

A CONCEPÇÃO DE APRENDIZAGEM NA PERSPECTIVA DE UNIVERSITÁRIOS: UM ESTUDO NA AIESEC DE CURITIBA/PR

Ariane Latoski

Universidade Tecnológica Federal do Paraná (UTFPR), Curitiba, PR, Brasil.
E-mail: <ariane.latoski1@gmail.com>.

Cristiane Marques de Mello

Faculdade Integrado de Campo Mourão, Campo Mourão, PR, Brasil.
E-mail: <mellcris@gmail.com>.

RESUMO

O presente trabalho tem como objetivo compreender o processo de aprendizagem na perspectiva de indivíduos pertencentes à Geração Y. A Teoria da Aprendizagem tem seu foco no processo de interação social, e tem sido utilizada em diferentes áreas do conhecimento, com as mais variadas abordagens analíticas. Para realização dessa pesquisa, os dados foram coletados por meio de entrevistas realizadas com 30 universitários pertencentes à Geração Y, vinculados a um Programa de Formação de Liderança da AIESEC (*Association International des Etudiants en Sciences Economiques et Commerciales*). Os critérios para seleção dos respondentes foram os seguintes: ser jovem universitário, estar cursando graduação em instituição pública ou particular de Curitiba, ter entre 18 e 30 anos, vinculado ao programa de liderança da AIESEC. Os resultados apontam que o aprendizado da percepção da Geração Y está relacionado com: a transformação das informações, inovação, desafios, experiência, desenvolvimento de habilidades, absorção, divisão e desenvolvimento de conhecimentos e a interação. Acreditamos que a presente pesquisa possibilitou ampliar o poder explicativo da aprendizagem da perspectiva dos indivíduos pertencentes à Geração Y, o que poderá contribuir para aprimoramento de práticas metodológicas disseminadas nas organizações de ensino. Os gestores da organização, a partir dos resultados apresentados, podem repensar seus sistemas de atividade, métodos de ensino-aprendizagem, e a partir disso, criar e/ou planejar novos sistemas e práticas.

Palavras-chave: Aprendizagem, Geração Y, Universitários.

1 INTRODUÇÃO

Nas discussões que permeiam os estudos de indivíduos da Geração Y, de forma geral apresentam-se a caracterização e a tentativa de propor indícios que demarcam uma geração. A proposta deste artigo está na tentativa de ir além, no sentido de não só resgatar e caracterizar a referida geração como também, e especialmente, de viabilizar o entendimento sobre o processo de aprendizagem da perspectiva de indivíduos pertencentes à tal

geração. Considera-se relevante a presente investigação porque ainda existe pouca compreensão sobre as especificidades da Geração Y.

Para tanto, serão apresentados modelos e tipos de aprendizado por meio de uma base teórica para, posteriormente, apresentar a concepção de aprendizagem dos indivíduos, que estão localizados no lapso temporal que a literatura denominou como Geração Y.

Entende-se como indivíduos da Geração Y aqueles que nasceram entre os anos 1978 ao iní-

cio da década de 1990, embora os autores que escrevem sobre o assunto apresentam divergências quanto à delimitação temporal (que varia entre 1980 e 1990). Isto ocorre porque não está claro em que ano inicia ou termina a delimitação temporal de uma geração, tendo em vista à rápida modificação no contexto social e tecnológico.

Há diversos estudos sobre a Geração Y que foram desenvolvidos no Brasil nos últimos anos (Falaster, Ferreira, & Reis, 2015, Medeiros, Medeiros, & Valadão Junior, 2014, Costa, Carvalho Neto, & Bazzoli, 2014, Perrone, Engelman, Santos & Sobrosa, 2013, Oliveira, Piccinini, & Bitencourt, 2012, Roncon et al., 2012, dentre outros) e que contribuem para elucidar características, possibilidades e restrições dessa geração.

O presente trabalho tem como objetivo compreender o processo de aprendizagem da perspectiva de indivíduos pertencentes à Geração Y. Os dados foram coletados por meio de entrevistas com universitários da Geração Y vinculados a um Programa de Formação de Liderança da AIESEC (*Association International des Etudiants en Sciences Economiques et Commerciales*) localizada na cidade de Curitiba no Paraná. A justificativa para a escolha desses respondentes está no fato de que a referida organização aceita em seu programa jovens de diferentes nacionalidades, o que, do nosso ponto de vista, amplia o poder explicativo dessa pesquisa. A AIESEC facilita intercâmbios profissionais internacionais e dá suporte a outras atividades, que promovem o aprendizado dos intercambistas e de seus membros. Atualmente, a organização está presente no mundo inteiro e congrega em torno de 60 mil membros, com quatro programas, em que os jovens podem participar, sendo dois de intercâmbio e dois de experiências de trabalho em equipe.

Esse trabalho está constituído, além da introdução, pelas seguintes seções: fundamentação teórica, na qual são discutidas a teoria da aprendizagem e as características da Geração Y; procedimentos metodológicos; descrição e análise dos dados; e conclusões.

2 ARCABOUÇO TEÓRICO

Nessa seção, apresenta-se o arcabouço teórico do presente estudo pautado na discussão sobre a Teoria da Aprendizagem e a Geração Y.

2.1 TEORIA DE APRENDIZAGEM

A Teoria da Aprendizagem tem seu foco no processo de interação social, e tem sido utilizada em diferentes áreas do conhecimento, com as mais variadas abordagens analíticas. Conforme aponta Silva (2009), autores como Jarvis (1987), Candy (1991), Schon (1983) tratam da aprendizagem com base no construtivismo, postulando que a aprendizagem se constrói pela interação social, por meio do compartilhamento de tarefas. É na interação que um indivíduo aprende (Argyris & Schön, 1996).

Outra forma de dimensionar a aprendizagem consiste na perspectiva social, que enfatiza os significados que as pessoas atribuem às suas experiências cotidianas (Cruz et al., 2011). O processo de reflexão, da perspectiva de Schon (1983) é considerado como um elemento da aprendizagem, e a prática como sendo reflexiva. Então quando há reflexão, a aprendizagem pode ocorrer via o questionamento sobre o conhecimento tácito, diário, e os pressupostos desta prática, para que assim ela se torne significativa.

Antonello (2006) propõe analisar modelos de aprendizagem e detém-se especialmente na explicação do modelo de aprendizagem experiencial. Para tanto, busca os modelos em Lewin e Piaget, que segundo eles, o aprendizado pode ser caracterizado como um processo de tensão e conflito, por meio da interação entre o indivíduo e ambiente, por meio de uma experiência concreta, observação ou reflexão, da revisão de conceitos aprendidos. Acredita-se que neste movimento de reflexão é que ocorre o ciclo da aprendizagem, não sendo um produto em si, mas um processo. Para tratar do ciclo, Antonello utiliza Dewey (1966), o qual admite que a aprendizagem estaria atrelada à experiência. Esta, por sua vez, encontra-se em um contínuo movimento de reconstrução e reorganização, ocorrendo em todas as situações (o tempo todo) em que as pessoas agem, interagem e pensam.

Na teoria de Bateson (1972) há três níveis de aprendizagem. Aprendizagem I se refere ao condicionamento, aquisição das respostas consideradas corretas em determinado contexto. Na Aprendizagem II as pessoas adquirem as regras e padrões de comportamento característico ao contexto em si, que às vezes pode ser contraditório. Esse contexto de pressões pode levar à Aprendizagem III onde uma pessoa ou um grupo começa a questio-

nar o sentido e o significado do contexto e começa a construir um cenário alternativo amplo, sendo um esforço coletivo. Na Aprendizagem III proposta pelo autor, a teoria da aprendizagem expansiva desenvolve-se em uma estrutura sistemática, vista como uma atividade de aprendizagem, que tem as suas próprias ações e ferramentas. O objeto da atividade da aprendizagem expansiva é todo o sistema de atividade em que os sujeitos da aprendizagem estão engajados produzindo padrões culturalmente novos de atividade (Engeström, 2001).

A aprendizagem expansiva, conforme ressalta Engeström (1999) pode ser iniciada por uma pessoa ao questionar e problematizar alguns aspectos da prática atual. Ou seja, uma pessoa analisa o problema, e outra propõe um novo modelo para a prática (atividade) que outros irão avaliar. Assim, conseqüentemente, indivíduos e sub-grupos se desenvolvem por meio de ações de aprendizagem, até que um novo modelo esteja pronto para ser experimentado e implementado na prática.

O aprendizado expansivo irá envolver a criação de um novo conhecimento ou de novas práticas para uma atividade emergente, ou seja, o aprendizado que está imerso na transformação qualitativa do sistema de atividade é constitutivo dessa transformação. Considera-se um ciclo completo de transformação expansiva um perpasso coletivo por meio da Zona de Desenvolvimento Proximal da atividade, que por sua vez, refere-se à distância entre o nível de desenvolvimento real e o nível de desenvolvimento potencial (Engeström, 1999).

A zona de desenvolvimento proximal pressupõe que o desenvolvimento psicológico e o ensino são socialmente enquadrados e que para compreendê-los se faz necessário analisar a sociedade e as relações sociais circundantes. Vigotski (1978) considera que o nível de tarefas desenvolvidas com a orientação de uma pessoa e o nível de tarefas resolvidas de modo independente caracteriza a zona de desenvolvimento proximal. Essa relação mostra a conexão entre aprendizado e desenvolvimento, em que os conceitos corriqueiros são desenvolvidos espontaneamente numa relação dialética com os conceitos científicos que são mediados pelo ensino (Daniels, 2002).

No contexto de aprendizagem encontra-se o termo competência social que “qualifica a proficiência de um desempenho e se refere à capacidade do indivíduo de organizar pensamentos, sentimentos e ações em função de seus objetivos

e valores articulando as demandas imediatas e mediadas do ambiente” (Del Prette & Del Prette, 2001, p. 31).

O processo de aprendizagem pode ocorrer de modo variado pelas mais diferentes gerações, conforme aponta McDowell (2010).

Nesse estudo, buscamos compreender a aprendizagem na visão e percepção dos indivíduos da Geração Y.

2.2 ABORDAGEM SOBRE A GERAÇÃO Y

Nessa seção são apresentadas, sucintamente, as principais características da geração dos indivíduos pertencentes à Geração Y.

A Geração Y desafia o modelo de negócios e as formas de gestão tradicionais, entretanto, a capacidade de inovar dessa geração é inquestionável, conforme apontam Perrone et al. (2013).

Existe uma divergência entre os autores no que se refere à demarcação de tempo que caracteriza a Geração Y, conforme podemos observar no quadro 1. O quadro foi elaborado com base nos seguintes autores: Strauss (1991), Lombardia et al. (2008), Veloso et al., (2008), Cerbasi e Barbosa (2009), Vasconcelos, Merhi, Goulart e Silva (2010), Tulgan (2009), McDowell (2010), Claro et al. (2010), Lipkin (2010), Oliveira (2010), Tapscott (2011); Oliveira, Piccinini e Bitencourt (2012).

A constatação sobre a existência das diferenças no marco temporal da Geração Y é uma discussão que objetiva dar subsídios para refletir se algumas características são suficientes para demarcar uma geração (Oliveira, Piccinini, & Bitencourt, 2012). Medeiros et al. (2014) alertam para o fato de que se faz necessário considerar que a juventude não é constituída por um grupo único e conexo, mas que seria formado por vários grupos que têm particularidades regionais, étnicas e culturais.

Um ponto em comum que perpassa a Geração Y é que ela nasceu num tempo de grandes avanços tecnológicos e isto influenciou a forma de se comunicar, de relacionar, enfim trouxe desdobramentos que recaem em hábitos e até mesmo na forma de se trabalhar. As organizações, por sua vez, já estão tendo dificuldade de se comunicarem com esta geração. Os supervisores não estão sabendo como fazer isto. É interessante, pois até então os trabalhadores tinham que se adequar à estrutura da empresa e hoje estes jovens estão fazendo com que a organização pare

Quadro 1 - Características da Geração Y

| Delimitação temporal | Características | Autor |
|--|---|--|
| Geração Y tem o início em 1982 até 2001. | Uso exacerbado da tecnologia é que marca esta geração. | Strauss (1991) |
| Geração Y nasceu com a marca tecnológica e percebe a sua atividade no âmbito organizacional. | A presença da tecnologia no cotidiano possibilita novas formas de comunicação, interação, fluidez na informação e reflete na forma como as pessoas se relacionam. | Lombardia et al. (2008) |
| As gerações estão propostas da seguinte forma: baby boomers - nascidos até 1964; Geração X - nascidos ente 1965 e 1977; Geração Y - nascidos a partir de 1978. | A Geração Y está inserida em uma sociedade em mudança, seja pelo ritmo acelerado dos acontecimentos, interatividade, acesso às informações e presença constante da tecnologia. | Veloso et al. (2008) |
| Definem como os nascidos entre 1979 e 2000. Esta é a Geração Y. | Uso exacerbado da tecnologia é que marca esta geração. | Cerbasi e Barbosa (2009) |
| Atribui o início da Geração Y em 1978 e seu término no ano 2000. | Uso exacerbado da tecnologia é que marca esta geração. | Tulgan (2009) |
| Nascidos na década de 1980. | Demonstra interesse por atividades participativas, e na utilização de tecnologia, inclusive no aprendizado. São mais propensos à aceitação de trabalhos que possibilitam a experimentação, e que sejam realizados em equipe. | McDowell (2010) |
| Demarcação que caracteriza a Geração Y varia entre 1978 e 1984. | | Vasconcelos, Merhi, Goulart e Silva (2010) |
| Geração Y, Millennials ou Geração da Internet são os nascidos após 1978 até 2000. | Uso exacerbado da tecnologia é que marca esta geração. | Claro et al. (2010) |
| Geração Y, também conhecida como Geração Millennials, Geração da Internet e iGeração, nascida entre o ano de 1980 e 2000, com cerca de 74 milhões de pessoas. | Geração multitalentosa, superestimulada e socialmente consciente, que representa um desafio para o mercado, pois eles percebem o trabalho como algo, que faz parte da sua vida. | Lipkin (2010) |
| Geração da era das conexões. | Geração alavancada pela tecnologia e crescimento dos meios de comunicação, telefonia, internet e por redes sociais. | Oliveira (2010) |
| A Geração Y como as pessoas que nasceram a partir de 1980. | Possuem perfil dinâmico, com capacidade para fazer mais de uma atividade ao mesmo tempo, gostam de novidades e desafios, com flutuação de interesses quando as atividades que lhe são destinadas, sendo tolerantes em relação a diversidade, evoluídas com questões do meio ambiente, criativas e inovadoras. | Tapscott (2011) |
| A Geração Y constitui-se dos nascidos a partir de 1978. | Comportamento atrelado ao ritmo das mudanças, interatividade e rapidez no acesso á informação. | Oliveira, Piccinini, Bitencourt (2012) |

Fonte: Elaborado pelas autoras.

e pense como se adequar a eles (Lipkin, 2010), e como reter os talentos por mais tempo.

A busca por novos conhecimentos e a valorização pela aprendizagem são características da Geração Y, o que justifica a escolha desse público para a realização da pesquisa de campo. Os indivíduos dessa geração desejam trabalhar em organizações que estimulem o processo de aprendizagem e promovam a inovação. Eles buscam nas organizações menos industrialização nos moldes de Taylor e Ford (em sua gestão), e mais tecnologia e envolvimento em projetos inovadores que estimulem a criatividade e oportunizem o desenvolvimento de competências e de suas carreiras.

McDowell (2010) ressalta que a Geração Y tem um alto grau de interesse na utilização da tecnologia no processo de aprendizagem, e preferem desempenhar tarefas que possibilitam a experimentação e a observação.

Perrone et al. (2013) afirmam que os indivíduos da Geração Y estão vivendo uma situação híbrida nas organizações, posto que, aspiram por uma organização pós-industrial, entretanto, vivem em meio a organizações constituídas pelos modelos tayloristas-fordistas.

Os resultados do estudo de Costa et al. (2014), apontaram que os jovens da Geração Y possuem grandes expectativas no que se refere a uma rápida ascensão da carreira. Parte dos entrevistados demonstrou frustração com a (aparente) demora em alcançar suas expectativas, com relação a remuneração e a oportunidades de estágios no exterior, por exemplos.

A urgência da realização profissional e/ou da exposição a constantes oportunidades na carreira, são fatores recorrentes encontrados nos estudos que tratam da abordagem da Geração Y.

3 ASPECTOS METODOLÓGICOS DA PESQUISA

Nessa seção são abordados os procedimentos metodológicos utilizados no desenvolvimento do estudo.

A presente pesquisa caracteriza-se como exploratória, tendo em vista que busca aprofundar-se em um contexto pouco explorado (Gil, 2000), privilegiando a abordagem qualitativa. Os estudos qualitativos possibilitam ao investigador a compreensão da complexidade do fenômeno e das especificidades comportamental dos indivi-

duos (Richardson, 1999). Desse modo, pretende-se alcançar maior compreensão sobre o processo de aprendizagem na perspectiva de universitários pertencentes a Geração Y.

O primeiro contato com a AIESEC ocorreu a partir de uma conversa entre uma das pesquisadoras e uma jovem formada na referida organização. Posterior a isso, houve um contato inicial com um dos gestores da instituição, que se mostrou disposto a contribuir para o desenvolvimento da pesquisa. Para isso, foi agendado um horário com o gestor de Recursos Humanos, que foi muito receptivo e fez duas solicitações: a primeira, que fosse feito um projeto para ele apresentar à AIESEC, com a finalidade de verificar se haveria consentimento; e a outra foi um convite para participar de um evento de Integração de novos membros. É no evento chamado *Discovery Day* (DD) que ocorre o contato inicial entre os membros novos e os membros já inseridos na AIESEC, no qual se tem a sistematização, explicação, vivência e reuniões da instituição.

Com base nessas informações, uma das pesquisadoras decidiu participar como observadora desse evento, ocorrido durante em um final de semana, em um hotel de Almirante Tamandaré/PR. Nesse evento, participaram por volta de 150 jovens, dos quais 60 eram membros novos e os outros participantes eram membros mais experientes da AIESEC, ex-membros, *chair*, e gestores de empresas que estavam ministrando palestras. A partir desse evento foi iniciada uma aproximação com o futuro local de pesquisa e com os participantes por meio de entrevistas preliminares, conversas informais e participação em reuniões. A participação no evento foi fundamental para obter indicações de contatos futuros, tendo em vista que a ideia era conhecer o processo de construção de aprendizagem de jovens universitários vinculados ao programa de liderança da AIESEC Curitiba.

Os entrevistados têm entre 18 e 30 anos e são universitários dos cursos de Administração, Economia, Psicologia e Direito. A amostra foi por conveniência, não probabilística que, conforme aponta Gil (2000), permite ao pesquisador selecionar os respondentes mais acessíveis para a realização do estudo.

O estudo foi realizado com 30 universitários, sendo viabilizado por meio de conversas informais, observação, e roteiro de entrevista. A coleta de dados transcorreu no segundo semes-

tre do ano de 2013. Os critérios para seleção dos respondentes foram: ser um jovem universitário (com idade entre 18 e 30 anos), estar cursando graduação em instituição pública ou privada de Curitiba, e estar vinculado ao programa de liderança da AIESEC.

As entrevistas continham um roteiro, com o foco na obtenção de informações sobre aprendizagem. As entrevistas foram feitas em praças, cafés, empresas, na Universidade Federal do Paraná/UFPR, AIESEC, aeroporto, conforme a disponibilidade do entrevistado.

A categoria de análise 'aprendizagem' foi construída com base em Bateson (1972) e Engeström (1999, 2001).

Posteriormente à coleta dos dados, foi realizada a análise do material coletado. O processo foi realizado por meio da análise de conteúdo por categorização temática. A análise de conteúdo utiliza-se de procedimentos sistemáticos que possibilitam as inferências a partir do conteúdo de informações analisado (Bardin, 2006).

4 ANÁLISE DOS DADOS

Iniciamos a apresentação dessa seção, com uma breve explanação sobre o campo de estudo, especificamente no que se refere ao *locus* da pesquisa.

4.1 CONTEXTO EMPÍRICO DO ESTUDO

A AIESEC é uma instituição que faz parte do 3º setor, caracterizando-se como uma ONG Internacional, formada por jovens universitários e fundada em 1948, no contexto do pós-guerra, na Holanda. O cenário daquela época era uma Europa devastada pela Segunda Guerra Mundial e foi por esse motivo que os jovens universitários dos cursos de Ciências Comerciais, Administração de Empresa, Economia e Ciências Contábeis decidiram se juntar para pensar em uma forma de mudar aquele contexto e contribuir de forma positiva e pacífica.

A solução encontrada foi à criação da AIESEC, como uma instituição para auxiliar as pessoas a aumentarem a sua empatia cultural e sensibilidade cultural, por meio do intercâmbio.

O foco da AIESEC consiste em formar líderes para o futuro, por meio do desenvolvimento da potencialidade humana e preconizando jovens líderes que impactem na sociedade. Isto é feito

através de um Programa de Formação de Liderança elaborado por jovens e voltado para universitários, que propicia a vivência prática e o desenvolvimento de habilidades de gestão de pessoas e de planejamento.

Os jovens universitários, chamados de membros consideram a AIESEC como um laboratório, que possibilita a criação de oportunidades para que os jovens de diversos países se desenvolvam como líderes. O perfil do jovem universitário participante da AIESEC incluem: indivíduos na faixa etária entre 18 e 30 anos, cursando graduação ou pós-graduação em Administração, Economia, Comunicação, Engenharias e/ou outros cursos universitários.

Atualmente há quatro programas que os jovens podem participar sendo dois programas de intercâmbio e dois de experiências de trabalho em equipe. Os programas de intercâmbio são Talentos Globais e Cidadão Global; e de experiências de trabalho são os de Jovens Líderes e Jovens Talentos que são o foco desta pesquisa.

4.3 A APRENDIZAGEM NA PERSPECTIVA DOS INDIVÍDUOS DA GERAÇÃO Y

Nessa seção, apresentamos o significado da aprendizagem da perspectiva dos indivíduos da Geração Y participantes da pesquisa. A análise foi realizada a partir das informações coletadas por meio das entrevistas.

Inicialmente, percebeu-se que o processo de aprendizagem está vinculado à valorização e à capacidade de transformação das informações.

“Processo que torna as informações úteis” (E1)

“Absorver as informações que são passadas e utilizá-las” (E12)

Para tornar as informações úteis e para fazer a absorção em relação a elas se faz necessário refletir e pensar como elas podem ser aplicadas na prática diária. A Geração Y é capaz de lidar com uma grande quantidade de informações, tendo em vista que possuem facilidade em lidar com tecnologia e diferentes mídias.

Absorver, dividir, modificar e desenvolver conhecimentos, são considerados sinônimos de aprendizagem na perspectiva dos indivíduos pertencentes à Geração Y. Isso só é possível quando há interação, o que corrobora a abordagem de McDowell (2010) e de Argyris e Schön (1996). Na sequência estão relacionados alguns depoimentos que atestam essa afirmação.

“É aprender e dividir conhecimento com os outros.” (E3)

“Capacidade de absorver conhecimentos em diversas áreas” (E4)

“Conseguir absorver conhecimento e experiência para errar menos, para ser efetivo e correto” (E8)

“Adquirir ou modificar conhecimentos, habilidades, comportamentos e competências.” (E13)

“Busca por conhecimento, seja ele pessoal ou profissional.” (E30)

“Obter conhecimento, a partir de uma experiência vivida ou compartilhada.” (E24)

“Tomar conhecimento de aspectos importantes para o nosso desenvolvimento, seja ele pessoal ou profissional. Adquirir conhecimento.” (E25)

“Adquirir conhecimento através de autoconhecimento, exemplos, conversa, etc.” (E26)

“É a apropriação do conhecimento.” (E11)

“É a forma de adquirir conhecimento, de modo que desafios, medos, falta de comodidade, de vontade gerem para desenvolvimento.” (E19)

“Conseguir desenvolver conhecimento de forma positiva a você e as pessoas que te rodeiam.” (E21)

“Absorver conhecimento de que tem para ensinar.” (E22)

Conhecer e descobrir conceitos e novas formas de ações está relacionado ao processo de aprendizagem, no qual o novo é um dos elementos intrínsecos a esse processo.

A aprendizagem nesse sentido está, em parte, vinculada à inovação. A inovação é uma busca pelo novo ou aperfeiçoamento de algo que pode gerar resultados inovadores.

“Obtenção de novos conhecimentos.” (E10)

“É a forma com que se aprende, desenvolve novos conhecimentos, ideias. Através do contato com uma pessoa no meio em que ela vive.” (E16)

“Conhecer algo novo.” (E23)

“Aquisição de novos conhecimentos, habilidades e culturas.” (E27)

“Estar sempre em contato com coisas novas.” (E17)

“Agregar algo novo, ao nosso cotidiano.” (E29)

Tais afirmações refletem o que preconizam Oliveira, Piccinini, Bitencourt (2012), quando mencionam que os jovens dessa geração estão dispostos e abertos ao novo, pela própria dinâmica das informações, pela interatividade na qual se troca as informações e pelo rápido acesso a novos conhecimentos.

A aprendizagem representa um desafio, uma nova forma de ver as coisas. Isso significa

que ampliamos a visão sobre determinado assunto, e que a amplitude do conhecimento e comportamento dos indivíduos é modificada.

“Enfrentar as situações que não enfrentou antes e independente da reação aprender com elas.” (E20)

“Mudança de conceito. Ver outra perspectiva é aprendido”. (E7)

O processo de aprendizagem está relacionado também com o desenvolvimento de habilidades.

“Processo pelo qual se aprende e desenvolve habilidades.” (E18)

“Melhorar capacitações pessoais e buscar excelência.” (E2)

Há uma diversidade de teorias que tentam explicar a aprendizagem, mas quando se fala em modelos destacam-se o montessoriano, o piagetiano e o construtivismo. Tais modelos enfatizam a experiência, o contato, e a necessidade de construir algo novo e de contextualizar o aprendido (Teles, 2001).

A aprendizagem, da perspectiva dos respondentes é um processo que ocorre por meio da:

“Interação com o outro e compartilhamento”. (E16)

Esse respondente (E16) possui uma percepção construtivista de aprendizagem. Dessa perspectiva, Argyris e Schön (1996) e ressaltam que a aprendizagem se constrói pela interação social, por meio do compartilhamento de tarefas.

Tudo o que é experienciado pode vir a ser uma oportunidade para o desenvolvimento de algum tipo de aprendizado.

“É compartilhamento de ideias, sonhos, vitórias, derrotas, viagens. As experiências.” (E14)

“Todas as passagens da vida é aprendizagem, as coisas boas e ruins.” (E15)

“Adquirir conhecimento através da experiência.” (E28)

A experiência pode representar um meio ou mecanismo de aprendizado. Antonello (2006) apoiada em Dewey propõe a análise do modelo de aprendizagem experiencial, caracterizada pela interação entre o indivíduo e ambiente, por meio de uma experiência concreta. Esse é um tipo de aprendizado que perpassa pela experiência.

A aprendizagem pode ser considerada como um:

“Processo complicado tanto de tirar, quanto entregar para organização”. (E5)

Os resultados do aprendizado podem ser avaliados por meio da prática do ensino e da capacidade de análise adquirida.

“É saber ouvir e analisar”. (E9)

“Quando consegue ensinar é que aprendeu”. (E6)

Se é possível ensinar o que foi aprendido, é porque houve aprendizado.

Para melhor entendimento sobre o tema da perspectiva do jovem, foi elaborada um quadro. No quadro 2 estão elencados os principais significados sobre o conceito de aprendizagem que emergiram dos dados empíricos analisados.

Quadro 2 – Aprendizado da perspectiva do jovem

| Aprendizado está relacionado com: |
|--|
| Transformação das informações |
| Inovação |
| Desafio |
| Experiência |
| Desenvolvimento de habilidades |
| Absorver, dividir, modificar e desenvolver conhecimentos |
| Interação |

Fonte: Dados da pesquisa.

A partir da análise dos dados, pode-se inferir que o modo como o aprendizado é percebido pelos universitários está relacionado com as características dessa geração que é inovadora, desafiadora, transformadora e que busca constantemente informações e conhecimento, procurando o desenvolvimento e/ou aperfeiçoamento de suas habilidades.

Sobre a Geração Y, é importante ressaltar que investigar o contexto histórico, além do tempo cronológico para delimitar uma geração, possibilita o aprofundamento sobre possibilidades e limitações que se apresentam a partir de um cenário econômico, social e cultural vivenciado por indivíduos pertencentes a essa geração (Oliveira, Piccinini & Bitencourt, 2012).

Entende-se que o comportamento dos jovens é influenciado pelo cenário social, econômico e cultural e que a sociedade não é formada por grupos coesos (Medeiros et al., 2014). Desse

modo, atentamos para o fato de que a ampliação do escopo das pesquisas já realizadas até o presente momento, especialmente no que se refere ao estudo de outros fatores não contemplados, como as particularidades que envolvem região geográfica (bem como fatores subjacentes) e a questão da temporalidade, poderá descortinar o fenômeno em estudo.

5 CONCLUSÕES

Nesse trabalho o intuito foi o de compreender o processo de aprendizagem da perspectiva de indivíduos pertencentes à Geração Y. A aprendizagem na percepção dos indivíduos dessa geração, corrobora a visão de Engeström (1999), quando ele menciona que o aprendizado envolve a geração de um novo conhecimento ou de novas práticas, sendo o aprendizado parte constitutiva da transformação do sistema de atividade.

Conforme resultado da pesquisa empírica, a aprendizagem versou nos eixos: valorização e capacidade de transformação de informações; inovação; desafio, na forma de ver as coisas; desenvolvimento de habilidades; interação social; meio ou mecanismo de aprendizado; ensinar o que se aprende. A aprendizagem possui uma base construtivista por meio da interação, compartilhamento e que vai ao encontro das abordagens teóricas utilizadas nesse trabalho.

A pesquisa contribuiu no sentido de entender a aprendizagem a partir da perspectiva da geração dos jovens, dentro da prática de formação de liderança como um sistema de atividades humanas desempenhadas no cotidiano das organizações enraizado social e culturalmente.

As teorias que permeiam as organizações por serem amplas e abstratas, necessitam de estudos voltados para a realidade concreta, para prática, para o cotidiano (Santos & Silveira, 2015), e nisto está (em parte), a importância da realização do presente trabalho.

A implicação prática da pesquisa está no fato de que há um desafio para as organizações que promovem o aprendizado da Geração Y e de gerações futuras. O desafio gerencial pode estar atrelado às metodologias utilizadas, bem como ao conteúdo ministrado nos cursos e disciplinas oferecidas em uma matriz curricular. Vale salientar que as novas mídias e o vertiginoso desenvolvimento tecnológico têm contribuído para a ge-

ração de novos conhecimentos, ao mesmo tempo em que representam uma quebra de paradigma nas formas tradicionais de aprendizado.

Acreditamos que a presente pesquisa possibilitou ampliar o poder explicativo da aprendizagem da perspectiva dos jovens pertencentes à Geração Y, o que poderá contribuir para aprimoramento de práticas metodológicas disseminadas nas organizações de ensino. Os gestores da organização, a partir dos resultados apresentados, podem repensar seus sistemas de atividade, métodos de ensino-aprendizagem, e a partir disso, criar e/ou planejar novos sistemas e práticas.

Apontamos como fator limitante da presente pesquisa o tamanho da amostra de participantes da pesquisa, embora entendemos que em uma pesquisa qualitativa a intenção é a de aprofundar o tema e não de fazer generalizações estatísticas.

Sugerimos que pesquisas futuras possam também utilizar métodos mistos na coleta de dados, e ampliar o escopo do estudo, procurando identificar variáveis que interferem nos resultados, como experiência profissional, cultura, acesso a informações, habilidades e competências dos respondentes, dentre outros aspectos que podem ser condicionantes ao aprendizado.

REFERÊNCIAS

- Antonello, C. S. (2006). Aprendizagem na ação revisitada e sua relação com a noção de competência. *Comportamento Organizacional e Gestão*, 12(2), 199-220.
- Argyris, C. D.; Schon, D. A. (1996). *Organizational learning II: theory, method, and practice*. Reading, MA: Addison Wesley.
- Bardin, L. (2006). *Análise de conteúdo*. Lisboa: Edições 70.
- Bateson, G. (1972). *Steps to an ecology of mind*. New York: Ballentine.
- Candy, P. C. (1991). Understanding the individual nature of learning. In: _____. *Self direction for lifelong learning: a comprehensive guide to theory and practice*. San Francisco: Jossey-Bass.
- Claro, J. A. C. D.; Torres, M.O. F; Nascimento, J. B.; Tinoco, J. E. P. (2010). Estilo de vida do jovem da Geração Y e suas perspectivas de carreira, renda e consumo. In: *Anais do XIII Semead – Seminários em Administração da USP*.
- Cerbasi, G.; Barbosa, C. (2009). *Mais tempo mais dinheiro: estratégias para uma vida mais equilibrada*. Rio de Janeiro: Thomas Nelson Brasil.
- Costa, S. R. F., Carvalho Neto, A., & Bazzoli, L. R. (2014). Executivos da Geração Y: Sucessos e Fracassos na Retenção de Trainees. *GESTÃO. Org - Revista Eletrônica de Gestão Organizacional*, 12(1), 80-92.
- Cruz, C. A.; Godoi, C. K.; Silva, A. B. S. & Ramos, F. (2011). O Programa de Trainees como Representação de uma Aprendizagem Situada: o caso da WEG Indústrias. In: *Anais dos Encontros de Gestão de Pessoas e Relações de Trabalho-EN-GPR*. João Pessoa, PB.
- Del Prette, A; Del Prette, Z. (2001). *Psicologia das relações interpessoais: vivências para o trabalho em grupo*. Petrópolis: Vozes.
- Daniels, H. (2002). *Uma introdução a Vygotsky*. São Paulo: Loyola.
- Dewey, J. (1996). *Democracy and education*. Toronto: Collier-Macmillan.
- Engeström, Y. (1999). Activity theory and individual and social transformation. In: Engeström, Y.; Miettinen, R.; Punamaki, R.L. (eds.), *Perspectives on activity theory*. New York, NY: Cambridge University Press.
- Engeström, Y. (2001). Expansive learning at work: toward an activity theoretical reconceptualization. *Journal of Education and Work*, 14(1), 133-156.
- Falaster, C., Ferreira, M. P., & Reis, C. (2015). Atributos que Atraem a Geração Y na Escolha do Emprego Ideal: uma Análise a Partir da Perspectiva de Estudantes Veteranos. *Contextus - Revista Contemporânea de Economia e Gestão*, 13(3), 7-31.
- Gil, A. C. (2000). *Técnica de pesquisa em economia e elaboração de monografia*. 3. ed. São Paulo: Atlas S.A.
- Jarvis, P. (1987). Meaningful and meaningless experience: toward an analysis of learning from life. *Adult Education Quarterly*, 37 (3), 164-172.
- Lipkin, N. (2010). *A Geração Y no trabalho: com lidar com a força de trabalho que influenciará definitivamente a cultura da sua empresa*. Rio de Janeiro: Elsevier.
- Lombardia, P. G.; Stein, G.; Pin, J.R. (2008). *Políticas para dirigir a los nuevos profesionales: motivaciones y valores de la generacion Y*. Documento de investigación. Mayo.
- McDowell, L. (2010). Generational preferences for knowledge transfer. *Knowledge Work*, p. 83-96. New Jersey: Rutgers University. Disponível em: <<http://knowledgeinstitute.rutgers.edu/resources>> Acesso em: abril 2016.
- Medeiros, C. R. O., Medeiros, L., & Valadão Júnior, V. M. (2014). Âncoras de Carreira e Geração Y: um estudo com consultores de empresas juniores. *Revista de Carreiras e Pessoas*, 4(3), 212-230.

- Oliveira, Sidnei. (2010). *Geração Y: o nascimento de uma nova versão de líderes*. São Paulo: Integrare.
- Oliveira, S. R., Piccinini, V. C., & Bitencourt, B. M. (2012). Idéias em debate: “Juventudes, gerações e trabalho: é possível falar em Geração Y no Brasil?”. *Organizações & Sociedade*, 19(62), 551-558.
- Perrone, C. M., Engelman, S., Santos, A. S., & Sobrosa, G. M. R. (2013). A percepção das organizações pela Geração Y. *Revista de Administração da UFSM*, 6(3), 546-560.
- Richardson, R. J. (1999). *Pesquisa social: métodos e técnicas*. São Paulo: Atlas.
- Roncon, A., Brancher, I. B., Campos, W. C., Cangussu, E. T., & Mazzafera, B. L. (2012). Níveis de resiliência em adultos da Geração y de uma instituição de ensino superior. *Revista de Carreiras e Pessoas*, 2(3), 68-82.
- Santos, L. L. S., & Silveira, R. A. (2015). Por uma epistemologia das práticas organizacionais: a contribuição de Theodore Schatzki. *Organizações & Sociedade*, 22(72), 79-98.
- Schon, D. A. (1983). *The reflective practitioner: how professionals think in action*. London: Basic Books.
- Silva, A. de S. (2009). Qual o papel do cliente, quando da contratação do serviço de consultoria, para a Geração do seu próprio aprendizado? In: *Anais do XXXIII Encontro da Associação Nacional de Pós-Graduação e Pesquisa em Administração*. São Paulo, SP.
- Strauss, W. (1991). *Generations: the history of America's future, 1584 to 2069*. New York: Morrow.
- Tapscott, D. (2011). *Macrowikinomics: reiniciando os negócios e o mundo*. Rio de Janeiro: Elsevier.
- Teles, M. L. S. (2001). *Psicodinâmica do desenvolvimento humano: uma introdução a psicologia da educação*. Petrópolis, RJ: Vozes.
- Tulgan, B. (2009). *Not everyone gets a trophy: how to manage generation Y*. São Francisco: Jossey-Bass.
- Vasconcelos, K. A., Merhi, D. Q., Goulart, V. M., & Silva, A. R. L. (2010). A Geração Y e suas âncoras de carreira. *GESTÃO.Org - Revista Eletrônica de Gestão Organizacional*, 8(2), 226-244.
- Veloso, E. F. R.; Dutra, J. S.; & Nakata, L. E. (2008). Percepção sobre carreiras inteligentes: diferenças entre as gerações Y, X e baby boomers. In: *Encontro da Associação Nacional de Pós-Graduação e Pesquisa em Administração*. 32, Rio de Janeiro. *Anais*. Rio de Janeiro: ANPAD, 2008. CD-ROM.
- Vigotski, L. S. (1978). *Mind in society: the development of higher psychological processes*. Cambridge, MA: Harvard University Press.

The vision learning perspective of university: a study in aiesec Curitiba/PR

ABSTRACT

His study aims to understand the learning process in perspective of individuals belonging to the generation Y. The Theory of Learning focuses on the process of social interaction, and has been used in different areas of knowledge, with the most varied analytical approaches. For this study, data were collected through interviews with 30 university people belonging to Generation Y participating of Leadership Training Program of AIESEC (Association International des Etudiants en Sciences Economiques et Commerciales). The criteria for selection of the respondents were: being young university, studying degree in public or private institution of Curitiba, between 18 and 30 years, participating of AIESEC Leadership Program. The results show that learning the perception of Generation Y is related to: the transformation of information, innovation, challenges, experience, skills development, absorption, division and development of knowledge and interaction. We believe that this research allowed to expand the explanatory power from the perspective of learning for people belonging to the Generation Y, which may contribute to improvement of methodological practices disseminated in educational organizations. The managers of the organization, from the results, may rethink their activity systems, teaching and learning methods, and from it, create and/or planning new systems and practices.

Keywords: Learning, Generation Y, University.

Endereço para contato:

Cristiane Marques de Mello
Faculdade Integrado de Campo Mourão
Av. Irmãos Pereira, 670
CEP 87301-010 – Campo Mourão, PR, Brasil.

Recebido em 13/03/2016

Aprovado em 05/05/2016

Sistema de Avaliação: Double Blind Review

Editor-chefe: Claudionor Guedes Laimer