

דור ה-Y בעידן טכנולוגי

מתקדם

ד"ר אשר עידן

050-5288739

מבוא

הגורם המגדיר את ההבדל העיקרי בין שני הדורות, אינו הגיל, אלא סוג המידע ששני הדורות נתקלים בו, וההשפעה של סוגי המידע השונים על המוח,

דור ה X גילאי 30-50 נתקלו באינטרנט, רק אחרי גיל ההתבגרות, כשמערכות עיבוד המידע המוחיות שלהם כבר הבשילו.

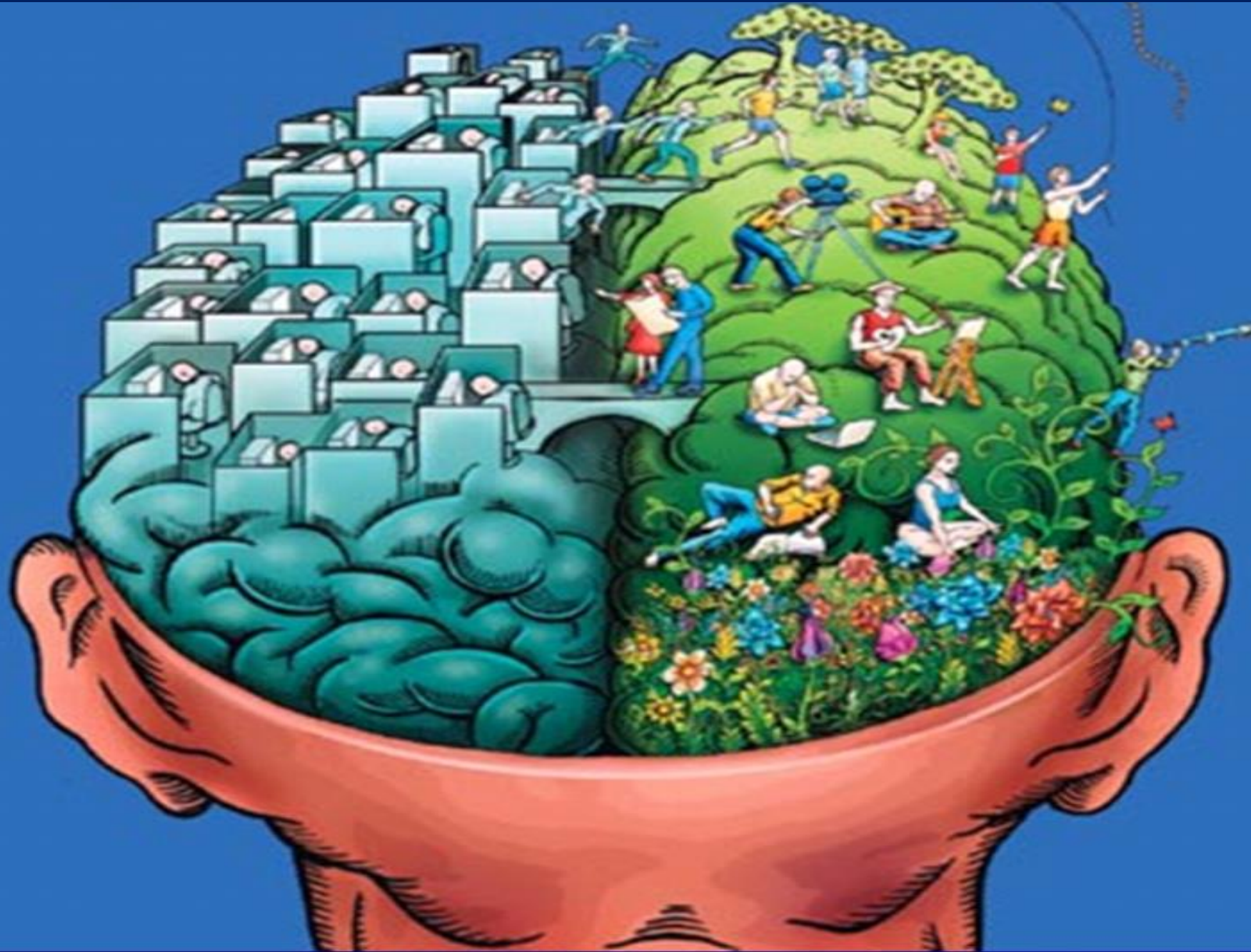
דור ה Y גילאי 10-30, לעומת זאת, נולד לתוך עולם הרשתות. ולכן הם לא נאמנים כעובדים וכלקוחות, הם לא סומכים על התקשורת הריכוזית הישנה (טלוויזיה ועיתון), אלא על הרשתות החברתיות, שמעבירות מסרים מחבר לחבר.

למה הלמידה ברשת היא משמעותית ועמוקה יותר מכל צורות
הלמידה הקיימות כיום?



צאו מהקופסה: במאה ה-21, התחילו חילופי אונות

העבר
הנדוס
פקודות
תכנון
היסק
משמעת
ניתוק
שעמום



העתיד
עיצוב
שיחה
תיאום
סיפור
משמעות
אמפטיה
משחק

צדורה

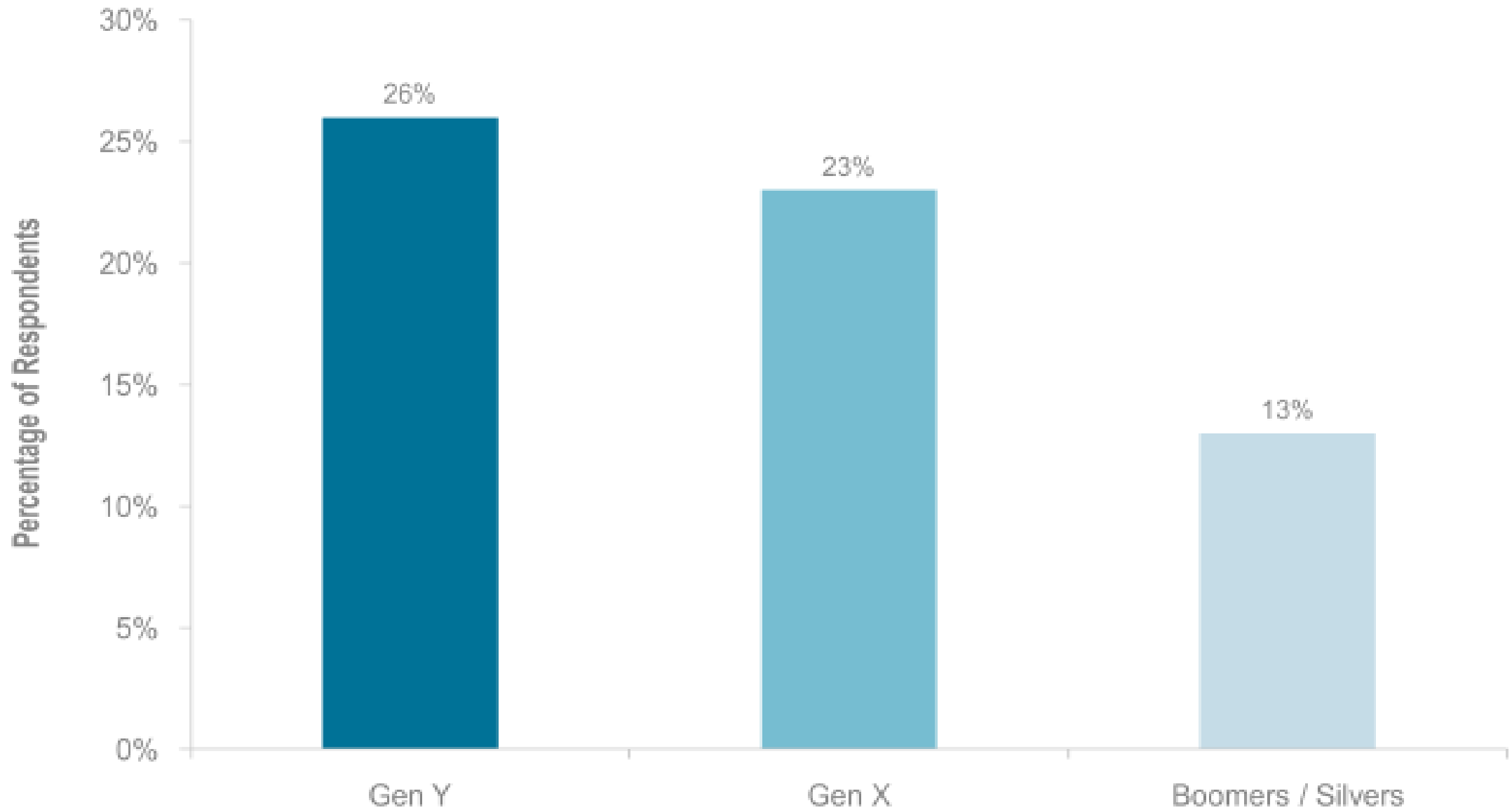
JOURNAL DE QUÉBEC | MARDI 22 JANVIER 2008

GÉNÉRATION



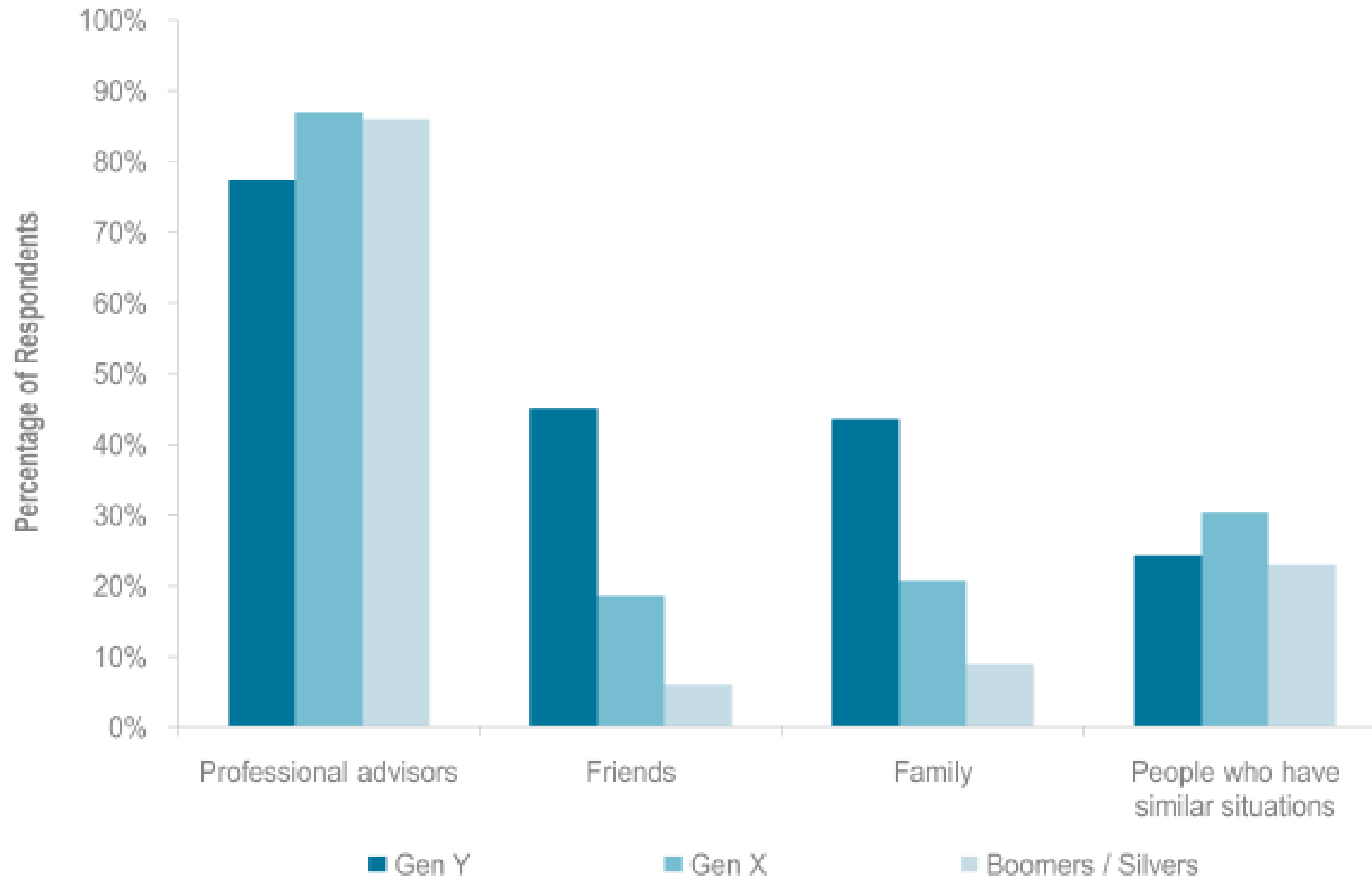


איך להרוויח מאי הנאמנות של הלקוחות והעובדים של דור ה-Y



Source: Cisco IBSG, October 2009

Figure 24. Preferred Sources of Financial Information within an Online Financial Community



סקר אקסנצ'ר נובמבר 2008, על מקום העבודה של דור ה־Y

1. הנתק בין הארגונים והמנמרי"ם שלהם לבין עובדים חדשים הבאים מקרב צעירי דור ה־Y, הולך ומעמיק.
2. פעם חילקו לעובדים מדי עבודה אחידים. היום מחלקים לעובדים מחשוב אחיד מבחינת חומרה ומבחינת תוכנה. היום אנו המבוגרים כבר לא באים לעבודה עם מדים אחידים. כך צעירי דור ה־Y לא רוצים מחשוב אחיד הם רוצים כל אחד לבוא עם הטעם המיחשובי שלו מהביית. הם מבקשים ממקום העבודה שלא יפריעו להם ושלא יכפו עליהם מיחשוב אחיד. בעידן שאחרי האייפון, כל אחד יביא את המחשב שלו לעבודה. כל מה שהחברה צריכה לספק להם היא רשת אלחוטית.
3. כ־75% מצעירי דור ה־Y משתמשים במחשוב אונליין מחוץ למה שהארגון מספק.
4. כ־50% מצעירי דור ה־Y טוענים שכלי ווב 2.0 בעבודה מהווים שיקול חשוב בהעדפת מקום עבודה אחד על פני השני.
5. לאחר שראינו איך עובדים ואיך חושבים בני דור ה־Y, נראה איך הסביבה הטכנולוגית והכלכלית החדשה שלהם, דוחפת אותם לשיתוף הרבה יותר מאשר בני דור הבייבי בומרס. **מהי מנהיגות מעודדת שיתוף?**

דמוגרפיה ותרבות: הספר של אריקסון, על העבודה של דור ה-Y. Erickson Tamara, 2008, Plugged In: The Generation Y Guide to Work

צעירי דור ה-Y צריכים פחות תכנון ויותר תיאום, פחות טקסונומיות ויותר פולקסונומיות, פחות סינכרוניים ויותר אסינכרוניים. לכן הם יותר יעילים. הם לא צריכים מערכת שעות קבועה, אלא תיאום שיעורים בכלים אסינכרוניים. הם לא צריכים כתי קבועה או משרד קבוע. הם צריכים כיתה או משרד וירטואליים.

אנו רואים בחלק מהם מתבודדים, השאלה היא האם רק נוכחות פיזית בחברה מעידה על חברתיות, או שגם נוכחות וירטואלית בחברה מעידה על חברתיות? ואם אדם פיזית יושב בכיתה או במשרד מלא אנשים, אבל אין לו חברתיות אתם, האם נגיד שהוא יושב בחברה???

בעידן שאחרי האיפון, כל אחד יביא את המחשב שלו לעבודה. כל מה שהחברה צריכה לספק להם היא רשת אלחוטית. כך למשל, מעצבי האיפון הבינו שדור ה-Y רואים בטכנולוגיה כמגבר של האדם. המעצבים לא פונים למה שהם, אלא למה שדור ה-Y היו רוצים להיות. לא למציאות שלהם, אלא לחלומות שלהם.

במחקרים על רשתות נוירונים ועל רשתות לשוניות רואים כי הבסיס הנוירונלי של ידיעה ושל משמעות, בא לידי ביטוי בהבדלים שבין הקשרים הנוירונליים ובחוזק של קשרים ונקודות, ברמה של סינפסה (החיבורים בין ענפי ושורשי העץ) וברמת הנוירון (סך כל החיבורים הסינפטיים של נוירון X עם נוירון Y). אם כך, ידיעה ומשמעות מסומנות בהבדלים בין קשרים, שעשויים להיות קשרים נוירונליים, קשרים סמנטיים בין משמעויות שונות, קשרים לוגיים או קשרים בין בני אדם שונים.



▶ הגדרה חדשה ורישתית של ידיעה, קוגניציה, ולמידה

▶ ידיעה רישתית היא צילום של מצב נתון של הבדלים בין קשרים, ושל חוזק של קשרים ונקודות.

▶ קוגניציה רישתית היא שינוי מצב נתון של ידיעה רישתית. שינוי זה מאפשר רכישת ידע חדש באופן ספונטאני.

▶ למידה רישתית היא קוגניצייה רישתית מכוונת ומאורגנת

שלושת סוגי הלמידה הרישתית:

1. יצירת נקודה חדשה, או אריגת קשר חדש ברשתות קיימות. הכנסת נקודה חדשה לרשת, לא מספיקה ליצירת ידע, אלא אם כן היא מקודדת באמצעות קישורה לפחות לעוד נקודה אחת באמצעות לפחות עוד קישור אחד. נקודה בודדת היא כמו אות, ושתייהן חסרות משמעות. שתי נקודות עם קשר אחד, כבר מהוות "מילה", יחידת משמעות ברשת.
2. חיזוק או החלשה של קשר או נקודה (אדם, טקסט, וכו') הקיימים ברשת.
3. מחיקת קשר או נקודה קיימים.

ארבעת הרמות של הלמידה הרישתית?

1. הרמה הנוירונלית: למידה רישתית משנה קשרים בין נוירונים (נקודות ברשת העצבים),
2. הרמה הלשונית: בין מילים ומשפטים (נקודות ברשת הלשונית),
3. הרמה הקוגניטיבית: בין מחשבות ופרצפטים (נקודות ברשת הקוגניטיבית),
4. הרמה החברתית: בין בני אדם וקבוצות (נקודות ברשת החברתית או הארגונית).

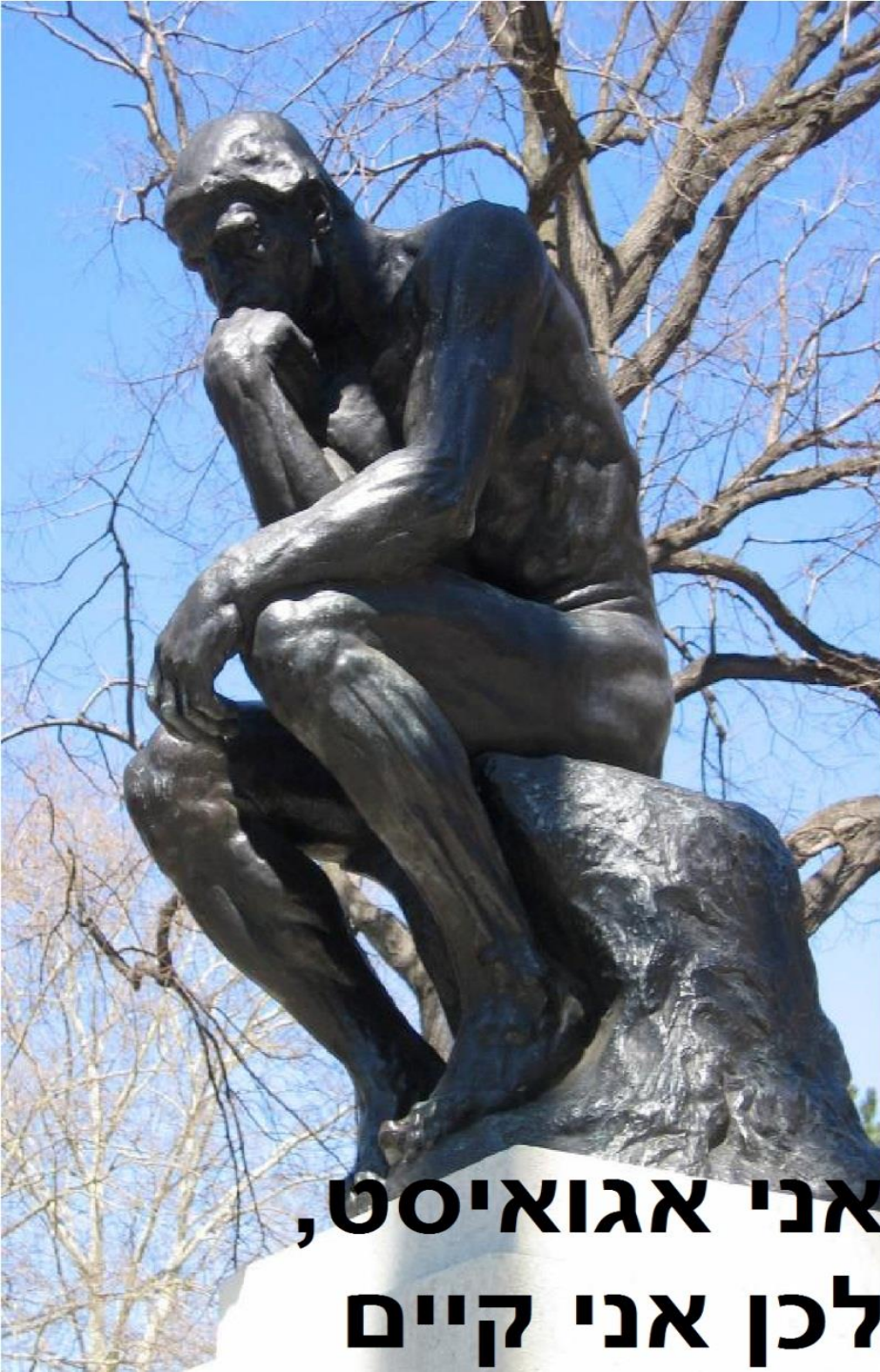
▶ תורת הלמידה האלטרנטיביות לתורת הלמידה הרישתית

- ▶ Downes, S. 2007. *What Connectivism Is*. <http://halfanhour.blogspot.co.uk/2007/02/what-connectivism-is.html>
- ▶ Siemens G. 2005. *Connectivism: A Learning Theory for the Digital Age*. http://www.itdl.org/Journal/Jan_05/article01.htm

▶ א, תורת הלמידה הביהביוריסטית, המבוססת על גירוי-תגובה וחיזוק תגובות רצויות.

▶ ב, תורת הלמידה הקוגניטיביסטית, המבוססת על ייצוגים מהעולם ועל היסקים מייצוגים, ועל סוגי חיבור אחרים בין ייצוגים (למשל אסוציאציה).

▶ ג, תורת הלמידה הקונסטרוקטיביסטית, המבוססת על בניית ידע שהיחיד בונה מהעולם.



אני אגואיסט,
לכן אני קיים



אני משתף,
לכן אני קיים

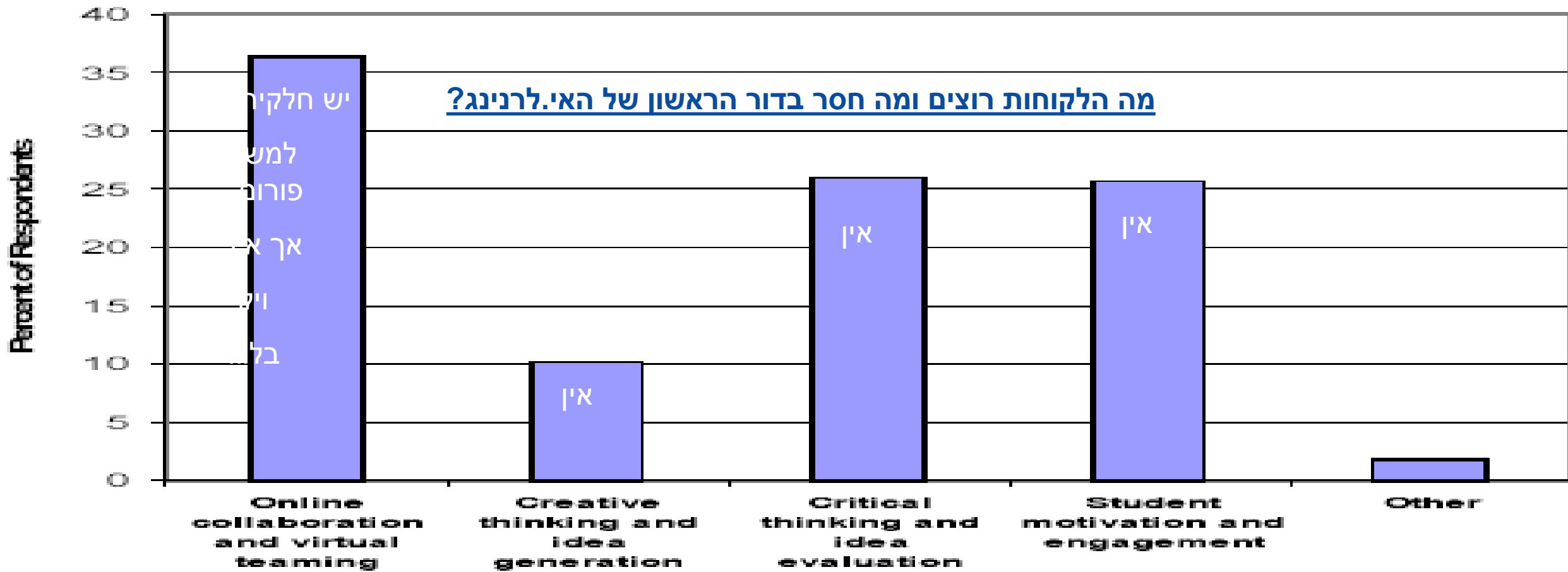
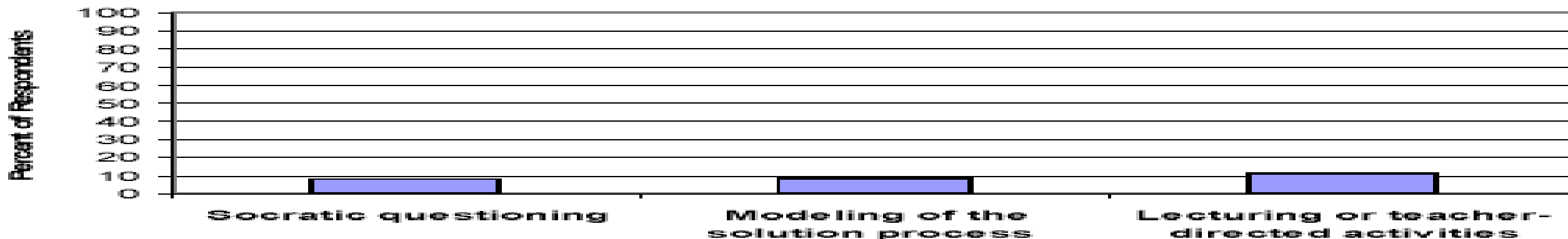
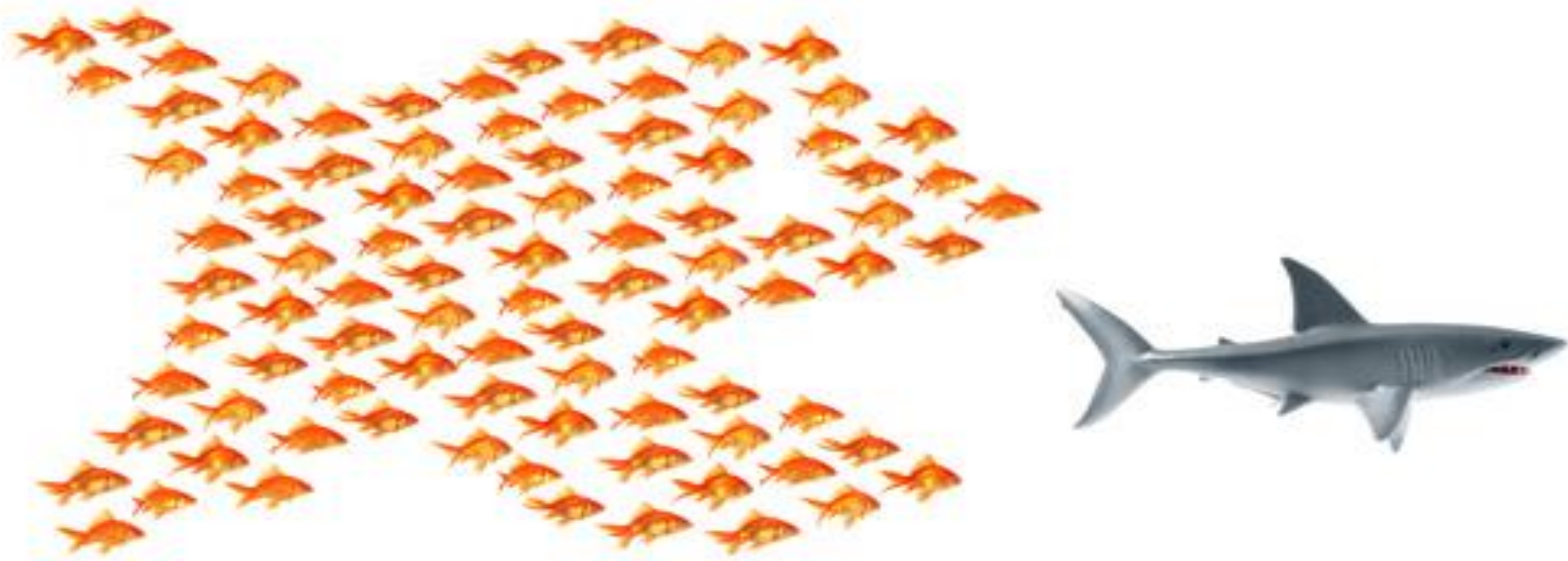


Figure 11. Instructional Approaches that Respondents Considered Less Likely to Become More Widely Used



Web 2.0: CrowdSourcing

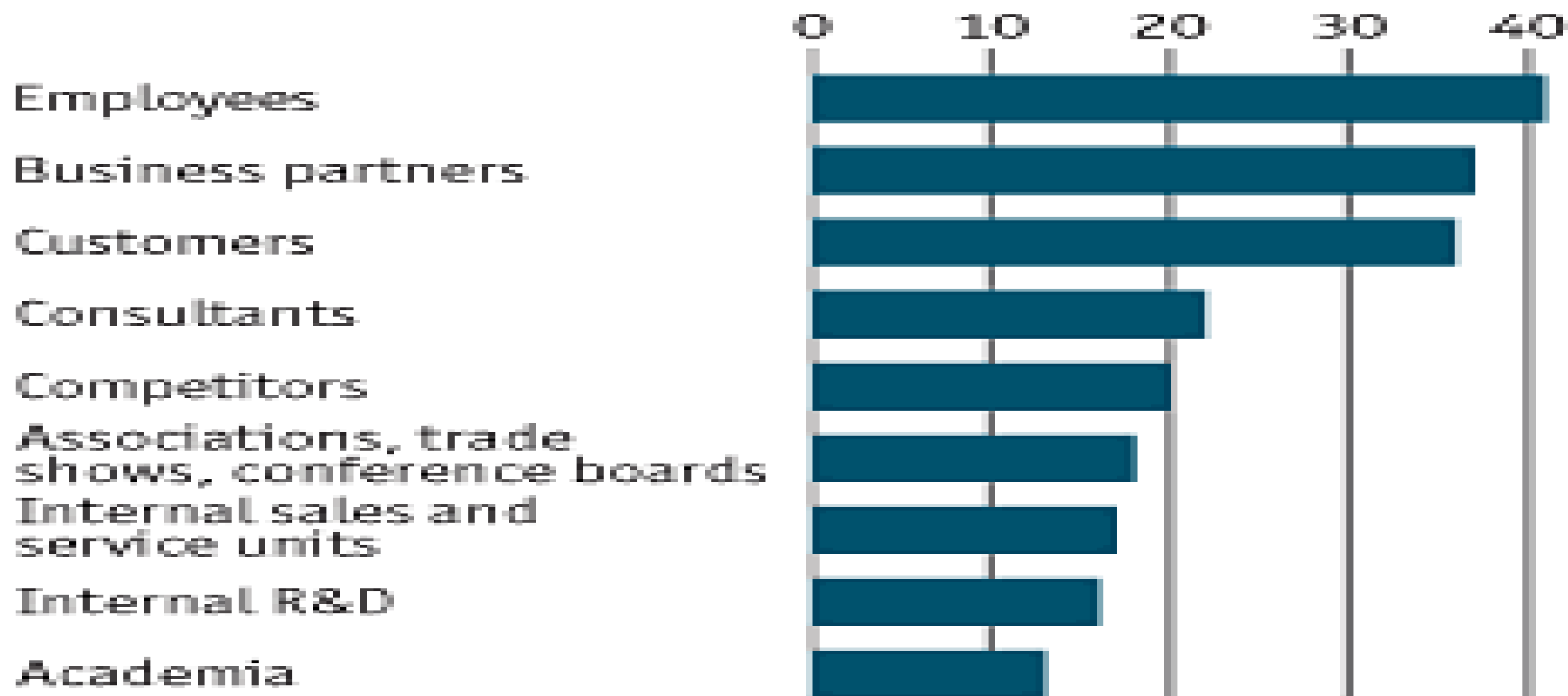
חוכמת ההמונים ואינטליגנצייה קולקטיבית





People power

Most significant sources of innovative ideas
% of respondents selecting up to three choices



Source: IBM "The Global CEO study 2006", based on interviews with 765 CEOs and business leaders

מניהול ותקשורת בעיתון ובארגון הישן לניהול ותקשורת ברשתות חברתיות

1. מיחיד לרבים, לרבים לרבים

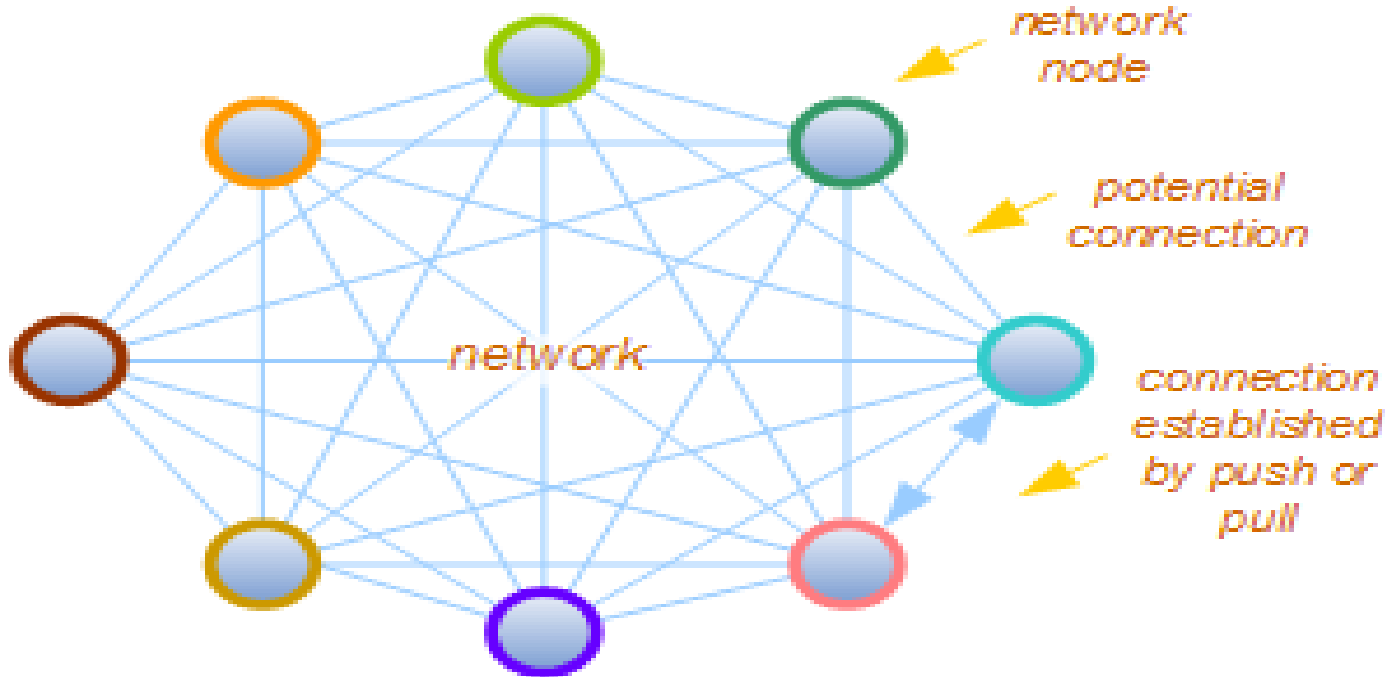
2. מטופ דאון, לבוטום אפ

3. ממונולוג, לדיאלוג (ורב-שיח)

דוגמאות

1. גוגל ו3 מיליארד הקלקות ביום
2. חוכמת ההמונים של סורוביצקי
3. 200,000 האפליקציות של איפון, ו4 מיליארד הורדות
4. 99% מ"העובדים" בטוויטר, לא עובדים בטוויטר
5. את ויקיפדיה כתבו 3 מיליון כותבים הדיוטות

חוק 1 מטקלף: עוצמת הארגון הרישתי גדל בחזקות, לעומת הארגון הקדם רישתי שגדל אריתמטית



Number of Nodes: 8

Potential Maximum Value (by Power Law)

Metcalfe's Law:	60
O'dlyzko & Tilly's Law:	16.6
Reed's Law:	247

Source: <http://web2.wsj2.com>



מס קווים
עוצמת הרשת
טור חזקתי



מס משתמשים
טור קווי

2



3



4

50

10

$N*N/2$

N

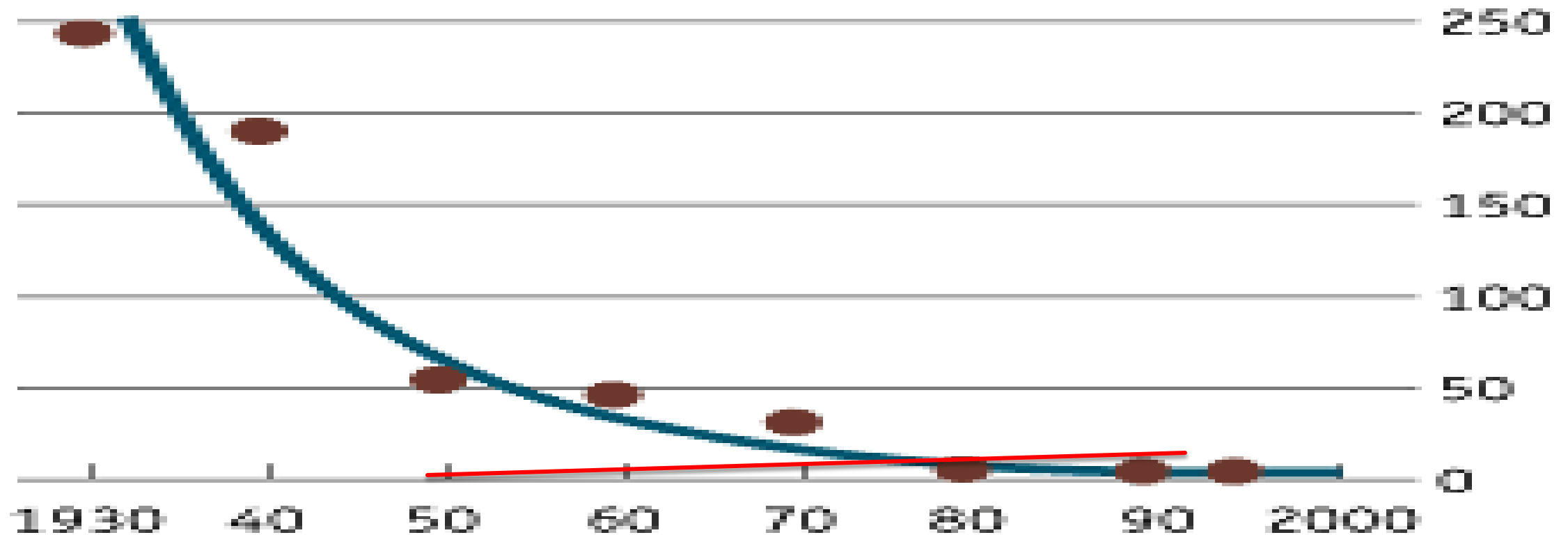
בעוד שהשקענו תוספת של
33% במעבר מ 3 ל 4 משתמשים,
מס' הקווים גדל ב 100% מ 3 ל 6!

חוק 2 שירקי: הירידה הדראסטית בעלויות הקולבורציה והטרנסקציה, יחסית לעלויות הניהול והארגון

9

Taking the plunge

Cost of three-minute telephone call
from New York to London, 1990 \$



Sources: World Bank; *The Economist*

3. Axelrod Law: The Trust Between Users is Proportional to the Number and Frequency of the Iterations Between Them

The main principles of traditional management



The principles are self-reinforcing & interlocking

The principles of radical management



The principles are self-reinforcing & interlocking



צור מסה קריטית להתפשטות ויראלית בתוך הארגון	צור בסיס נתונים ובסיס ידע שיתופי לכלל הארגון
הפעל הנדסת אקראיות, או סרנדיפיות	הגדל שונות, כדי ליצור הון גישור, ולהימנע מבועתיות
נהל ונתב מיקרו-מומחיות, ומיקרו-תרומות	הגדל אמון, כדי ליצור הון קישור, באמצעות איטרציות
בנה ארכיטקטורת תשומת לב	בנה חלוקת עבודה וחלוקת תפקידים דינאמיים
בנה ארכיטקטורה מודולארית, לאמרגנציה	הגדל קולבורציה, תוך מינוף ירידת עלויותיה

