità di seguire il programma creato dall'insegnante del corso, completare i compiti, leggere le risorse e partecipare agli eventi online.

8. Governance Come prendiamo le decisioni? Chi può decidere cosa?

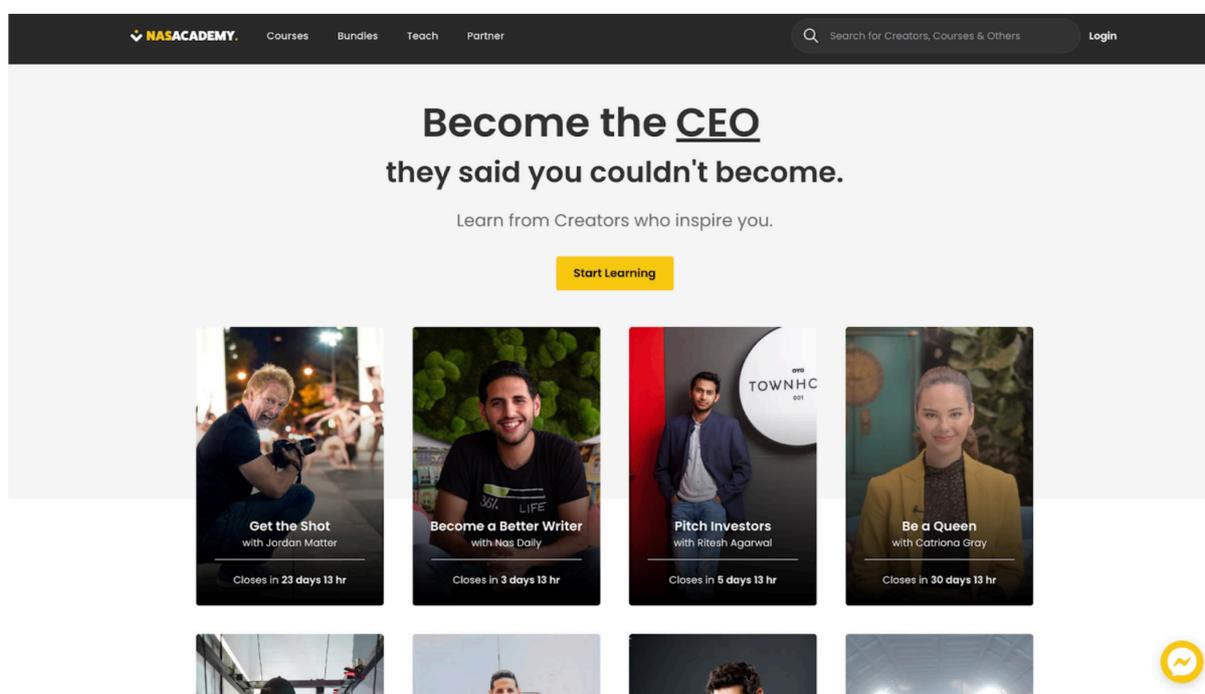
Il team Maven decide agli istruttori che fanno l'applicazione e dopo di che le decisioni vengono fatte a parte dell'istruttore.

9. Comunicazione Quali sono i canali più semplici per comunicare fra membri? Qual è un ritmo di comunicazione che indica una comunità in salute?

La piattaforma non supporta interazioni 1:1 ma sono i membri a trovare il canale di comunicazione tra un altro membro. Non esiste un'infrastruttura che permette ai membri di interagire tra di loro.

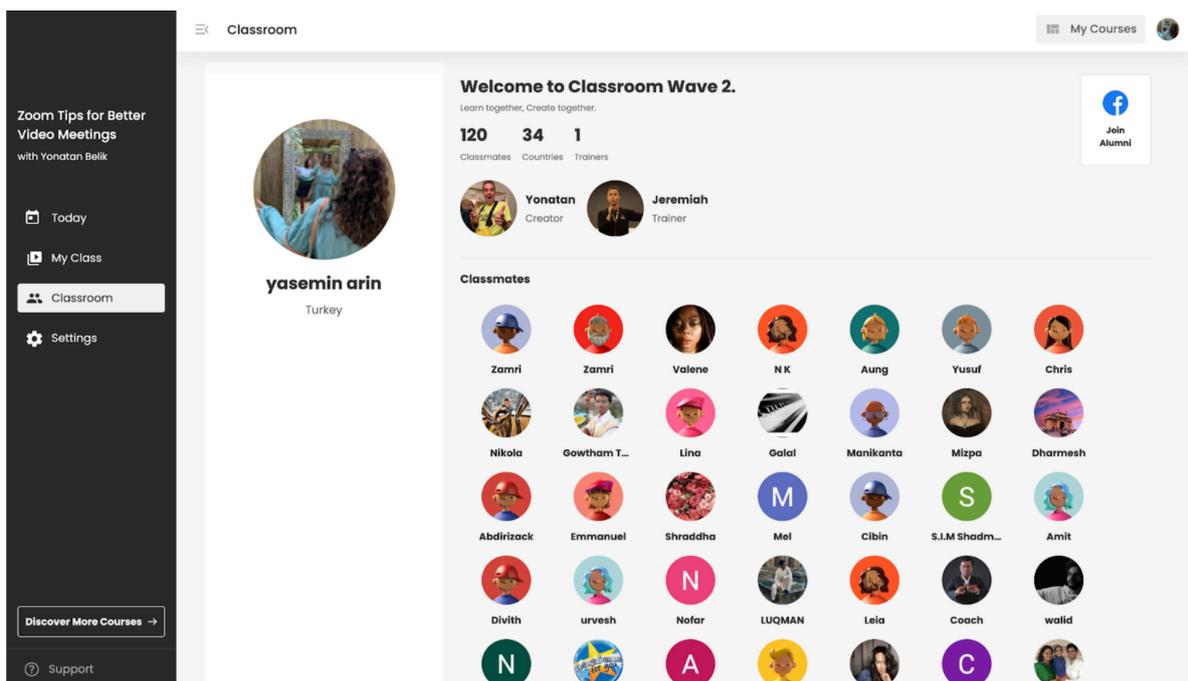
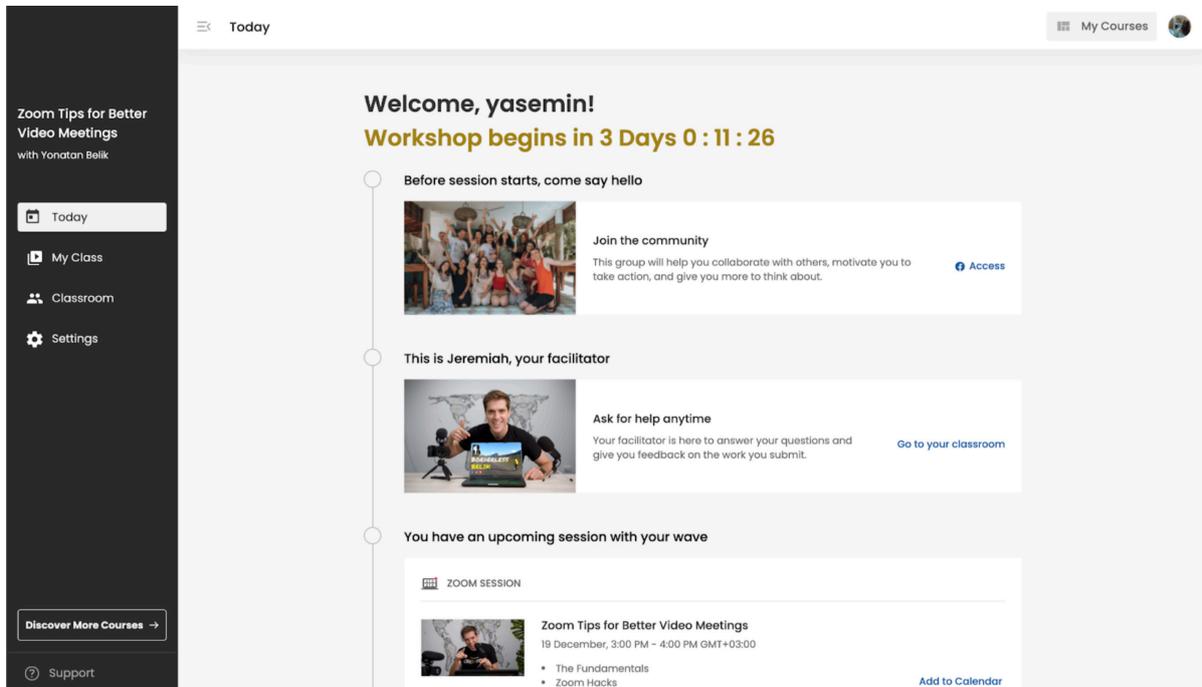
Nas Academy

Nas Academy fondata nel 2020 a Singapore da Nuseir Yassin e ha lo scopo di offrire corsi per aiutare i membri a imparare i skill necessari per il futuro. I corsi variano tra gli argomenti da creazione dei contenuti, arte, cryptocurrency e molti altri. Affermano di offrire una gamma di corsi che coprono le competenze new age necessarie per affrontare il mutevole panorama del lavoro e dei media. Nas Academy come Maven aiuta anche i creatori nel creare i loro corsi grazie alla tecnologia CreatorTech che hanno sviluppato loro.



Offrono sia i corsi a pagamento, sia i workshop gratis e anche dei corsi aziendali. Rappresenta un modello del CoI, chiunque può partecipare al corso di cui è interessato pagando la rata che si differenzia in base al corso e alla durata. Non esiste un processo di selezione come un modulo di domanda, i corsisti che scelgono di iscriversi nel corso diventano “compagni di classe” e percorrono insieme il viaggio educativo.

Come canale principale usano il loro sito web, una volta iscritto a un corso si apre il portale educativo in cui si trovano i corsi iscritti. Nell'area riservata all'utente è possibile vedere i diversi corsi che si è iscritto, il timeline degli corsi e la classe in cui è possibile vedere altre persone che prendono il stesso corso.





Manikanta Belde

India

A visionary, committed, compassionate entrepreneur who is passionate about motivating others to live their highest potential.

 facebook

 instagram

 youtube

Non è possibile messaggiare agli altri partecipanti direttamente dalla piattaforma ma nel profilo degli partecipanti è possibile trovare i loro contatti, come la loro pagina di Facebook, Instagram e YouTube. I membri utilizzano WhatsApp per messaggiare tra di loro e ogni corso e coorte ha il suo gruppo di WhatsApp.

Quando ci si iscrive al corso generalmente si hanno delle sessioni di orientamento ed è possibile vedere i video preregistrati. I membri imparano facendo, quindi hanno dei progetti/compiti da realizzare o in gruppo o da soli, possono partecipare alla sessioni di feedback, e incontrano con il creatore del corso almeno una volta ogni mese per le domande, ulteriori feedback e discussioni di gruppo.

Il Nas Academy pone un esempio ai CBC insieme a un modello del Col, in cui i membri scelgono un creator oppure un corso in cui sono interessati e vengono scelti non in base alle loro pratica e basano sull'apprendimento dei temi e skill che aiuteranno i membri a capire e essere più efficaci nel nuovo mondo di lavoro. I membri di ogni coorte hanno la possibilità di interagire tra loro, condividere progetti, dare feedback e condividere degli risorse attorno al tema trattato.

1. Obiettivi Perché esiste questa comunità?

Siamo in missione per potenziare i creatori attraverso la tecnologia. A cominciare dall'educazione. La grande ironia è che le persone non amano l'istruzione, ma amano imparare. Riteniamo che i creator possano colmare questa lacuna con una tecnologia migliore ed esperienze di apprendimento di prim'ordine.

3. Valori Quali sono i 3 principi importanti per noi?

+Rendere accessibile una grande istruzione. Un'istruzione di qualità dovrebbe essere accessibile e alla portata di tutti. Abbiamo costruito questo marchio per il resto del mondo, per le persone. Il nostro nome lo riflette, i nostri prezzi lo riflettono e il nostro impegno continuo per il Giving Day '11 di ogni mese lo riflette.

+Democratizzare lo spazio del creatore: opportunità per nuovi gruppi di persone di monetizzare la propria passione creando contenuti semplicemente utilizzando la fotocamera del proprio smartphone.

+Gruppo di apprendimento tra pari basato sulla comunità. Alla Nas Academy, gli utenti possono guardare le lezioni più lunghe al proprio ritmo, mentre l'apprendimento tra pari e il feedback personalizzato possono avvenire attraverso lezioni dal vivo più brevi.

2. Pubblico Per chi è questa comunità e qual è il nostro processo di selezione?

Le persone che vogliono trasformare le loro idee in una storia di successo sono benvenuti. Non esiste un processo di selezione. Le persone scelgono dei corsi in base alle loro interesse e entrano nella comunità creando un profilo e pagando la rata di partecipazione che si differenzia in base al corso.

6. Ruoli Quali ruoli diversi possono ricoprire i membri della nostra comunità? Qual è la relazione dare/avere?

Esistono due ruoli:

- Apprendista: si può utilizzare la piattaforma solo per l'apprendimento utilizzando e partecipando i corsi offerti.
- Creator: si può creare degli corsi e offrirli alla gente grazie alla CreatorTech offerta dalla piattaforma.

5. Esperienza Che cosa succede nella nostra comunità su base ricorrente per aiutarci a raggiungere i traguardi e gli obiettivi e per esprimere in pratica i nostri valori? Considera anche le modalità per entrare a far parte della comunità: come inizia l'esperienza nella comunità?

Il nostro stile collaborativo significa che lavoriamo con esperti in vari campi per farli diventare uno studente migliore. Questa è un'esperienza di apprendimento bidirezionale unica che è molto più di "solo file video".

- 1-Trova un insegnante a cui ti ispiri: Cerca un creator che ammiri, leggi la descrizione del curriculum e iscriviti per l'accesso a vita al corso.
- 2- Guarda le loro lezioni video: Ottieni l'accesso alle risorse e ai video dei loro corsi. Scegli tra 0.5x e 2x velocità e sottotitoli in 13 lingue.
- 3- Partecipa alle lezioni per ricevere feedback dal vivo: Vai oltre i video e conosci i tuoi formatori e compagni di classe nelle nostre sessioni di orientamento interattive.
- 4- Impara facendo progetti pratici: Eserciti la tue nuove abilità attraverso piccoli progetti progettati per aiutarti a ottenere feedback e migliorare rapidamente.
- 5- Unisciti alla nostra comunità globale: Unisciti a una coorte per ricevere ulteriore supporto da persone con obiettivi simili e ottieni ancora di più dalla tua esperienza in un ambiente di apprendimento peer-to-peer.
- 6- Incontra il creatore ogni mese: Infine, incontra il creatore dell'accademia a un incontro di gruppo in live streaming. Ottieni la possibilità di porre domande, cercare feedback e imparare da tutti.

8. Governance Come prendiamo le decisioni? Chi può decidere cosa?

Le decisioni vengono prese dal creatore.

9. Comunicazione Quali sono i canali più semplici per comunicare fra membri? Qual è un ritmo di comunicazione che indica una comunità in salute?

Le lezioni live si tengono via Zoom, mentre i video si possono guardare direttamente dal sito.

I membri si possono comunicare tramite i gruppi di Whatsapp. 1 ora per giorno è abbastanza per stare in passo con gli altri.

On Deck

On Deck è stata fondata nel 2006 negli Stati Uniti con lo scopo di aiutare le persone ad avviare le loro aziende/start up, trovare i loro ruoli successivi e investire nelle loro carriere. Le loro offerte si ruotano intorno le 3 aree principali:

- Aiutare la gente nell'analizzare i problemi e trovare soluzioni nel loro lavoro sostenendo loro anche con dei sessioni approfondite con gli esperti del settore e con le conversazioni uno a uno
- Unendosi al mondo del On Deck i membri avranno l'accessibilità alla grande comunità del On Deck che continua a crescere con i nuovi talenti. Questa comunità offre la possibilità di connettersi con dei fondatori, investitori, creativi, leader di carriera e responsabili del cambiamento verticale.
- Offrono programmi che durano 8-10 settimane in cui gli esperti accompagnano i membri nell'esplorare argomenti di interesse comune e discorsi di gruppo, offrono programmi anche aziendali e speciali.

On Deck

For Founders ▾ For Investors ▾ For Professionals ▾ Sectors ▾ Blog Careers Log in [Apply Now](#)

On Deck helps people start companies, find their next role, and invest in their careers

On Deck is where top talent comes to accelerate their ideas and careers, surrounded by a world-class community.

[EXPLORE OPPORTUNITIES](#)

Ferruccio Balestreri
On Deck Founders
[Read Case Study](#)

Madison Campbell
On Deck Founders & Health
[Read Case Study](#)

Dan Miller
On Deck Founders and Scale
[Read Case Study](#)

On Deck is where the world's top talent comes to connect.
Whatever it is you want to do next, our ever-growing community and action-oriented programming will help you get there—fast. If you want

“On Deck is where top talent comes to accelerate their ideas and careers, surrounded by a world-class community.”

Come si nota anche dal loro slogan che è uno delle prime frasi nel loro sito web, On Deck utilizza il modello di CoP, collegando delle persone con lavoro/ambizioni paralleli e che già hanno una base nell'argomento e aiutandoli con gli esperti nel migliorare, risolvere i problemi legati all'ambito. Il valore creato di questa comunità è che all'interno ci sono tante micro-comunità basate su un argomento specifico che formano la comunità dà On Deck. Quindi diventa anche un "talent pool" quindi una grande risorsa degli talenti in settori precisi. Funziona come un CBC, credono che la relazione dare-avere venga dall'esperienza condivisa.

Siccome il processo di selezione è abbastanza stretta e anche i costi dei Fellowship (comunione in Italiano, si usa per i viaggi di OnDeck) sono più alti rispetto ad altri corsi, ispira la gente entra all'OnDeck perché credono di trovare dei loro pari all'interno.

Gli argomenti trattati da On Deck si verteranno generalmente sulle startup, investitori, creatori, settori e carriere. Si iscrive alla piattaforma e alla comunità compilando un questionario e partecipando ad un colloquio fatto dallo staff di On Deck. I programmi sono a pagamento e si differenziano in base al programma.

STARTUPS	INVESTORS	CREATORS	SECTORS	CAREERS
<p>On Deck Founders Helping build community for top talent in the formative stages of starting a company.</p> <p>On Deck Scale Helping talented startup founders scale as leaders – all the way from seed stage to IPO.</p> <p>On Deck First 50 Helping talented operators find their next role at a breakout early-stage company.</p> <p>On Deck Catalyst Helping young leaders solve the world's most pressing problems and take an unconventional path to building their career</p>	<p>On Deck Investing Helping intentional investors deepen their knowledge of public markets and learn practical tools for long-term wealth creation.</p> <p>On Deck Angels Helping accelerate founders and experienced operators become successful angel investors.</p>	<p>On Deck Community Builders Helping community managers learn how to cultivate an engaged, tight-knit fan base.</p> <p>On Deck No-Code Helping systems thinkers harness technology to scale their impact, no coding required.</p>	<p>On Deck Fintech Helping members of the fintech ecosystem come together to build the next wave of innovation in financial services</p> <p>On Deck Health Helping healthcare innovators drive impact and collaboration at the intersection of medicine and business.</p> <p>On Deck Climate Tech Helping leaders passionate about our planet's health turn science into concrete action.</p>	<p>On Deck Customer Success Helping senior customer success operators and executives expand their knowledge, build customer-centric cultures and maximize their potential as leaders</p> <p>On Deck Product Management Helping product managers hone their skills, build a trusted network of industry peers, and productize their expertise</p> <p>On Deck Designers For ambitious designers who want to hone their skills, increase their impact, and grow as leaders.</p> <p>On Deck Chief of Staff Where the best Chiefs of Staff go to uplevel their skills, build a supportive network, and get superpowers for themselves and their team.</p>

Si utilizza il canale Slack per la comunicazione come il canale principale della comunità. Invece via mail, ogni settimana gli esperti dei programmi mandano i goal e le risorse di quella settimana. Utilizzano anche Notion per condividere le risorse e il programma del corso, non si utilizza lo sito web di On Deck durante il corso, ma sono questi 3 canali principali e le riunioni si terranno via Zoom.

odf3-virtual-kickoff
★ | 168 | 1 | Add a topic

Sunday, March 8th

2:29 PM
Thanks for an awesome kickoff odf team!!
🔥 13 +8 ❤️ 1 🗨️
6 replies Last reply 11 days ago

2:31 PM
That was fun! Great to meet everyone 😊
+6 ❤️ 1 🗨️

2:36 PM
replied to a thread: **Thanks for an awesome kickoff odf team!!**
Yes, kudos to the On Deck team for putting a lot of thought into introducing us to each other!
🔥 9 ❤️ 3 🗨️
View newer replies

2:39 PM
Thank you all for an amazing day. i'm PUMPED
🔥 12 ❤️ 5 🗨️

2:39 PM
Thanks and congrats On Deck fam, that was so well done! 🙌 rap battle was sick. We need an open mic night...too much 🔥 Good night from Nairobi.
🔥 11 ❤️ 4 🗨️
2 replies Last reply 11 days ago

2:42 PM
Amazing kick-off; well done @brandon, @David Booth, @Shiraz Dole and @Erik Torenberg for pulling it off at such a short notice!
🔥 18 ❤️ 3 🗨️

2:52 PM
Thank you everyone! What a crew 😊

2:54 PM
Thanks to the On Deck staffs for being quick on their feet today! Nice work!
👍 7 ❤️ 3 🗨️

3:13 PM
That was so much fun! Great to meet everyone! 🙌
❤️ 2 🗨️

Thread
odf3-virtual-kickoff

Mar 8th at 2:29 PM
Thanks for an awesome kickoff odf team!!
🔥 13 +8 ❤️ 1 🗨️
6 replies

Also sent to the channel

11 days ago
Yes, kudos to the On Deck team for putting a lot of thought into introducing us to each other!
🔥 9 ❤️ 3 🗨️

11 days ago
I wish I could've joined sooner but I missed most of it except the final rap battle 😊

11 days ago
Gave me ideas for the remote team. Especially that switch to Slack was sick.

11 days ago
Awesome job! This was incredibly well organized and exceeded my expectations of what can be done via zoom
❤️ 1 🗨️

11 days ago
Really though, I had no idea you could do breakouts in Zoom 🤔
! 1 🗨️

On Deck Course Creat... / Peer Supporters a.k.a the "ODCC A...
Q Search Duplicate ... Try Notion



Peer Supporters a.k.a the "ODCC Avengers"

Peer supporters a.k.a the [ODCC Avengers](#) meet weekly and act as an accountability and support group throughout the ODCC program.

These are **NOT** content sessions. Think of them more as helpful course creation guides, providing a space for you to talk about your journey.

You can opt-in to as many as you like, and they will not be recorded. 🙌🙌

- Julia Saxena
- Marie Poulin
- Hasan Kubba
- Daniel Canosa
- Cam Houser
- Nate Kadlac
- Aarushi Singhania



Comunità Minima Funzionante Community Canvas

1. Obiettivi Perché esiste questa comunità?

Costruire un'istituzione duratura per persone ambiziose che vogliono crescere insieme.

La comunità si focalizza sull'ambito lavorativo, ci sono diverse categorie come "Startups", "Investors", "Creators", "Sectors", "Careers".

La loro missione è quello di aiutare la gente nel migliorare le loro carriere, con diversi corsi tenuti da leader dei settori, sessioni 1:1 (coaching), mettere in contatto i migliori talent del mondo grazie alla loro comunità per creare nuove relazioni tra fondatori, investitori, creativi e leader di carriera.

2. Pubblico Per chi è questa comunità e qual è il nostro processo di selezione?

Coloro che vogliono imparare qualcosa di nuovo per migliorare la loro carriera, lanciare e scalare le grandi idee o fare amicizia per tutta la vita.

Si fa l'applicazione entrando nel loro sito web e compilando un questionario. Dopo di che si fa un colloquio.

E' a pagamento. I prezzi si diversificano in base al programma vuoi partecipare.

3. Valori Quali sono i 3 principi importanti per noi?

+ Community Diversity: Avere una comunità diversa per cultura, pensiero ed esperienze di vita. Ciò consente idee rivoluzionarie, soluzioni inclusive e opportunità di crescita illimitate.

+ Deep Friendships: programmi di borse di studio virtuali forniscono ai membri la comunità, l'istruzione e il supporto. Questo è uno spazio di apprendimento a coorte, anche per approfondire le connessioni personali.

+ Unparalleled Knowledge: infinite opportunità di apprendimento e condivisione. Accesso a relatori esperti, orari d'ufficio, fine settimana di costruzione e la libreria di sessioni ricche di contenuti curati.

4. Traguardi Nei prossimi 12 mesi, quali sono le 3 metriche che, per noi, definirebbero il successo?

Create l'ecosistema più forte affinché le persone ambiziose vengano a cambiare il mondo.

Ogni programma crea robusti volani che rendono il tutto maggiore della somma delle sue parti.

Farsi che diverse comunità nutriscono altri.

5. Esperienza Che cosa succede nella nostra comunità su base ricorrente per aiutarci a raggiungere i traguardi e gli obiettivi e per esprimere in pratica i nostri valori? Considera anche le modalità per entrare a far parte della comunità: come inizia l'esperienza nella comunità?

Onboarding:

Nel primo giorno del coorte, i membri si percorrono tutto una serie di attività e riunioni per conoscersi e introdursi. In questo evento i membri vengono introdotti anche alla visione di On Deck. In questa giornata vengono fatti le attività ice breaker e sessioni di networking.

La vera interazione comincia però sul canale Slack. Nelle prime settimane i membri sono incoraggiati a fare del 1:1 con i membri della stessa coorte.

Il programma coinvolge:

- + Giornate di coworking & cene virtuali con i membri
- + Un senso di comunità e disponibilità su tutta la linea
- + Discussioni di gruppo
- + Sessioni guidate da esperti per esplorare gli argomenti di interesse comune

6. Ruoli Quali ruoli diversi possono ricoprire i membri della nostra comunità? Qual è la relazione dare/avere?

Lo staff: i membri del OnDeck che curano il contenuto delle diverse comunità/programma, che organizzano tutti gli eventi, sono quelli a cui rivolgersi per qualsiasi problema.

Tutti i membri sono nello stesso livello. E' un CBC quindi la relazione dare/avere viene dall'esperienza condivisa.

8. Governance Come prendiamo le decisioni? Chi può decidere cosa?

Le decisioni vengono prese al controllo dello staff.

9. Comunicazione Quali sono i canali più semplici per comunicare fra membri? Qual è un ritmo di comunicazione che indica una comunità in salute?

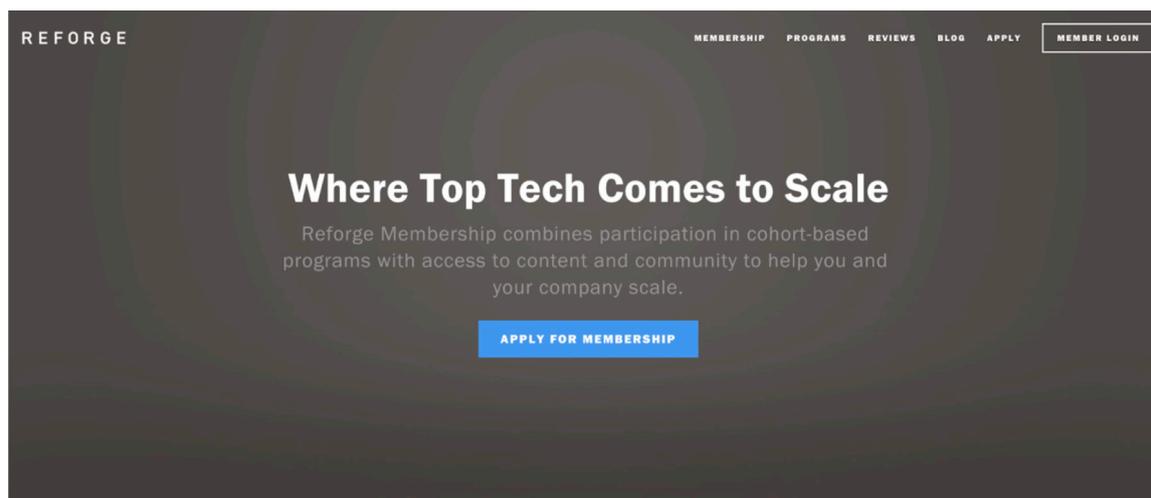
Slack è il canale per comunicare fra i membri.

Via Mail arrivano ogni settimana i goal di quella settimana e le risorse.

La pagina Twitter è molto attivo e si usa spesso per condividere l'esperienza presso OnDeck.

Reforge

Reforge è stata fondata nel 2016 negli Stati Uniti, è una piattaforma che offre i corsi online per i team di aziende così come corsi individuali. Ha lo scopo di aiutare sia i team che le persone a risolvere i problemi critici nella loro vita di lavoro per sbloccare la crescita.



What You Get As A Reforge Member

Membership includes participation in a [cohort-based program](#) and ongoing access to content from all programs, weekly releases, deep-dive sessions, and a community of vetted peers to help you execute

E' una comunità a base del coorte dove è necessario fare un abbonamento per essere parte della comunità. Per fare l'abbonamento uno deve completare il modulo di domanda, il team di Reforge esamina la domanda e se decide che è sufficiente, manda all'utente la mail del pagamento.

Una volta fatto l'abbonamento il membro ha l'accesso ai contenuti di tutti i programmi, rilasci settimanali, sessioni di approfondimento e una comunità di colleghi. Reforge è una comunità di pratica (CoP), che mette insieme i professionisti che già lavorano nei startup o nelle aziende tecnologiche con lo scopo di creare uno spazio in cui questi lavorano sugli stessi problemi, accelerando insieme grazie alla condivisione delle competenze e esperienze personali. Anche nel Reforge così come On Deck è formato dalla somma delle micro-comunità basate sull'argomento favorendo il network tra i colleghi e i leader di un settore specifico.

The screenshot displays the 'Growth Series' dashboard for Fall 2021. The sidebar on the left includes navigation for 'MY LIVE PROGRAM' (Growth Series) and 'CONTENT' (Programs, Concepts, Projects). Under 'COMMUNITY', there are options for 'Events', 'Discussion', and 'Members'. The main content area is titled 'Growth Series' and shows a timeline of weekly topics:

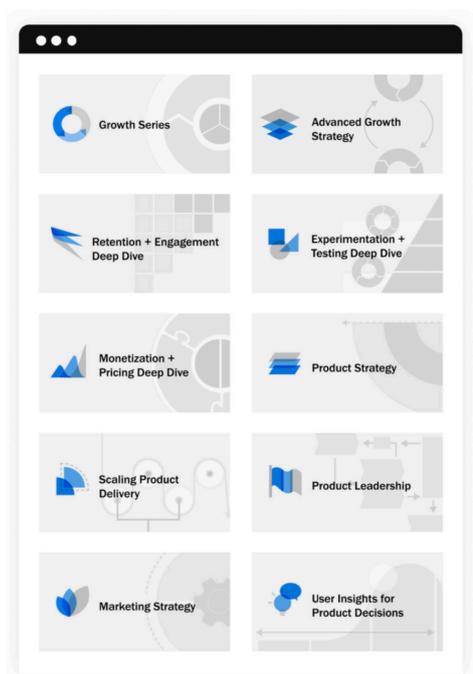
- THIS WEEK: OCT 4 - OCT 8, 2021**
 - Kickoff week**: Dive into program material to get a sense for what to expect in the next six weeks. On our kickoff call, we'll go over the schedule and answer questions. (2 HOURS, 4 LESSONS, 1 EVENT)
- OCT 11 - OCT 15, 2021**
 - Week 1: Retention + Engagement**: Retention is the foundation of growth. We'll define your use cases and retention metric, analyze your retention, and scope habit-building strategies. (2 HOURS, 7 LESSONS, 1 EVENT)
- OCT 18 - OCT 22, 2021**
 - Week 2: Acquisition**: This week, we'll cover the different types of Growth Loops, understand which ones work for your product, and build an acquisition strategy. (4.5 HOURS, 20 LESSONS, 1 EVENT)

On the right, the 'Hosts' section lists three individuals:

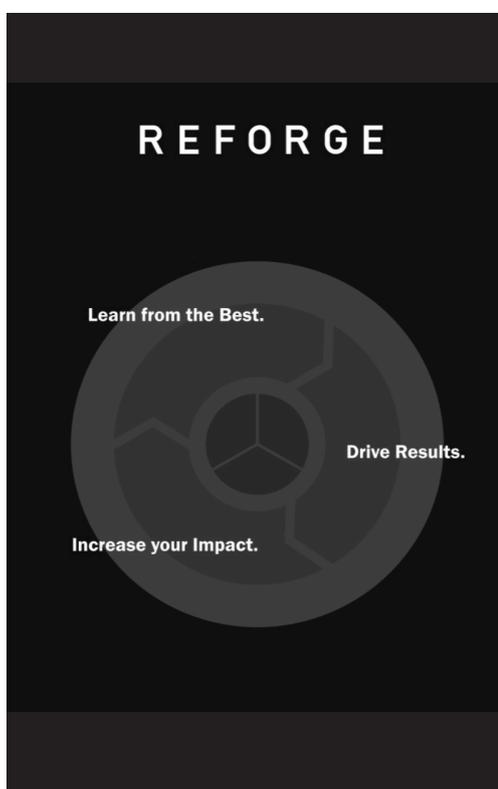
- Adam Fishman**: EIR @ Reforge, Imperfect Foods, Patreon
- Brian Balfour**: Founder & CEO @ Reforge, HubSpot, Trimay Ventures
- Andrew Chen**: General Partner @ Andreessen Horowitz, Liber

Si usa come canale principale lo sito web, ogni membro ha la sua area riservata che hanno ridisegnato quest'anno con un approccio più user-centered. Il nuovo dashboard si chiama "Cohort Viewer" e permette agli utenti di avere un quadro più ampio dell'esperienza di coorte, rimuovendo la quantità di congetture che i membri in precedenza dovevano dedicare alla preparazione. Inoltre, questa nuova funzionalità consente loro di vedere con chi stanno imparando, inviare messaggi di supporto per qualsiasi domanda e ottenere l'accesso immediato al canale Slack della comunità

Grazie a questa nuova dashboard, i membri possono vedere tutti i dettagli dei programmi, è possibile visualizzare il timeline del corso, vedere i dettagli delle riunioni e delle settimane, gli eventi, i membri e tutte le risorse del corso.



Gli argomenti sono quelli visibili nella figura a sinistra e si focalizzano più sul prodotto, strategia e marketing.



Reforge crede che tutti si muovono più veloce e compie di più quando si sostiene uno l'altro e condivide quello che sa. Affermano che il loro scopo è quello di sbloccare una crescita straordinaria per gli individui e le loro aziende.

Comunità Minima Funzionante Community Canvas

REFORGE

1. Obiettivi Perché esiste questa comunità?

Reforge è una comunità mondiale di esperti in gestione dei prodotti, marketing, ingegneria e altri professionisti della tecnologia che risolvono problemi aziendali critici per sbloccare una crescita straordinaria per le loro aziende e le loro carriere.

2. Pubblico Per chi è questa comunità e qual è il nostro processo di selezione?

Reforge conduce corsi per professionisti esperti. I partecipanti sono quelli che già lavorano in startup o aziende tecnologiche come marketer, product manager, data analyst, ingegnere o fondatore.

Per accedere ai corsi si deve fare un "membership", per fare questo si manda la domanda di applicazione, una volta inviata la domanda, si riceve un'e-mail di conferma e il team accede la tua domanda per la revisione. Il team di membri esamina la domanda a mano nell'ordine in cui è stata ricevuta. Una volta che il team ha raggiunto una decisione di ammissione, si manda una notifica via e-mail. Si deve completare il pagamento per attivare la iscrizione. Un abbonamento annuale a Reforge costa \$ 1.995.

6. Ruoli Quali ruoli diversi possono ricoprire i membri della nostra comunità? Qual è la relazione dare/avere?

Crediamo che tutti si muovano più velocemente e ottengano di più quando ci sosteniamo a vicenda e condividiamo ciò che sappiamo. La nostra missione senza fine è quella di sbloccare una crescita straordinaria per gli individui e le loro aziende.

3. Valori Quali sono i 3 principi importanti per noi?

+Crescere insieme: Collegare esperti e colleghi che lavorano sugli stessi problemi, ci basiamo sulle intuizioni di tutti per accelerare insieme i progressi. Ogni membro ha qualcosa di speciale da offrire.

+Focalizzato sull'applicazione: Incentrato sull'aiutare alla gente ad applicare ciò che si impara piuttosto che a memorizzare concetti. L'applicazione è ciò che crea valore nella formazione professionale.

+Iniziativa: Reforge è prima di tutto una comunità di contributori, ma non si deve essere un esperto per unirsi. Preferiamo partecipanti attivi che fanno domande, interagiscono con gli altri, offrono idee e condividono approfondimenti.

4. Traguardi Nei prossimi 12 mesi, quali sono le 3 metriche che, per noi, definirebbero il successo?

Creare dei microcomunità basata sull'argomento.

Favorire il network tra i colleghi e i leader di un settore specifico.

Offrire i programmi creati e guidati degli esperti.

5. Esperienza Che cosa succede nella nostra comunità su base ricorrente per aiutarci a raggiungere i traguardi e gli obiettivi e per esprimere in pratica i nostri valori? Considera anche le modalità per entrare a far parte della comunità: come inizia l'esperienza nella comunità?

L'iscrizione include la partecipazione a un programma basato su coorte e l'accesso continuo ai contenuti di tutti i programmi, rilasci settimanali, sessioni di approfondimento con 3-5 persone in modalità "learning circles" e una comunità di colleghi controllati per aiutarci a eseguire ciò che impari.

Da 4 a 8 settimane, part-time, virtuale e intenso
Costruito per accompagnarti in un viaggio guidato, intenso e trasformativo per risolvere un problema aziendale chiave.

Costruito + guidato da dirigenti
Ogni programma è creato e guidato da dirigenti esperti di Tinder, Facebook, HubSpot, Uber e altri.

Incentrato sull'applicazione

Incentrato sull'aiutarti ad applicare ciò che impari piuttosto che a memorizzare concetti.

Casi di studio dal vivo con colleghi
Impara con i colleghi attraverso casi di studio dal vivo dei leader in primo piano nelle aziende in più rapida crescita.

8. Governance Come prendiamo le decisioni? Chi può decidere cosa?

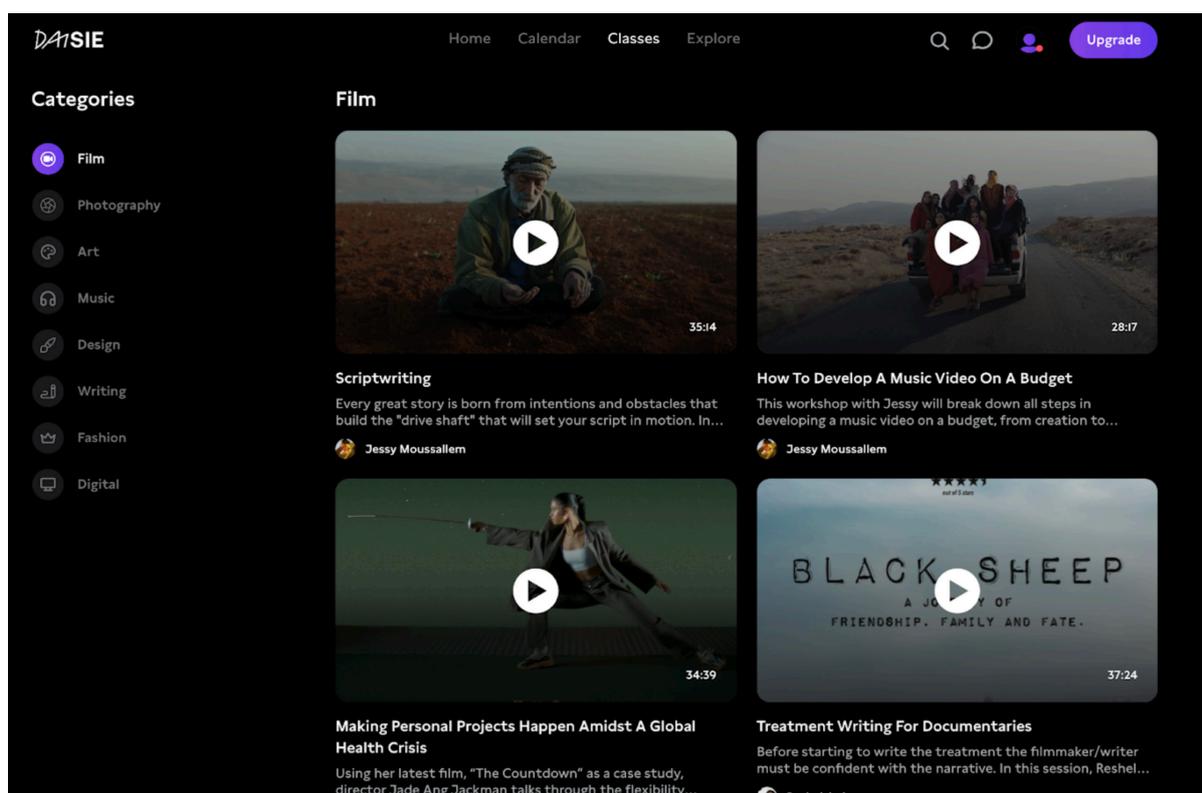
L'istruttore prende le decisioni.

9. Comunicazione Quali sono i canali più semplici per comunicare fra membri? Qual è un ritmo di comunicazione che indica una comunità in salute?

Si usa il sito web per accedere alla pagina del corso.

Daisie

Daisie è un'applicazione fondata nel 2007 in Inghilterra. La loro missione è nata dalla voglia di far diventare l'educazione delle arti più accessibile ed è quella di aiutare i creatori nella loro crescita artistica e di carriera. Credono che la creatività venga stimolata con una visione condivisa e la possibilità di spingersi avanti insieme, e identificano il loro scopo come quello di riunire i creatori e supportarli nel fare un lavoro straordinario.



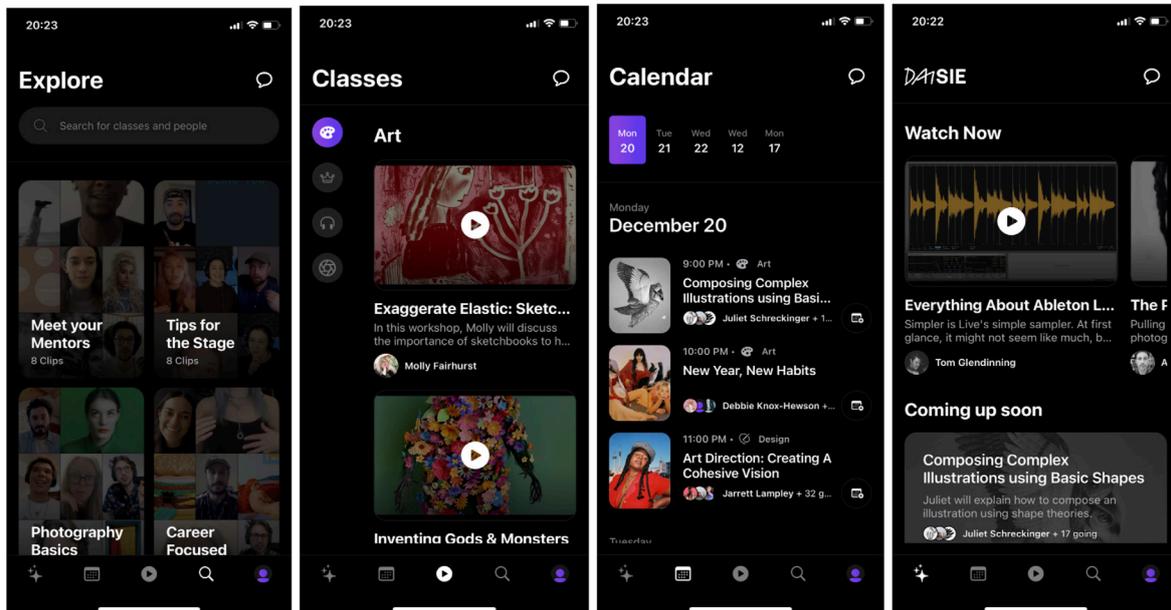
Per essere un membro si deve fare un abbonamento o mensile o annuale. Una volta fatto l'abbonamento (che è abbastanza bassa per il motivo di democratizzare l'educazione artistica) il membro ha l'accessibilità:

1. Alla comunità: anche se non esistono canali riservati a tutta la comunità nella piattaforma, è possibile trovare e seguire chiunque come se fosse Instagram ed è anche possibile messaggiare i membri.
2. Live Workshops: tenuti dai mentori di Daisie per approfondire su un argomento o tema specifico basato alle loro esperienza
3. Eventi: Ognun membro ha la possibilità e la libertà di aprire dei room / eventi per la

discussione di un argomento o progetto e può anche chiedere dei feedback dai suoi colleghi.

Daisie è un esempio alla CoP, ha lo scopo di unire le persone del settore artistico per creare a loro il spazio di condividere esperienze, risolvere i problemi comuni e crescere insieme. Le sopra categorie sono film, fotografia, arte, musica, design, letteratura, moda e il digitale.

I membri possono usare sia l'applicazione sia lo sito web per accedere alla piattaforma in cui possono visualizzare gli eventi nel calendario, trovare i membri della comunità, trovare i workshop avviati dai top creator e messaggiare.





Comunità Minima Funzionante Community Canvas

1. Obiettivi Perché esiste questa comunità?

L'accesso a un'educazione artistica è sempre più riservato solo a pochi eletti. Siamo noi stessi creatori e capiamo quanto sia difficile sviluppare le tue capacità artistiche e entrare nel settore creativo.

Le scuole d'arte di oggi sono costose, elitarie e legate a edifici fisici solo in un piccolo numero di città in tutto il mondo. Accedere a spazi dedicati alla vera collaborazione e comunicazione non è mai stato così difficile e la creatività è minacciata.

Daisie si fonda sulla convinzione che spingersi avanti insieme, con una visione condivisa, sia ciò che stimola la creatività e guida il cambiamento. Il nostro scopo è riunire i creatori e supportarli nel fare un lavoro straordinario.

2. Pubblico Per chi è questa comunità e qual è il nostro processo di selezione?

Indipendentemente dal luogo, dal background o dalla fase della vita, Daisie è il luogo in cui i creatori si incontrano, imparano e danno l'avvio alla loro carriera. È un nuovo percorso nel mondo creativo: attraverso connessioni organiche e apprendendo secondo i tuoi ritmi. Coltiviamo visioni fresche, collaborazioni incredibili, creatività totale e una comunità diversificata e positiva.

Funziona come un membership dove si paga mensile una tassa di 12,99 dollari americani. Esiste anche l'opzione gratuita.

6. Ruoli Quali ruoli diversi possono ricoprire i membri della nostra comunità? Qual è la relazione dare/avere?

Ci sono tre ruoli all'interno della comunità

Creator: Ogni membro è un creator

Mentor: il team del Daisie che terranno degli Workshop

Verified members: i top creator sono quelli più riconosciuti, famosi (non hanno diversi privilegi)

3. Valori Quali sono i 3 principi importanti per noi?

+Accessibilità. Accesso gratuito al mondo dei creator per chi desidera costruire una carriera duratura nel settore creativa.

+Collaborazione: Spingersi avanti insieme con fiducia reciproca e beneficio di fronte.

+Impatto a tutti i livelli: raggiungere e supportare tutti che vogliono esprimersi e lavorare nei campi creativi di ogni tipo.

4. Traguardi Nei prossimi 12 mesi, quali sono le 3 metriche che, per noi, definirebbero il successo?

La nostra missione è vedere i creatori di Daisie crescere in fiducia. Occupare spazio nei campi scelti e costruire carriere durature.

La nostra speranza è che Daisie diventi sinonimo di creatività rivoluzionaria e di impatto a tutti i livelli, in tutti i campi e da creatori di ogni tipo.

5. Esperienza Che cosa succede nella nostra comunità su base ricorrente per aiutarci a raggiungere i traguardi e gli obiettivi e per esprimere in pratica i nostri valori? Considera anche le modalità per entrare a far parte della comunità: come inizia l'esperienza nella comunità?

All'onboarding dell'applicazione si ha una piccola guida per raccontare come funziona Daisie e i suoi valori. Ci sono anche dei workshop di introduzione.

Ogni settimana puoi trovare una sezione in cui l'applicazione ti suggerisce gli eventi che si realizzeranno in quella settimana che ti possono interessare.

Gli eventi ci sono di diversi tipi, uno può anche far partire un "room" per chiedere feedback ai suoi compagni della comunità per un suo progetto.

Ci sono anche dei workshop in cui un top curator racconta la sua esperienza in un ambito specifico. Ci sono altri eventi in cui si discussa un argomento preciso. Le possibilità sono infinite e illimitate.

Uno può anche solo ascoltare gli altri, ognuno può aprire una camera sua per parlare di qualsiasi cosa che desidera.

Ciascuno può aprire il suo workshop per arrivare ad un audience oppure chiedere degli aiuti agli altri.

8. Governance Come prendiamo le decisioni? Chi può decidere cosa?

Le decisioni vengono presi da parte della micro comunità

9. Comunicazione Quali sono i canali più semplici per comunicare fra membri? Qual è un ritmo di comunicazione che indica una comunità in salute?

Tutti gli membri interagiscono tramite l'applicazione. Non esiste un ritmo di comunicazione salute definita.

Hyper Island

Hyper Island è stata fondata nel 1996 a Karlskrona, in Svezia. Lo scopo dell'azienda è quello di “creare esperienze di apprendimento per individui e organizzazioni che li aiutino a plasmare il futuro”.

La loro convinzione è che l'uomo e il mondo sono in evoluzione continua e che quindi dobbiamo imparare a imparare continuamente, questo si ottiene tramite fare, creare, testare e sviluppare. Credono che per manovrare questo cambiamento e complessità abbiamo bisogno di vicenda.

“Changing the world takes more than everything any one person knows, but not more than we know together. So let's work together!”

Fonte: Sito Web di Hyper Island

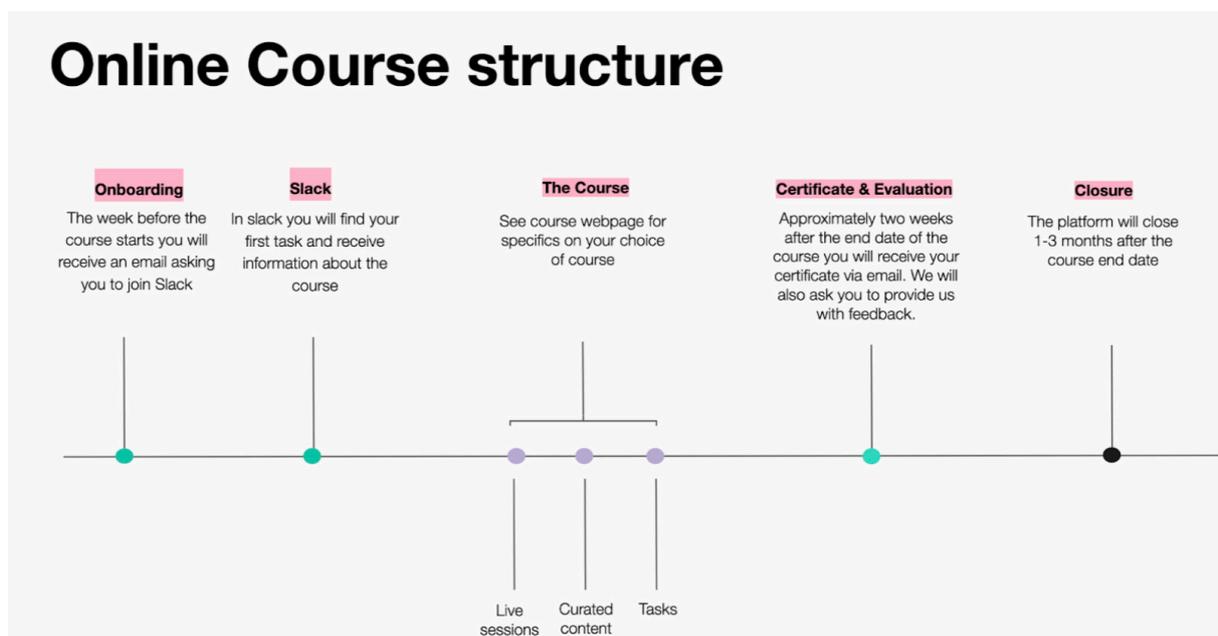
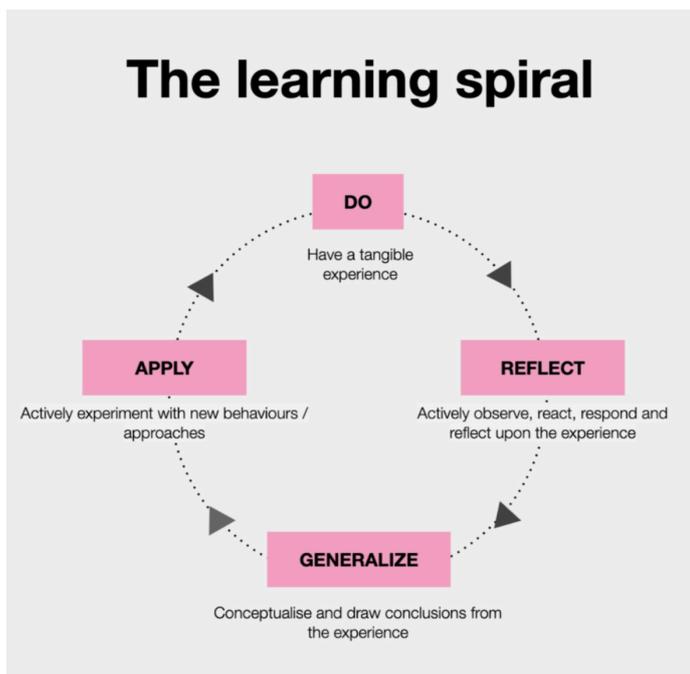
Hyper Island offre i corsi che durano da 4 a 12 mesi, questi corsi hanno lo scopo di rafforzare le persone creando uno spazio per loro di applicare strumenti, metodi e processi facilitati dagli specialisti del settore. I corsisti una volta iscritti guadagnano l'accesso anche alla comunità globale di Hyper Island.

The screenshot displays the Hyper Island website interface. At the top, there is a navigation bar with the logo 'HI' and links for 'Online courses', 'How it works', 'Said about', 'Dates', and 'Courses in other languages'. The main content area is a grid of course cards. Each card includes a category, a course title, a brief description, and duration options (Part Time and Weeks/Days). A sidebar on the right features a 'Find your match' section with a 'Get started' button and a chatbot icon at the bottom right.

Category	Course Title	Description	Duration Options
STRATEGY & MARKETING	Sustainable Business Development Course	Get up to speed on sustainability, climate change and exponential technologies to create responsive business solutions that are impactful and scalable.	PART TIME 4 WEEKS
LEADERSHIP & CULTURE	Future Leadership	An intensive online course of 6 weeks which will help you refresh and upskill your leadership capabilities. Discover how to deliver results for you, your team and your organization today.	PART TIME 6 WEEKS
LEADERSHIP & CULTURE	Executive Leadership Program	Gain in-depth development in behavioral leadership skills designed for senior leaders in organizations.	PART TIME 12 WEEKS
BUSINESS & INNOVATION	Digital Business Strategy	Learn the methods and get the tools to set a sustainable digital strategy for your business	PART TIME 5 DAYS 6 WEEKS
BUSINESS & INNOVATION	Future Foresight	An intensive 4 week remote course for individuals or teams who seek to apply the mindset, behavior and tools of a futurist. Hyper Island's market leading methods will help you better navigate an uncertain future.	PART TIME 4 WEEKS
BUSINESS & INNOVATION	CX Design	An intensive online course of 6 weeks which will help you leverage emerging technologies and behavioural insights to design and deliver innovative customer experiences.	PART TIME 6 WEEKS

Per iscriversi ad un corso bisogna solo dare le informazioni del contatto e completare il pagamento. Il prezzo si differenzia in base al corso. Gli argomenti dei corsi ruotano su quattro categorie che sono:

- Strategy & Marketing
- Leadership & Culture
- Business & Innovation
- Technology & Design



Hyper Island ha lo scopo di trasmettere alla gente i skill, metodi e processi che possono subito usare nel loro lavoro. E' più vicino al modello di CoP e ha lo scopo di sostenere l'apprendimento con le discussioni e interazioni tra i pari, però esiste anche una presenza stabile educativa (CoI) che guida e facilita l'apprendimento.

1. Obiettivi Perché esiste questa comunità?

Per aiutare la gente ad imparare dagli esperti del settore e unirsi a una comunità di apprendimento globale che può dargli ispirazione e supporto per gli anni a venire.

La metodologia di Hyper Island si basa su un approccio centrato sullo studente e basato sull'esperienza. Facilitiamo i viaggi di apprendimento, dove scoprire, applicare e riflettere è parte del processo attraverso il quale i partecipanti apprendono abilità e conoscenze utili che possono applicare immediatamente.

2. Pubblico Per chi è questa comunità e qual è il nostro processo di selezione?

Offriamo una gamma di programmi immersivi e corsi intensivi per studenti, professionisti e dirigenti. Sono progettati in diverse aree di specializzazione.

I corsi sono a pagamento, il prezzo si differenzia tra i differenti corsi e si aumenta in base al periodo e la durata del corso. Per registrarsi in un corso bisogna completare i dettagli di contatto e pagare la rata. I partecipanti ai corsi provengono da diverse aree e settori.

6. Ruoli Quali ruoli diversi possono ricoprire i membri della nostra comunità? Qual è la relazione dare/avere?

Troviamo che gran parte dell'apprendimento arriva attraverso interazioni e discussioni da parte dei tuoi coetanei del corso. Come parte del tuo viaggio, ciascuna delle sessioni dal vivo presenterà del tempo nel programma per connettersi, condividere e imparare gli uni dagli altri. Siamo sempre sbalorditi dall'esperienza e dalla competenza degli studenti del nostro corso.

3. Valori Quali sono i 3 principi importanti per noi?

+Imparare facendo: Costruisci, crea, sperimenta! Sappiamo da oltre 20 anni di esperienza che le persone imparano meglio attraverso il fare e il fare attivi.

+Lavoro di squadra:La collaborazione è la moderna competenza centrale in un mondo di complessità e di costante cambiamento.

+Pronto per il mondo reale:Costruiamo l'apprendimento attorno a esempi reali e attività pratiche per rendere tutto immediatamente pertinente e utile.

4. Traguardi Nei prossimi 12 mesi, quali sono le 3 metriche che, per noi, definirebbero il successo?

Creare un mondo di studenti per tutta la vita: creare una ricca comunità di studenti, ex studenti (alumni), collaboratori esterni ed esperti di apprendimento permanente.

Risolvere insieme i problemi che contano: unirsi per creare un cambiamento positivo, vantaggio non solo per loro e per le loro attività, ma anche per gli altri e per il mondo nel suo insieme.

Progettare viaggi, prodotti e servizi intelligenti per supportare intere vite di apprendimento. Condivisione attiva di strumenti, metodologie e storie che consentono a una comunità di studenti per tutta la vita di guidare il cambiamento.

7. Regole Quali linee guida e quali limiti ci aiutano a raggiungere i nostri obiettivi e rappresentano i nostri valori?

Soddisfare le esigenze della società e delle imprese deve avvenire senza mai compromettere la capacità delle generazioni future di soddisfare i propri bisogni.

Long-term growth must never come at the expense of the people, flora or fauna of our planet.

"Persone felici che svolgono un lavoro significativo"

5. Esperienza Che cosa succede nella nostra comunità su base ricorrente per aiutarci a raggiungere i traguardi e gli obiettivi e per esprimere in pratica i nostri valori? Considera anche le modalità per entrare a far parte della comunità: come inizia l'esperienza nella comunità?

I rituali e le attività ricorrenti possono differirsi in base al corso ma esiste una struttura generale che facilita il viaggio apprendimento, che sono:

-Sessioni dal vivo: si svolgeranno sessioni interattive ospitate da facilitatori del corso e importanti pensatori e operatori che stanno lavorando direttamente con le sfide che devono affrontare i leader senior nel mondo degli affari per supportare l'apprendimento, la riflessione, la creazione e il networking. Le sessioni sono sfaccettate e sociali, garantendo a tutti gli studenti la possibilità di contribuire in modo equo. Utilizziamo il tempo insieme approfondendo l'argomento, mettendoci le mani sopra e creando artefatti, strategie e pensieri che ti aiuteranno direttamente ad affrontare le tue sfide più urgenti.

-Sessioni di riflessione:oltre alle nostre sessioni interattive dal vivo, avrai la possibilità di combinare contenuti, azione e riflessione attraverso provocazioni e discussioni tra pari.

-Kit di apprendimento: riceverai un kit di apprendimento composto da contenuti originali e approfondimenti per massimizzare le tue conoscenze. Il contenuto del corso è disponibile per essere consultato in qualsiasi momento durante la settimana.

8. Governance Come prendiamo le decisioni? Chi può decidere cosa?

Facilitatori del corso prendono le decisioni.

9. Comunicazione Quali sono i canali più semplici per comunicare fra membri? Qual è un ritmo di comunicazione che indica una comunità in salute?

L'impegno del tempo dipende dall'individuo, tuttavia, ci si aspetta che tu trascorra circa 4 ore a settimana in totale, inclusa la partecipazione, in ciascuna delle sessioni dal vivo, così come l'apprendimento e le attività al di fuori delle sessioni.

Abbiamo descritto tutte le piattaforme e comunità in generale parlando del loro scopo, modello, argomenti trattati e membri. E' già possibile vedere qualche pattern oppure differenze tra questi però per analizzarli meglio ho utilizzato le categorie che sono emersi della ricerca teorica. In questa parte del testo ognuno di queste categorie verranno descritte.

LE CATEGORIE

Le categorie sono emerse dalla ricerca teorica eseguita, sono mirate a analizzare diversi casi sotto i temi e i pattern comuni e rilevanti per una comunità di apprendimento online. Le categorie sono divise in quattro macro categorie che sono infrastruttura, membri, apprendimento e comunicazione. Le categorie appartenenti all'*infrastruttura* sono mirate a esplorare le fondazioni e i dettagli tecnici della comunità e sono i seguenti:

- Sede Centrale: Dove è stata fondata?
- Data di Fondazione: Quando è stata fondata?
- Membership: Ha un modello di abbonamento?
- Prezzo: Le persone devono pagare per far parte della comunità? (Come abbiamo visto nella parte teorica, le persone sono più inclinate a completare i corsi per cui hanno pagato.)
- Native: Si usa la piattaforma creata da loro oppure si usano canali esterni?
- Piattaforma Principale: Quale piattaforma è il canale principale su cui interagire?

La macrocategoria dei *membri* invece è mirata a esplorare le caratteristiche dei membri e della comunità, tramite le categorie analizziamo il motivo comune e l'appartenenza alla comunità, le categorie sono:

- Nicchia Specifica: E' aperto a tutti o solo a un specifico gruppo di persone? (lavoratori, studenti ecc...)
- Diversità: Quale lingua/e si usa all'interno?
- Caratteristica Comune dei Membri: Qual'e' la caratteristica che condividono i membri della comunità?
- Processo di Selezione: I membri come entrano nella comunità, esiste un processo di selezione?
- CBC: E' basata su un coorte? Le persone che si iscrivono cominciano e finiscono insieme?

- Numero di Persone nel Coorte / Corso: Quanti persone sono presenti nel corso / coorte?

Nella macrocategoria dell'**apprendimento** analizziamo le caratteristiche del corso e le risorse che sostengono l'apprendimento:

- Varietà dei contenuti: Esiste una varietà degli argomenti trattati nei corsi? Se no, esiste un determinato tema comune/dominio di conoscenza?
- Sincrono/Asincrono: Tipo di comunicazione
- Impegno di tempo medio: Tempo raccomandato, necessario per essere in passo con il corso
- Compiti: se esistono dei compiti, progetti o attività di gruppo o individuali che sono mirati a mettere in pratica quello che si è appreso nel corso?
- Strumenti a favorire l'insegnamento: Esistono degli strumenti e risorse per favorire l'apprendimento? Quali sono?
- Open source: Le risorse sono disponibili per tutti? Esiste una rata per avere la disponibilità a certe risorse/lezioni/eventi?
- Periodo Limitato: Ha un dato di inizio e di fine? Se sì quanto dura?

Per la parte della **comunicazione** invece analizziamo le caratteristiche degli interazioni intorno la comunità:

- Interazioni 1:1 :Quali canali e opportunità offrono per rafforzare e aumentare gli interazioni uno a uno.
- Colori: Quali colori usano nelle piattaforme?
- Canali di comunicazione: Quali sono i canali di comunicazione della comunità?
- Uso degli emoji: Usano gli emoji nelle comunicazioni? “.. l'utilizzo degli emoji, umorismo e rilevazioni da sé sono collegati allo sviluppo di un'identità online.”

PIATTAFORME		NESS LABS		NASACADEMY		REFORGE	DAISIE	HYPER ISLAND	
CATEGORIE									
INFRASTRUTTURA	SEDE CENTRALE	Turchia	Inghilterra	Stati Uniti	Singapore	Stati Uniti	Stati Uniti	Inghilterra	Svezia
	DATA DI FONDAZIONE	2019	2017	2020	2020	2006	2016	2019	1996
	MEMBERSHIP	⊘	⊙	⊘	⊘	⊘	⊙	⊙	⊘
	PREZZO	£ 17 - 198 per coorte	£ 44.00 per anno	£ 440 - 4400 per corso	£ 26 - 440 per corso	£ 2.200 - 4400 per Fellowship	£ 1760 per anno	£ 7,35 per mese	£ 200 - 4.850 per corso
	NATIVE PLATFORM	⊘	⊙	⊙	⊙	⊘	⊙	⊙	⊙
	PIATTAFORMA PRINCIPALE	Slack	Sito Web	Sito Web	Sito Web	Slack	Sito Web	Applicazione / Sito Web	Sito Web
MEMBRI	NICCHIA SPECIFICA	Tutti	Tutti	Tutti	Tutti	Professionisti, fondatrici, investitori	Marketer, product manager, data analyst, ingegnere o fondatore nel settore tecnologico	Creatori	Studenti, professionisti e dirigenti
	DIVERSITÀ	Turco	Inglese	Inglese	Inglese	Inglese	Inglese	Inglese	Inglese
	CARATTERISTICA COMUNE DEI MEMBRI	Ideologico	Ideologico	Ideologico	Ideologico	Esperienziale	Esperienziale	Esperienziale	Esperienziale
	PROCESSO DI SELEZIONE	Modulo di domanda	⊘	Modulo di domanda	⊘	Modulo di domanda	Modulo di domanda	⊘	⊘
	CBC	⊙	⊙	⊙	⊙	⊙	⊙	⊘	⊙
	NUMERO DI PERSONE NEL COORTE/CORSO	200	2500	20-30	20-30	~ 300	7.500	+100.000	5-3.500
	VARIETÀ DEI CONTENUTI	6 programmi diversi intorno a un tema specifica	Gli argomenti sono tutti attorno alla produttività e salute mentale.	⊙	⊙	Gli argomenti sono tutti attorno ai startup	Gli argomenti del settore tecnologico	⊙	Design, business strategy, facilitation, marketing, leadership
APPRENDIMENTO	SINCRONO/ASINCRONO	Sincrona	Sincrona	Sincrona	Sincrona	Sincrona	Sincrona	Sincrona + Asincrona	Sincrona
	IMPEGNO DI TEMPO MEDIA	5 ore per settimana	Ognuno decide da solo	Dipende dal corso	5-7 ore per settimana	3-5 ore per settimana	Ognuno decide da solo	Ognuno decide da solo	5-7 ore per settimana
	COMPITI	⊙	⊘	⊙	⊙	⊘	⊘	⊘	⊙
	STRUMENTI FAVORIRE L'INSEGNAMENTO	Video, podcast, articoli libri	Vasta gamma dei video e workshop registrati	Risorse testuali e video per sostenere i partecipanti	Esercizi del corso e "cheatsheet" per aiutare	Libreria digitale	Accesso a tutta la libreria dei video e workshop registrati	⊘	Riflessioni settimanali, kit di apprendimento settimanali
	OPEN SOURCE	⊘	⊘	⊘	⊘	⊘	⊘	⊙	⊘
	PERIODO LIMITATO	⊙	⊘	⊙	⊙	⊙	⊘	⊘	⊙
	INTERAZIONI	Circoli di apprendimento, compiti di gruppo	Discussioni aperti nei riunioni	Canali Slack per la comunicazione 1:1, Sessioni Live	Gruppo WhatsApp	Slack	Circoli di apprendimento, compiti di gruppo	Messaggi diretti	Gruppi di lavoro
COMUNICAZIONE	COLORI								
	CANALI DI COMUNICAZIONE	Slack, Newsletter mensile, Zoom	Sito Web, Newsletter mensile, Zoom	Sito Web	Sito Web, WhatsApp	Slack, Mail, Zoom, Notion, Twitter	Sito Web	Applicazione	Sito Web, Canale Slack
	USO DEGLI EMOJI	⊙	⊙	⊙	⊙	⊙	⊙	⊙	⊙

CONFRONTO

Questa ultima fase dell'analisi è mirata ad analizzare i casi differenti focalizzando ai loro modelli di comunità.

Abbiamo analizzato 8 casi differenti fondati in 5 paesi diversi. Le prime quattro di queste sono le comunità che hanno il modello di base Col mentre l'altra metà pone un esempio alle comunità con il modello di CoP.

Solo tre dei casi analizzati hanno un pagamento basato sull'abbonamento, mentre gli altri chiedono un pagamento nella fase di accettazione al corso e/o coorte per una sola volta. I prezzi di tutte le piattaforme variano da 17 £ a 4850 £. Nella CoP le persone cercano di crescere condividendo le proprie esperienze e competenze, quindi l'obiettivo è stare con persone di pratica simile e si paga per l'iscrizione. Il punto importante per i partecipanti al Col sono invece gli argomenti attorno ai quali si svolgerà l'apprendimento, quindi il denaro viene dato al contenuto.

A parte due comunità (On Deck, ATOLYE Academy Learning Community) tutte le comunità usano la piattaforma disegnata da loro per i corsi. Questa caratteristica non risulta come un pattern tra i modelli CoP e Col. La debolezza di alcune piattaforme (come Reforge, Maven e Nas Academy) è che non hanno disegnato un'area per i messaggi diretti che sostiene le interazioni uno a uno.

Come il canale principale della comunità la maggioranza (5%) usano il sito web e l'area riservata al corso a parte On Deck e ATOLYE Academy Learning Community che usano come il canale principale la piattaforma Slack.

Quando analizziamo i membri delle comunità e se la piattaforma e i corsi sono per una nicchia specifica, è possibile dire che nelle CoP la diversità tra i membri è più bassa rispetto a un Col. Questo è perché nelle CoP il target sono i membri che hanno gli stessi esperienze mentre nelle Col è possibile vedere un gruppo più eterogenei perché non si tiene importante che i membri sono della stessa pratica oppure che hanno avuto le stesse esperienze, è solo importante che siano interessati allo stesso argomento ma non importa il livello di conoscenza in esso (siccome nei moduli di applicazione non si è notato le domande che valutano la conoscenza). Nelle CoP Il

target di riferimento non si riferisce a una particolare occupazione o classe sociale.

Per la parte della diversità, è stato analizzato che a parte ATOLYE Academy Learning Community, tutte le comunità usano la lingua Inglese mentre LC è in Turco. Alcune piattaforme offrono i video registrati in lingue differenti, però siccome tutti gli eventi online si terranno in Inglese e tutte le comunicazioni e le piattaforme sono in Inglese, non è possibile essere parte del coorte senza sapere Inglese.

E' stato analizzato che la natura della motivazione dei partecipanti si differenzia nelle Col e CoP. Nelle Col la motivazione che unisce i membri è ideologica, nel senso che condividono una visione condivisa del mondo. Anche se le loro esperienze sono differenti, sono persone che sono interessati agli stessi temi e si battono per le stesse obiettivi. Mentre nelle CoP, i membri sono quelli che hanno i viaggi di carriera simili, problemi simili e si uniscono per condividere esperienze e competenze nello stesso argomento con le persone con cui parlano lo stesso "linguaggio". L'obiettivo è quello di avere uno spazio in cui possono portare i loro problemi/progetti/domande per una discussione aperta con le persone di mestiere (anche nello sito di OnDeck i corsi sono categorizzati per pratica).

Quando è stato analizzato il processo di selezione nelle diverse comunità, non si è trovato una tendenza particolare, si può fare un'ulteriore discussione/intervista per scoprirlo.

A parte Daisie, tutti i casi analizzati offrono i programmi a base di coorte. Quindi hanno un data di inizio e fine fissata in cui i membri sono "compagni di classe" oppure "peer" che apprendono insieme.

Come numero di persone nel corso / coorte è possibile notare che le comunità più vicine al modello del Col hanno meno numero di partecipanti rispetto a quelle del CoP. Abbiamo analizzato questa categoria perché la teoria sostiene che si deve avere una massa critica di persone per mantenere un'interazione regolare, ma se la comunità diventa troppo grande può inibire l'interazione diretta.

La diversità del contenuto; Sebbene la CoP tenda a essere modellata su argomenti più specifici in quanto si concentra sull'esperienza e sulla professione delle persone, la multidisciplinarietà può fornire una varietà di argomenti nelle comunità progettate con

CoP. In Col ci si aspetta una diversità dell'argomento, poiché l'obiettivo è mettere in discussione un particolare argomento insieme piuttosto che scambiare le esperienze delle persone.

Le comunità analizzate sono tutte sincrone a parte Daisie che offre gli eventi vivi però non richiede un completamento o una sincronicità. Mentre le altre piattaforme richiedono una continuazione e sincronicità nel senso che ci sono eventi o anche attività che devono essere completati fino ad un certo periodo.

C'è una maggiore tendenza ad assegnare compiti nei Col, mentre questo sembra meno comune nei COP.

Quasi in tutte le piattaforme i partecipanti e l'apprendimento vengono sostenuti con le risorse multimediali o testuali.

La maggioranza (5 da 8 piattaforme) ha un lasso di tempo terminato, quindi hanno una data di inizio e una data di fine.

I canali di comunicazione non costituiscono una caratteristica distintiva tra Col e CoP però sono numerosi in generale.

CONCLUSIONE

Arrivato all'ultima fase della tesi, la conclusione è la parte in cui vedremo i dati salienti quanto sono in linea con la teoria mettendo insieme i risultati dell'analisi dei casi studio con la teoria.

Precedentemente è stato analizzato che la motivazione nella partecipazione si differenzia tra i CoP e i Col. Questo risultato è in parallelo con la teoria ed è molto fondamentale. Siccome nei CoP lo scopo è quello di essere insieme con le persone della tua pratica per discutere, risolvere, trovare i problemi della pratica comune, è aspettato che la motivazione sia esperienziale nel senso che le persone hanno avuto esperienze simili e paralleli perciò parlano la stessa lingua, e sono capace di discutere argomenti salienti e hanno una conoscenza basica di essi. Mentre come è analizzato anche nei casi studi nei CoP la motivazione è più ideologica nel senso che queste persone anche se derivano da settori e esperienze diversi, sono ispirati dagli stessi socpi e argomenti in cui vogliono essere migliori, sapere di più.

Quando abbiamo analizzato la diversità nei casi, abbiamo visto che nelle Col la diversità è maggiore rispetto i CoP nel senso che le persone nelle CoP siccome arrivano dalle pratiche simili o uguali, la diversità nei confronti di settore è molto più basso rispetto ai Col in cui possono essere le persone di qualsiasi pratica. Anche questa scoperta è risultata in linea con la teoria, però questa caratteristica non deve essere ritenuta come uno svantaggio per i CoP siccome è molto importante avere tutti i membri "nella stessa pagina" davanti ai problemi. Questa caratteristica non è equivalente a dire che la diversità delle prospettive sono anche bassi ma è semplicemente un fatto che ci informa sulla natura e provenienza dei membri. Le persone dello stesso settore possono e hanno le diverse prospettive che portano con loro per un migliore argomentazione nei discorsi tenuti all'interno della comunità.

Nell'analisi si è notato anche il numero dei partecipanti nei Col sono più bassi rispetto ai CoP. Nella teoria si sostiene che si deve avere una massa critica di persone per mantenere un'interazione regolare, ma se la comunità diventa troppo grande può inibire l'interazione diretta. Non è stato trovato dei dati che sostengono che le comunità che hanno un numero più alto sono meno efficaci nell'interazione diretta, ma al contrario le comunità pubblicizzano nei loro siti l'ampiezza delle loro comunità

offrendo al partecipante un network più esteso. Per esaminare la correlazione tra il numero di membri e il livello dell'interazione è possibile fare un esperimento controllato.

Le comunità analizzate sono maggiormente sincrone, anche questo la teoria sostiene che i corsi sincrone sono più accoglienti e risultano in maggiore rata di completamento. Quindi è normale che la tendenza è che queste comunità siano sincrone anche perché le comunità richiedono l'interazione e la condivisione reciproca della coorte. Tutte le comunità hanno un modello in cui il coorte e i pari sostengono l'apprendimento.

Finora, soprattutto nella parte di analisi, sembra che CoP e Col siano stati confrontati tra loro, ma l'obiettivo qui era scoprire questa realtà e comprenderne le tipologie e le caratteristiche. Penso che oggi CoP e Col tocchino esigenze diverse. La mancanza di quel senso di comunità che vedo anche nel mio stesso posto di lavoro e non poter imparare da loro quando ci sono così tante persone preziose e competenti intorno a me, può essere una soluzione all'interno dell'azienda per formare una CoP. Quindi c'è una conoscenza condivisa e ho la possibilità di stare a stretto contatto con persone che parlo la stessa lingua, anche se non posso incontrarmi in ufficio. Per pensare al futuro e saperne di più sulla sostenibilità, posso partecipare a una sessione di formazione in cui posso pensare e sviluppare un progetto con qualcuno, ascoltando una persona che sa, una volta alla settimana, invece di un corso regolare frequentando un Col. E posso fare tutto questo seduto nella mia stanza.

La piattaforma e il canale di comunicazione diventa tutto quando si parla di apprendimento online. Il membro usa, vede, interagisce, traccia dalla piattaforma. Tra le piattaforme che abbiamo visto ci sono quelle che hanno sviluppato la loro interfaccia e piattaforma per la comunità. La mancanza comune in questi è che non sostengono le interazioni uno a uno, questo è un punto di debolezza. Abbiamo visto alcuni che usano il canale slack a parte il portale dove tracciare i compiti e gli eventi del corso, ma avere un unico canale che supporta tutti i tipi di comunicazioni è molti più forse rispetto a tanti canali su cui fare e tracciare cose differenti. Tuttavia, nella ricerca, abbiamo sottolineato l'importanza dei dati come chunk (Miller). Dare informazioni tramite un singolo canale nella forma più semplice e organizzata è importante per la progettazione della piattaforma, quindi un numero basso dei

canali può essere preferito per una comunicazione efficace. La maggior parte delle piattaforme tende a migliorare le proprie infrastrutture con la pandemia e, se viene costruita una piattaforma nativa, il numero di canali potrebbe diminuire a causa della progettazione di questa piattaforma tenendo conto delle esigenze più elementari della comunità.

Anche se ci sono alcuni aspetti da migliorare in queste piattaforme, tutte le comunità risultano efficaci al di fronte la circoscrizione perché tutti l'ingresso e l'uscita sono limitati in tutti i casi. Anche se non tutti usano il modulo di domanda all'ingresso, ci sono i prezzi che funzionano di rete per eliminare la gente. Per usufruire della comunità e dei corsi, delle risorse, della conoscenza collettiva uno deve far parte della comunità. Non è neanche possibile vedere l'interfaccia prima che si iscriva.

In quasi tutte, l'interfaccia del corso era disegnata e fatta come un timeline, quindi uno man mano che completa gli eventi, i compiti e i vari step di quel settimana si sblocca la prossima settimana. Così il corso sembra un gioco da finire e questo tipo di visualizzazione aiuta nel livello cognitivo allo studente nel mantenere la sua motivazione vedendo quanto ha già completato con successo e quanto ancora manca.

Minacce e Opportunità

Le comunità di apprendimento e gli approcci basati su coorti offrono molte possibilità per una vasta gamma di interazioni, che le ha rese più adatte, soprattutto durante la pandemia. Questi tipi di comunità sostengono gli studenti nel continuare a trasformarsi, apprendersi e allargare le loro orizzonti. L'importanza e la comodità di connettersi con delle persone che hanno, vogliono risolvere, vogliono conoscere meglio gli problemi comuni e la possibilità di avere dei discussioni controllati con dei facilitatori, avere la possibilità di ascoltare un capo di settore, condividere le tue idee è una cosa meravigliosa. Solo che la progettazione di queste comunità sono molto importanti e dettagliate. Perché non si parla solo di una piattaforma come Youtube o Netflix ma si parla di una piattaforma in cui tutte le interazioni e l'apprendimento è disegnato, pensato. Per farsi che la gente sfrutti queste comunità, la teoria e i requisiti per creare questo tipo di ambiente e interazione devono essere soddisfatti.

Non dobbiamo per forza pensare ai modelli CoI e a CoP come contrari o distinti, li troviamo e possiamo progettare delle comunità in cui si vedono i tracci di entrambi. Anzi anche se le comunità vengono progettate prendendo come esempio questi modelli, non penso che una comunità sia solo di pratica oppure solo di inchiesta ma questi coesistono e indirizzano differenti necessità delle persone.

Bibliografia

1. LEFRANÇOIS Guy R. (2000). Theories of human learning: What the old man said. Wadsworth.
2. Bransford, J. D. (2004). How people learn: Brain, mind, experience, and school. National Acad. Press.
3. Downes, S. (2014). The resurgence of community in online learning in Italian Journal of Educational Technology . The Resurgence of Community in Online Learning.
4. Pfortmuller, F., Mombartz, S., & Luchsinger, N. (2017). The Community Canvas. Retrieved January 22, 2022, from <https://community-canvas.org/>
5. Sawyer, K. R. (2006). Learning Together. In The Cambridge Handbook of the Learning Sciences (pp. 418–438). essay, University Press.
6. Lewin, A. (2021, March 17). What is on deck? Sifted. Retrieved January 22, 2022, from <https://sifted.eu/articles/on-deck-fellowship-europe/>
7. Booth, D., Torenberg, E., Weisser, J., & Taleisnik, B. (2021, December 26). The On Deck Fellowship Reviews - pros and cons. Product Hunt. Retrieved January 22, 2022, from <https://www.producthunt.com/posts/the-on-deck-fellowship/reviews>
8. Kiwi, B. (2021, July 9). Maven courses-on instructors of the future. Medium. Retrieved January 22, 2022, from <https://mintface.medium.com/maven-courses-on-instructors-of-the-future-e394ecd0321>
9. Maven alternatives. Mighty Networks. (2021). Retrieved January 22, 2022, from <https://www.mightynetworks.com/resources/maven-alternatives>
10. Maven Tour. Maven Help Center. (n.d.). Retrieved January 22, 2022, from <https://help.maven.com/en/articles/5621062-maven-tutorial>

11. Eric. (2021, March 8). Review of Reforge: Advanced Growth Strategy. Course Correctly. Retrieved January 22, 2022, from <https://coursecorrectly.com/review-of-reforge-advanced-growth-strategy/>
12. Reuell, P. (2019, September 5). Study shows that students learn more when taking part in classrooms that employ active-learning strategies. Harvard Gazette. Retrieved January 22, 2022, from <https://news.harvard.edu/gazette/story/2019/09/study-shows-that-students-learn-more-when-taking-part-in-classrooms-that-employ-active-learning-strategies/>
13. Kao, W. (2021, June 16). In online Ed, content is no longer king-cohorts are. Future. Retrieved January 22, 2022, from <https://future.a16z.com/cohort-based-courses/>
14. Reich, J., & Ruipérez-Valiente, J. A. (2019). The MOOC pivot. *Science*, 363(6423), 130–131. <https://doi.org/10.1126/science.aav7958>
15. Garrison, D. R. (2009). CoI Framework. Community of Inquiry . Retrieved 2021, from <https://coi.athabascau.ca/coi-model/>
16. Garrison, R. (2020). Dr. Randy Garrison - Community of inquiry (COI) framework and online teaching - reflective teaching in a digital age. Buzzsprout. Retrieved 2021, from <https://reflectiveteaching.buzzsprout.com/1384834/5950516-dr-randy-garrison-community-of-inquiry-coi-framework-and-online-teaching?play=true>
17. Garrison, D. R., Anderson, T., & Acheere, W. (2020). Critical Inquiry in a Text-Based Environment: Computer Conferencing in Higher Education. In *The Internet and Higher Education* (pp. 87–105). essay, Copyright h 2000 Elsevier Science Inc. .
18. Keiffenheim, E. (2021, July 28). How cohort based courses can help you master any skill you want. Medium. Retrieved January 22, 2022, from <https://medium.com/age-of-awareness/how-cohort-based-courses-can-help-you-master-any-skill-you-want-70949fd3e68>
19. Getting started with active learning. Welcome. (n.d.). Retrieved January 22, 2022, from <https://www.cambridge-community.org.uk/professional-development/gswal/index.html>

20. Paul, B. (2021, July 26). Creating the platform for cohort-based classes with Wes Kao. Vitalize. Retrieved January 22, 2022, from <https://vitalize.vc/creating-the-platform-for-cohort-based-classes-with-wes-kao/>
21. All programs. Reforge. (n.d.). Retrieved January 22, 2022, from <https://www.reforge.com/all-programs>
22. HubSpot, I. (n.d.). Hyper Island. HubSpot. Retrieved January 22, 2022, from <https://app.hubspot.com/documents/1588780/view/271421345?accessId=00275e>
23. Ranieri, M. (n.d.). Osservare e valutare gruppi di apprendimento ... - core.ac.uk. Core. Retrieved 2021, from <https://core.ac.uk/download/pdf/301565447.pdf>
24. De Vico, M. (2015). Analisi e Comparazione delle Principali piattaforme. Core. Retrieved 2021, from <https://core.ac.uk/download/pdf/31159623.pdf>
25. Logic Ranks, T. (2021, July 20). 11 best cohort based course platforms to ace your skills. Logicranks.com. Retrieved January 22, 2022, from <https://logicranks.com/blog/best-cohort-based-course-platforms-to-ace-your-skills/>
26. Cohort-Based Learning Platform. Teachfloor. (n.d.). Retrieved from <https://www.teachfloor.com/cohort-based-learning>
27. Di Pepe, F. S. (2021). Cohort-based courses platform. Teachfloor. Retrieved from <https://www.teachfloor.com/>
28. Part II: Seth Godin's top 10 "must haves" on how to create exceptional cohort based courses. DISCO. (2021). Retrieved from <https://www.disco.co/post/part-ii-seth-godins-top-10-must-haves-on-how-to-create-exceptional-cohort-based-courses>
29. Learn directly from excellent teachers: NAS Academy. Learn Directly From Excellent Teachers | Nas Academy. (n.d.). Retrieved from <https://nasacademy.com/>
30. View of designing a community of inquiry in online courses: The International Review of Research in open and distributed learning. View of Designing a Community of Inquiry in Online Courses | The International Review of Research in Open and

Distributed Learning. (n.d.). Retrieved from <http://www.irrodl.org/index.php/irrodl/article/view/3985/5270>

31. Tepe, S. (2019, May 14). The blind men and the Elephant. Medium. Retrieved January 22, 2022, from <https://medium.com/betterism/the-blind-men-and-the-elephant-596ec8a72a7d>

