

BABY BOOMERS E SEUS MÉTODOS DE APRENDIZAGEM: UM ESTUDO COM PROFESSORES UNIVERSITÁRIOS

Bárbara Martins de Godoy Freitas (IC) e Míriam Rodrigues (Orientadora)

Apoio PIBIC Mackenzie/CNPq

RESUMO

Em um contexto competitivo e com constantes transformações, é necessário que os profissionais se mantenham atualizados e hábeis para lidar com diferentes aspectos do mercado de trabalho, inclusive aqueles com mais anos de experiência. No Brasil, está ocorrendo o envelhecimento da população, como mostra a pirâmide etária do país e, por esta razão, os profissionais se veem obrigados a permanecer por mais tempo em seus ofícios, o que indica necessidade de aprimoramento de suas habilidades. Assim, o objetivo desta pesquisa foi verificar as formas pelas quais os professores *baby boomers* se mantêm aptos para atuar no mercado de trabalho e analisar os principais aspectos dos métodos de aprendizagem por eles adotados. Além disso, este estudo trata sobre a forma como lidam com a tecnologia e como ocorrem as relações entre diferentes gerações dentro do meio profissional. Foram realizadas entrevistas com docentes da geração *Baby Boomers*. Ao analisar as respostas obtidas, percebe-se que a formação contínua, também desenvolvida nas instituições em que atuaram – ou ainda atuam – é essencial para se manterem em constante renovação e exercerem suas funções de acordo com as demandas atuais. Também é possível notar que, de uma maneira geral, os profissionais com mais idade, apesar de não terem tanta familiaridade com a tecnologia quanto os mais jovens, conseguem utilizá-la como uma ferramenta em sala de aula, enriquecendo a forma como ocorre a troca de saberes.

Palavras-chave: gerações, aprendizagem, desenvolvimento profissional

ABSTRACT

In a competitive context and with constant transformations, it's necessary that the professionals maintain themselves updated and able to deal with different aspects of the job market, including those with more years of experience. In Brazil, the ageing of the population is happening and, as a result, the professionals find themselves forced to remain during a longer time in their work, what indicates needs for improvement of their skills. Therefore, this article's goal is to identify the ways in which baby boomers professors manage to always be able to act in the job market and analyses the main aspects of the learning methods they adopted. Furthermore, this study talks about how they deal with technology and how the relationships between different generations in the work environment happen. Interviews have been done with docents belonging to the Baby Boomers generation. When analyzing the answers obtained, it's possible to see that the continuous training, also developed at the

institutions that they worked – or still work – is essential to maintain themselves in constant renewal and exercise their duties according to the actual demands. Also, it's possible to notice that, generally speaking, the more elderly professionals, even though they are not as familiar with technology as the younger ones, they can use it as a tool in classrooms, enriching the way that the exchange of knowledge occurs.

Palavras-chave: generations, learning, professional development

INTRODUÇÃO

Dentro de uma organização é possível encontrar diferentes tipos de gerações: Os veteranos, os *baby boomers*, geração X e geração Y.

Levando em consideração a pirâmide etária brasileira, é possível afirmar que a população está envelhecendo e a expectativa de vida está aumentando, junto com a idade mínima para adquirir a aposentadoria. Em meio a isso, as empresas devem se adaptar quanto aos seus membros, gerindo-os de forma a mantê-los capacitados de acordo com o que é exigido pelo mercado de trabalho.

Os *baby boomers* são, segundo Amaral (2004), pessoas nascidas entre 1945 e 1960. No Brasil, passaram por grandes marcos, como a ditadura militar e o milagre econômico. A noção de progresso, para eles, se relaciona com o crescimento individual (principalmente do ponto de vista econômico). Algumas das características marcantes deste grupo apontadas pelo autor são: Crer no progresso econômico e social, gerir por consenso, ser otimista, engajar-se em questões políticas.

Em ambientes empresariais que apresentam grande concentração de pessoal idoso e que também não dispõem de práticas de renovação profissional em termos de treinamento, de reciclagem para a atualização dos funcionários e de carreira profissional, pode-se identificar uma tendência à acomodação e também à resistência a mudanças. (LUCENA, 2011)

Além disso, Miner (1972) afirma que psicólogos e educadores acreditavam que a inteligência geral (sobretudo a capacidade verbal) apresentava elevação contínua até o fim dos primeiros vinte anos de vida de um indivíduo e depois disso começava um declínio que continuava pelo resto da vida deste. Progressos recentes na metodologia de pesquisa e maior emprego dos instrumentos de estudo, entretanto, levaram a uma revisão drástica desta antiga crença.

Segundo Robbins, Judge e Sobral (2010), é provável que a relação entre idade e desempenho do funcionário seja considerado um aspecto importante na década atual. Isso pode ser explicado devido a três motivos: a) há um consenso de que ocorre uma queda no desempenho profissional com o passar do tempo; b) a mão de obra está envelhecendo; c) aumento da porcentagem de aposentados que continuam trabalhando.

Os problemas relacionados à aprendizagem por parte dos profissionais que estão por mais tempo no mercado, muitas vezes estão relacionados principalmente a motivação inadequada. (MINER, 1972)

O autor também defende que dentre as razões que mais frequentemente estimulam o aprendizado no mundo dos negócios estão o desejo de segurança, de boas condições de

trabalho, de interação social, de reconhecimento pessoal, de trabalho intimamente interessante, de um sentimento de realização, de liberdade no ambiente de trabalho e de sucesso.

Apesar dos elementos citados, não há muitos estudos sobre os profissionais com idade mais avançada, o que é um ponto negativo para as organizações. Dessa forma, esta pesquisa apresenta uma análise dos fatos relacionados ao processo de aprendizado desse grupo de pessoas, pois, através da atualização delas, uma organização torna-se mais flexível e melhor preparada para atuar no mercado no qual está inserida.

O questionamento que originou o tema a ser aprofundado neste estudo foi: Em um contexto de constantes mudanças e no qual a competitividade é um fator determinante no meio profissional, como aqueles com mais idade permanecem hábeis para lidar com aspectos atuais que interfiram no desenvolvimento das atividades de seu ofício?

Assim, esta pesquisa teve como objetivo identificar as maneiras como os profissionais *baby boomers* se mantêm aptos para atuar no mercado de trabalho e analisar pontos relevantes que estão presentes na forma de aprendizado por eles adotadas. Além disso, procurou-se também entender sobre a forma como lidam com a tecnologia e como ocorrem as relações entre diferentes gerações dentro do meio profissional. O estudo foi desenvolvido em torno dos profissionais *baby boomers* atuantes na área acadêmica, mais especificamente docentes universitários.

A opção pela realização da pesquisa com docentes justifica-se pelo interesse em aprofundar os conhecimentos referentes à forma como estes profissionais, em especial os *baby boomers*, aprendem continuamente para o bom desempenho de suas funções, em detrimento à velocidade com que as mudanças tecnológicas, as próprias necessidades e comportamento das novas gerações se apresentam.

1 REFERENCIAL TEÓRICO

1.1 AS DIFERENTES GERAÇÕES NO CONTEXTO ORGANIZACIONAL

Malafaia (2011) explica que até poucas décadas atrás, o contexto socioeconômico era razoavelmente estável. Não havia muitas mudanças e, as que aconteciam, tinham uma velocidade que possibilitava tempo para as organizações se adaptarem. Por outro lado, hoje, há um cenário em que tudo se modifica rapidamente, fazendo com que as organizações tenham que se antecipar a essas transformações e se preparar para lidar com elas.

As gerações são formadas a partir de eventos, mudanças e comportamentos que sofrem influências do momento em que ocorrem, visto que as mudanças naturais da

sociedade (política, cultural e social) influenciam o modo de pensar e agir no meio em que vivem. (CORREA, 2012).

Reforçando essa ideia, Menetti (2013) explica que o tempo é utilizado como uma demarcação potencial, devido ao fato de demonstrar o processo histórico que aproxima jovens de uma mesma geração, pertencentes à mesma faixa etária. A autora expõe também que, para entender a formação e os aspectos característicos de cada grupo geracional é importante identificá-los, analisá-los para delimitar e compreender mais profundamente cada um destes grupos.

Macedo (2012) afirma que existem quatro gerações diferentes atuando em uma mesma organização. Para essa diferença geracional se tornar vantajosa para uma empresa, esses grupos requerem atenção da área de gestão. Toda a gama de valores, percepções e ideias torna a empresa mais competitiva e eficiente, pois a troca de informações entre as gerações acarreta consigo diversos benefícios.

A presença das diferentes gerações no mesmo ambiente organizacional, segundo Ladeira, Costa e Costa (2013), pode ser visto como um ponto positivo em função da diversidade, da integração e vivência de diversas perspectivas. Por outro lado, também pode gerar desequilíbrios e conflitos, uma vez que cada um desses grupos estabelece um tipo de relação com o contexto no qual fazem parte.

Cavalcante e Chaves (2013) explicam que como essas gerações possuem características peculiares, os diferentes valores entre esses grupos podem resultar em convergências nos relacionamentos entre os indivíduos. Isso acontece principalmente quando certa geração deve se submeter à gestão de outra, o que é comum de ocorrer no meio empresarial.

Outro exemplo de conflitos que podem acontecer devido a essa diversidade é dado por Azevedo (2012) ao explicar que o jovem é visto muitas vezes como um "rebelde sem causa" (grifo do autor), que age de forma inconsequente e desafia os limites de instituições tradicionais. Devido a isso, as gerações que o antecedem podem sentir-se incomodadas ao deparar com algumas situações nas quais devem lidar com isso.

A literatura que contempla as gerações presentes em organizações se debruça, no geral, sobre os quatro principais grupos as compõem. Os grupos são: Veteranos, *Baby Boomers*, Geração X e Geração Y.

O contexto histórico no qual se desenvolveram e principais características dos grupos citados são descritos na sequência, bem como aspectos relacionados às suas peculiaridades no meio profissional.

Quadro 1: Características das Diferentes Gerações

	Veteranos	Baby Boomers	Geração X	Geração Y
Contexto histórico	Nasceram após a Primeira Guerra Mundial e Durante a Segunda Guerra Mundial, aproximadamente entre 1920 e 1943. No Brasil ocorreu a Revolução de 30 e entrou em circulação uma nova moeda, o cruzeiro. Ocorreu o fim da guerra e a deposição de Vargas sob pressão militar.	Nasceram em meio à explosão de natalidade que se deu após a Segunda Guerra Mundial, mais especificamente, entre 1945 e 1960. No Brasil, viveram em fase de grandes marcos tais como a Ditadura Militar e o milagre econômico.	Nasceram entre 1961 e 1980. Presenciaram o declínio do governo militar e a redemocratização pelas "Diretas Já", assim como a crise do petróleo, o momento de resseção no final dos anos 70 e avanços tecnológicos.	Nasceram a partir de 1981. Viram a criação de partidos políticos que trouxeram consigo grandes mudanças para o Brasil e da constituição de 1988, vivenciaram o impeachment do Presidente Collor e a eleição do Presidente Luiz Inácio Lula da Silva.
Características Gerais	Os princípios de ordem, lei, fé e patriotismo regem, no geral, as ações desse grupo. Os valores da vida são o trabalho, a família, o amor à pátria e a moral. No geral, viveram situações nas quais foram de um extremo ao outro com relação à sua situação financeira.	Engajam-se em questões políticas, creem no processo econômico e social, são otimistas, valorizam o tradicional, são obcecados pelo trabalho, independentes, procuram estabilidade e tranquilidade.	Tentam equilibrar vida profissional e familiar, além de relacionarem-se com terceiros de maneira informal. Outras características são o ceticismo, autoconfiança, independência e autossuficiência.	São otimistas, inquietos, ansiosos e impacientes com o excesso de direção. Sentem necessidade de ser conectar ao universo tecnológico e, além disso, são contra categorizações de raça, sexo, religião e posição social.
Características relacionadas às suas profissões	Tendem a gerir suas empresas com certo espírito militar. São conhecidos por sua formalidade e por cumprirem as regras rigidamente. Levaram para dentro das organizações a lealdade aos padrões e o respeito pela autoridade, ambos representados pela hierarquia.	Visam ganhos em grande escala, obedecem às regras, acreditam na lógica, têm disciplina, respeitam as hierarquias, são leais, orientam-se por histórias empresariais consagradas, além de investirem de forma conservadora e trabalharem por muitos anos na mesma empresa.	Cumprem objetivos e não prazos, têm aversão a estruturas hierárquicas muito rígidas, buscam trabalhos que lhes permitam ter liberdade de pensar e agir por conta própria. Necessitam encontrar sentido em suas tarefas cotidianas, compreender as etapas do que fazem e receber feedback.	Rapidez de raciocínio, coletivismo, absorção de grande número de informações, certo grau de dificuldade de correlacionar conteúdos, exigir que seus líderes pratiquem o que pregam e ter dificuldade ao realizar tarefas repetitivas ou que demandam longo tempo são algumas das características do grupo.

Fonte: Elaborado pela autora com base em Amaral (2004); Batista (2010); Maciel (2010); Chiuzi, Peixoto e Fusari (2011); Menetti (2013); Reis et al (2013); Delapria et al (2015);

1.1.1 BABY BOOMERS

O grupo no qual a pesquisa foi focada, os *baby boomers*, cresceram em uma época na qual o comportamento otimista se fazia presente diante das dificuldades, além de forte senso de oportunidade e crença no futuro (AMARAL, 2004). Segundo Menetti (2013), no Brasil foi promulgada a nova constituição, houve a eleição e renúncia de Jânio Quadros, a criação da Petrobrás e a deposição de João Goulart pelas forças armadas. Juscelino Kubitschek assumiu a presidência da república em 1955, com o objetivo de fazer o Brasil crescer “cinquenta anos em cinco” (grifo do autor), lema de sua campanha.

A geração *baby boomers*, segundo Azevedo (2012), era formada por jovens e inquietos. Eles acreditavam que com muito trabalho e lealdade à empresa na qual faziam parte iriam conquistar riquezas tanto do ponto de vista pessoal quanto profissional. Estes jovens desenvolveram uma obsessão pelo trabalho árduo. Devido a isso, foram denominados de *workaholics*, “expressão americana que teve origem na palavra *alcoholic* (alcoólatra). Serve para denotar uma pessoa viciada não em álcool, mas, em trabalho” (STEFANICZEN, STEFANO E MACHADO, 2010, p. 2).

Um ponto destacado por Amaral (2004), que contribuiu para o foco excessivo no trabalho, é a característica dos *boomers* se preocuparem em alcançar uma estabilidade financeira, para não passarem pelas privações financeiras vivenciadas pelos seus pais. Devido a isso, a noção de progresso deles se relaciona com o crescimento individual (principalmente do ponto de vista econômico).

Delapria et al (2015) afirmam que para a maior parte dos integrantes desse grupo, o ritmo atual dos jovens (devido ao desejo de rápida ascensão profissional) não é enxergado de forma positiva. Isso ocorre porque, no ambiente organizacional, os *boomers* estão acostumados com uma rígida hierarquia e a trabalhar por muitos anos na mesma empresa. Além disso, valorizam suas experiências como profissionais e mantêm a visão que para se chegar aos níveis mais altos da pirâmide hierárquica de uma empresa é preciso muitos anos de experiência, subindo um degrau de cada vez.

1.2 O PROCESSO DE APRENDIZAGEM

O conceito de aprendizagem surgiu a partir das investigações empiristas em Psicologia, ou seja, de investigações realizadas com base no pressuposto de que todo conhecimento provém da experiência. (GIUSTA, 2013)

Segundo Castilho, Silva e Turrioni (2004), a aprendizagem pode ser definida como um processo de mudança provocado por estímulos diversos e mediado por emoções que podem ou não vir a gerar mudanças nos comportamentos das pessoas. Limongi-França e Fisher

(2002) afirmam que a geração e a aplicação de conhecimento ocorrerão a partir da sequência contínua das etapas de ação e reflexão. Acrescentam ainda que novas crenças, baseadas na interpretação da realidade, podem surgir e enriquecer esse mecanismo e estimular o desenvolvimento contínuo de habilidades e aptidões.

De acordo com Moraes (2008), o homem pensa antecipadamente sobre praticar determinadas ações para que possa alcançar seu objetivo final. O ato de reflexão apresentado por Limongi-França e Fisher (2002) é explicado por Moraes (2008) como ação que consiste em avaliar, analisar os atos humanos e o contexto histórico no qual se encontra a natureza do trabalho. Dessa forma, o ato de avaliar faz parte da atividade humana. Além disso, é importante direcionamento das atividades realizadas.

Levando essa ideia para o meio profissional, o indivíduo deve, ao pensar o que deseja profissionalmente em longo prazo, planejar as etapas que pretende seguir para alcançar seus objetivos. A partir da elaboração desse projeto, conforme o cumprimento dos passos a serem seguidos, seu criador vai conquistando a ascensão profissional.

Sobre a aprendizagem organizacional, Bitencourt e Azevedo (2006), destacam:

A maioria dos modelos que explicam a aprendizagem organizacional recorre a uma das seguintes metáforas: (a) são os indivíduos na organização que aprendem, e o compartilhamento desse aprendizado é a aprendizagem organizacional; (b) a aprendizagem ocorre por meio dos indivíduos, mas vai além destes por estar influenciada por questões sociais, políticas e estruturais; (c) a organização possui um sistema cognitivo análogo ao sistema nervoso humano, por meio do qual ela aprende; (d) a aprendizagem da organização se dá não de forma cognitiva, mas cultural e comportamental. (BITENCOURT E AZEVEDO, 2006, p. 110)

Limongi-França e Fisher (2002) apresentam a aprendizagem organizacional em três níveis: a) Nível do indivíduo: o indivíduo está carregado de emoções positivas ou negativas; b) Nível do grupo: a aprendizagem pode constituir um processo social compartilhado pelas pessoas do grupo; c) Nível da organização: processo de aprendizagem individual, de compreensão e interpretação compartilhados pelo grupo e expressos na organização.

Quanto à aprendizagem com relação às pessoas mais maduras, Miner (1972) acredita que os problemas que surgem a respeito de ensinar novas habilidades aos idosos parecem atribuíveis principalmente mais a falta de motivação inadequada do que a falta de capacidade exigida para a aprendizagem. Afirma que, em profissões onde a capacidade intelectual e a verbal assumem maior significação, pode haver melhora contínua no desempenho, como resultado do aumento de competência e da experiência dos profissionais mais velhos.

Relacionando o assunto com a área acadêmica, um profissional deve adequar-se à organização (universidade, faculdade), de acordo com as mudanças ocorridas durante o tempo, preparando-se, assim, para enfrentar diversas situações. Além disso, podem desempenhar sua tarefa de maneira mais adequada tanto para a organização como um todo quanto para aqueles que estão ligadas a ela.

1.3 O PAPEL DO DOCENTE E SEU DESENVOLVIMENTO PROFISSIONAL

Compreender os processos pelos quais os professores aprendem, os conhecimentos que são necessários para realizar a prática docente, as formas pelas quais os docentes articulam diferentes saberes ao exercer a docência, vêm se tornando assunto de interesse para diversos pesquisadores. (PENA, 2011)

Marchiori, Melo e Melo (2011) defendem que os professores devem estar em constante evolução, de acordo com as mudanças da sociedade como um todo, visando manter a atenção do aluno para um bom desempenho de ensino-aprendizagem.

O desenvolvimento humano, segundo Alvarado-Prada, Freitas e Freitas (2010), ocorre com o processo de aprendizagem e vice-versa. Dessa forma, pode-se considerar que a formação também é um processo de desenvolvimento humano e, portanto, profissional. No caso dos docentes, estes educadores se desenvolvem principalmente no contexto presente na instituição de ensino nas quais estão inseridos.

Atualmente, os pesquisadores buscam vincular as experiências de formação às práticas do professor em sala de aula, o que constitui um avanço em relação ao que era feito na década anterior, pois mostra uma concepção da formação docente como um processo de desenvolvimento profissional, o que condiz com a literatura recente da área. (ANDRÉ, 2010).

Uma etapa obrigatória na formação do professor, segundo Castro e Salva (2012) é o estágio. Este é visto pelo autor como elemento desafiador da prática pedagógica e das concepções dos futuros educadores durante sua formação inicial. O objetivo do estágio é realizar a prática de ensino de forma que estabeleça relação entre teoria e prática para efetivar o processo de ensino-aprendizagem.

Rocha e Fiorentini (2005) explicam que os saberes dos professores são formados a partir de cinco fontes distintas, porém interligadas. Estes fontes são: a) das ciências da educação (conhecimentos advindos de pesquisas); b) das disciplinas (as matérias escolares e acadêmicas); c) do currículo (das atividades propostas e cumpridas); d) da experiência (saberes que foram adquiridos e produzidos na ação docente); e) da tradição pedagógica (conhecimentos que são passados de uma geração para outra e adquiridos de forma implícita

na própria atividade profissional e internalizados pelas práticas discursivas, as quais expressam um modo de conceber e realizar o trabalho docente).

Alvarado-Prada, Freitas e Freitas (2010) explicam que os docentes em exercício adquirem novos conhecimentos, ideias e práticas, pois, é a partir do conhecimento que já possuem que continuam seu desenvolvimento. A construção docente envolve todo o caminho que percorreram, suas concepções de vida, de sociedade, de escola, de educação, seus interesses, necessidades, habilidades, juntamente com seus medos, dificuldades e limitações.

O processo de aprendizagem dos docentes, atualmente, consiste em cursos ou treinamentos de pequena duração, para exploração de determinados programas, cabendo ao professor desenvolver atividades com as ferramentas junto aos alunos. (MERCADO, 1998)

O autor acredita ainda que o processo de formação continuada é de extrema importância para o docente. Ele fornece ao professor condições para desenvolver um conhecimento sobre as novas tecnologias, entender a necessidade e a forma de integrá-las em sua prática pedagógica e ser capaz de superar obstáculos administrativos e pedagógicos.

A formação continuada contribui de forma significativa para o desenvolvimento profissional do educador. Seu objetivo, entre outros, é facilitar as capacidades reflexivas sobre a própria prática docente, elevando-a a uma consciência coletiva. Com a busca por mudanças em sua prática, o professor conquista autonomia e assume responsabilidades pelo seu próprio desenvolvimento profissional. Assim, a formação continuada conduzida pela escola, ganha espaço privilegiado de produção de conhecimento, por propiciar aos professores a troca de saberes, reflexão sobre a prática docente e a possibilidade de compreensão desta para além da sala de aula. (WENGZYNSKY E TOZETTO, 2012)

Alguns modos de aquisição de conhecimento também são citados por Porto (2008). Podem acontecer a partir de depoimentos, programas de educação e treinamento, encontros entre trabalhadores, equipes de trabalho, modalidades de comunicação dinâmica (como e-mail, internet e intranet), participação em feiras e exposições, entre outros.

1.4 TECNOLOGIA E SUA INFLUÊNCIA NA EXECUÇÃO DA DOCÊNCIA

Em meio ao avanço tecnológico atual, Sousa, Moita e Carvalho (2011), defendem que a educação deixa de ser sinônimo de transferência de informações e adquire caráter de constante renovação. O meio educacional tornou-se fruto da era industrial, foi estruturado para preparar as pessoas para viver e trabalhar em uma sociedade que agora está tendo que aprender, devido à novas exigências de formação dos indivíduos, profissionais e cidadãos muito diferentes daquelas da era industrial.

As condições gerais da maioria dos estabelecimentos educacionais, segundo Farinha (2005), demonstram que muitos professores ainda não estão preparados para utilizar a tecnologia em processos educativos a ponto de realmente agregar valor à formação dos alunos.

Sousa, Moita e Carvalho (2011) afirmam que é essencial que o docente se aproprie de uma gama de saberes para lidar com a presença das tecnologias digitais da informação e da comunicação para que possam ser utilizadas em sua prática pedagógica. A aplicação e mediação que o docente faz do computador e das ferramentas multimídia em sala de aula, depende, de certa forma, de como ele entende esse processo e de como ele se sente em relação a isso, se ele vê esse processo como algo benéfico, que pode ser uma ferramenta favorável ao seu trabalho, ou se ele se sente ameaçado e acuado devido a essas mudanças.

Os autores acrescentam que as teorias e práticas relacionadas à informática em meio educacional vêm repercutindo mundialmente. Afirmam que isso ocorre porque as ferramentas e mídias digitais agregam à didática, objetos, espaços e instrumentos que podem renovar as situações de interação, expressão, criação, comunicação, informação, e colaboração, tornando-as diferentes das tradicionais, fundamentadas na escrita e nos meios impressos.

2 METODOLOGIA

Para o atendimento do objetivo proposto para esta pesquisa, foi feita a opção pela metodologia qualitativa.

Os métodos qualitativos trazem como contribuição ao trabalho de pesquisa uma mistura de procedimentos de cunho racional e intuitivo capazes de contribuir para a melhor compreensão dos fenômenos. (NEVES, 1996 apud POPE; MAYS, 1995)

A utilização da pesquisa qualitativa mostrou-se adequada, pois, por meio dela, foi possível analisar com maior aprofundamento os elementos estudados e dar enfoque nos pontos mais relevantes da pesquisa.

Os dados foram coletados mediante realização de entrevistas feitas pessoalmente com docentes pertencentes à geração dos *baby boomers* da área acadêmica. Todas as entrevistas foram gravadas e transcritas para posterior análise, tendo sido a facilidade de acesso o critério para a seleção dos docentes.

A escolha pela área acadêmica ocorreu porque, por meio dela, é possível abordar diferentes aspectos relacionados ao tema tratado, já que em uma universidade há uma forte presença de fatores relacionados ao aperfeiçoamento profissional. Nela, o professor necessita estar constantemente em busca de sua atualização, deve buscar entender o universo das pessoas com as quais lida para poder se adaptar ao seu estilo de vida.

A entrevista foi composta por um roteiro elaborado a partir dos objetivos estabelecidos para o estudo, bem como a partir da pesquisa bibliográfica realizada.

A análise e interpretação dos dados foram feitas a partir de análise de conteúdo, conforme proposto por Bardin (2006). Ocorreram de acordo com as etapas propostas pela autora: a pré-análise, exploração do material e tratamento dos resultados.

Para organizar os dados advindos das entrevistas, foram criadas quatro categorias de análise. Esse processo ocorreu tendo como base os assuntos abordados no estudo e a similaridade entre as perguntas estabelecidas no roteiro. Este mecanismo foi considerado o mais adequado pois facilita a interpretação do conteúdo obtido, assim como sua relação com o que foi exposto no referencial teórico.

Quadro 2: Dados Relevantes dos Entrevistados

	Idade em Anos	Formação	Gênero	Tempo de docência
P1	58	Graduação em agronomia e mestrado em Administração de Empresas	M	5 anos
P2	64	Graduação em Administração de Empresas, pós-graduação em Administração de Recursos Humanos e mestrado Acadêmico em Administração	M	7 anos
P3	59	Graduação em Administração de Empresas, mestrado e doutorado em Administração de Empresas	F	16 anos
P4	66	Graduação em Administração, mestrado e doutorado em Administração de Empresas	M	14 anos
P5	60	Graduação em matemática, doutorado em administração e mestrado em Qualidade	M	16 anos
P6	65	Graduação em Ciências Econômicas, mestrado em Economia Política e doutorado em Ciências Sociais com foco em Relações Internacionais	M	25 anos
P7	65	Graduação em Comunicação Social, mestrado e doutorado em Engenharia de Produção	M	43 anos
P8	57	Graduação em Física, mestrado em Saneamento Ambiental e doutorado em Tecnologia Nuclear	M	30 anos
P9	60	Graduação em Engenharia Elétrica e mestrado em Administração de Empresas	M	20 anos
P10	63	Graduação em Administração de Empresas e mestrado em Administração de Empresas	F	22 anos

Fonte: Elaborado pela autora.

3 APRESENTAÇÃO E ANÁLISE DE DADOS

3.1 CATEGORIAS REFERENTES ÀS ENTREVISTAS

Com o objetivo de obter respostas para algumas questões levantadas durante a elaboração do referencial teórico e analisar se a realidade de fato vai ao encontro com o que foi estudado, foram realizadas entrevistas com dez docentes universitários. O roteiro, composto por dez perguntas, é apresentado no Quadro 1, onde também podem ser

observadas as categorias, que foram definidas a priori, em conformidade com os objetivos definidos para este estudo.

Quadro 3: Categorias de Análise

Categorias apresentadas	Perguntas feitas na entrevista
Aprendizado da profissão	Como você aprendeu a ser professor? Você fez estágio? Você entende que há alguma contribuição do estágio para o aprendizado de alguém que deseja atuar como docente?
Características necessárias aos docentes e suas dificuldades	Quais são, em sua opinião, as características imprescindíveis para um professor? Dentre estas características, existe alguma em que você encontrou ou encontra mais dificuldade?
Exercício da docência VS Tecnologia	Qual sua visão sobre o uso da tecnologia no exercício da docência? De que maneira você se vê no que se refere ao uso da tecnologia no exercício de sua profissão?
Convívio das diferentes gerações no ambiente universitário e decisões devido a essa relação	Dentro do ambiente universitário, como enxerga o convívio de grupos de diferentes gerações? No seu ponto de vista, quais são os pontos positivos e negativos deste convívio? Você já tomou decisões que interferiram no desenvolvimento de suas atividades profissionais devido ao convívio com diferentes gerações?

Fonte: Elaborado pela autora.

3.1.1 APRENDIZADO DA PROFISSÃO

Primeiramente, os entrevistados foram questionados sobre como aprenderam a ser professor. A resposta mais comum foi que enquanto trabalhavam em diferentes profissões, antes de se tornarem professores, realizavam atividades que lhes permitiram desenvolver certas habilidades que os ajudaram na hora de migrar para o mundo acadêmico. Dentre estas atividades, foram citadas: treinar e desenvolver de profissionais, dar aula para demais funcionários, realizar palestras e atuar como instrutor de algumas atividades. A entrevistada P2, que se enquadra neste grupo, afirma: “A gente dava treinamento, palestras para as empresas a respeito de importação e exportação, então comecei aí assim, digamos, “aprender” a falar em público, a desenvolver um assunto para a plateia que queria conhecer aquele assunto.”

Alguns docentes observaram também que participaram de cursos oferecidos pelas instituições educacionais nas quais trabalham/trabalharam, aspecto que vai ao encontro do que é exposto por Wengzynski e Tozetto (2012), que acreditam que a formação continuada gerida pela escola, ganha espaço privilegiado quanto à produção de conhecimento.

Outros entrevistados também deram ênfase na troca de conhecimentos entre colegas de trabalho, além de tomar professores que lhes deram aula como exemplos a serem seguidos como é o caso da entrevistada P3, que explica: “...nas conversas com os outros

professores, fui vedo como é que eles davam aula, como é que eles faziam uma dinâmica, lembrava de como os professores faziam com a gente”.

Também foram obtidas repostas nas quais os entrevistados sinalizaram que aprenderam a ser docentes com o mestrado, na prática ou por meio do estágio.

Quanto à segunda pergunta, apenas duas pessoas afirmam ter feito estágio para a docência. Porém, todas elas creditam que o estágio é importante para a formação de um acadêmico. A entrevistada P3 argumentou que acha o estágio docente fundamental, uma vez que, segundo suas palavras. “...você começa a perceber o que é cuidar de uma sala [...] o estágio, ele te ajuda em várias estratégias de didática que você não sabe, que você não conhece, como avaliar, como lidar com a sala, como lidar com problemas que aparecem e as vezes são complicados. ”

Também ao responder a terceira pergunta, o entrevistado P2 afirmou que o estágio é importante porque permite ao docente vivenciar as práticas da vida acadêmica, segundo ele: “Ele estudou teoria, ele vai vivenciar as práticas em alguma organização e isso vai contribuir na carreira docente, com certeza”. Assim acreditam Castro e Salva (2012), ao afirmar que o estágio possibilita ao docente vivenciar o lado prático de ensino de forma que estabeleça relação entre teoria e prática, para efetivar o processo de ensino aprendizagem.

3.1.2 CARACTERÍSTICAS NECESSÁRIAS AOS DOCENTES E SUAS DIFICULDADES

Ao perguntar sobre as características imprescindíveis para um professor, foram obtidas diversas respostas, porém, o aspecto mais recorrente foi o de ter conhecimento da matéria que lecionam. Sete dos dez entrevistados acreditam que é de extrema importância saber com profundidade sobre os assuntos abordados em sala de aula e manter esse conhecimento atualizado, aprimorando-o constantemente.

Esse ponto de vista está em concordância com o que foi exposto por Marchiori, Melo e Melo (2011), quando afirmam que os docentes devem estar em constante evolução, conforme as mudanças que ocorrem na sociedade, visando um bom desempenho do aluno quanto ao ensino-aprendizagem.

Cinco dos professores falaram sobre a importância de saber se relacionar com os alunos e acreditam que isso é fundamental para a formação profissional destes. A empatia também foi citada pelos docentes, como foi o caso do entrevistado P4, que afirma que: “Além da competência técnica que ele tem que ter no tema que ele ministra, ele tem que conhecer, ele tem que ter empatia com o grupo ao qual ele vai agir como facilitador do conhecimento, ele tem que estabelecer uma relação de empatia com esse grupo, entender o grupo, utilizar

as técnicas mais adequadas. [...] dominar técnicas de educação de adultos, saber envolver as pessoas no aprendizado.”

A entrevistada P3 abordou outros aspectos, ao explicar que “Você tem que conhecer o conteúdo daquilo que você dá, mas conhecer com profundidade [...] saber ouvir [...] saber se comunicar com a sala [...] ter firmeza [...] saber cobrar, você tem que saber fazer o aluno estudar [...] saber também aproveitar o conhecimento dos alunos [...] Você tem que saber avaliar aquele aluno que não está nem aí para nada [...] ser justo na avaliação [...] premiar aquele que trabalha bem e mostrar, dar um bom feedback para aquele que não está trabalhando bem.”

Também foram citadas características como ser flexível ao lidar com a sala, saber incentivar os alunos a se desenvolverem, gostar de ser professor, estar próximo ao aluno, saber dosar a ciência acadêmica e a vivência no mercado, ter honestidade para admitir quando não souber sobre determinado assunto e procurar entendê-lo para depois explicá-lo ao aluno.

Quatro dos participantes afirmaram que não encontram dificuldades a respeito das características que julgam importantes para um docente. Três professores admitiram ter dificuldade em aspectos encontrados ao relacionarem-se com a turma, como lidar com indisciplina, comunicar-se e entender o perfil da sala.

Outros aspectos, como aplicar provas, encontrar mais tempo para dedicar-se à pesquisa e lidar com aspectos não estruturados, como temas comportamentais, por exemplo, também foram mencionados como aspectos que trazem certa dificuldade.

3.1.3 EXERCÍCIO DA DOCÊNCIA VS TECNOLOGIA

A primeira pergunta desta categoria obteve respostas similares, dentre os professores entrevistados. Grande parte dos professores, acredita que o uso da tecnologia é essencial no exercício da docência, como é o caso de P10, que afirma que: “Hoje é imprescindível né, imprescindível. [...] Hoje você tem em todos os assuntos que você for desenvolver com os alunos, uns mais, outros menos, você tem o apoio da tecnologia e tem que usá-lo [...] Para inclusive dinamizar a aula. Hoje, mais do que quarenta e cinco, cinquenta minutos, de preleção é difícil de prender a atenção por mais tempo do que isso.”

Há também quem tenha citado a importância de adquirir o conhecimento necessário para lidar com a tecnologia em sala de aula. O entrevistado P4, fez uma comparação entre professores jovens e os com mais idade ao dizer que: “A tecnologia é um ganho [...] Os professores têm que correr atrás para aprender a lidar com essa tecnologia, muitos professores jovens já lidam com isso muito bem, os mais antigos que não são nativos digitais

né, são nativos analógicos, que é o meu caso, têm que aprender a lidar e saber como usar essa ferramenta da melhor maneira para contribuir para a aprendizagem do aluno. [...] O melhor seria aproveitar o melhor dos dois mundos.”

P1 explicou que: “É um desafio, principalmente para os professores mais velhos, por exemplo, mas acho que a coisa está trilhando cada vez mais para usar a tecnologia como, enfim, uma ferramenta, para, enfim, estimular mais o processo de aprendizagem, para expandir o ambiente da sala de aula.”

O entrevistado P8 também falou sobre a importância da tecnologia e explicou que é uma ferramenta a ser utilizada, mas que nunca supera o professor.

Quanto à segunda pergunta da categoria, “De que maneira você se vê no que se refere ao uso da tecnologia no exercício de sua profissão?”, a grande maioria afirma que procura utilizar a tecnologia com certa frequência e que lida bem com ela.

Alguns docentes sinalizaram sentir certa dificuldade ao trabalhar com essa ferramenta, mas estão aprendendo a usá-la no decorrer de suas atividades profissionais, o que se relaciona com o que foi explicado por Sousa, Moita e Carvalho (2011). De acordo com estes autores, é essencial que os professores adquiram uma gama de saberes para aprender a lidar com as tecnologias para que possam utilizá-las em suas atividades pedagógicas.

Parte dos entrevistados observou que está fazendo um uso contínuo e crescente da tecnologia, principalmente o que é disponibilizado pela Universidade onde atuam. Dentre os recursos mais citados estão a internet, o Moodle, data shows, cases de empresas, vídeos, filmes e sistemas de informação das áreas sobre as quais ensinam.

Ao contrário do que foi exposto por Farinha (2005), que afirma que na maioria dos estabelecimentos muitos educadores ainda não estão preparados para utilizar a tecnologia nos processos educativos de forma a agregar valor à formação dos alunos, os professores entrevistados, mostraram-se, de forma geral, capacitados para usar o que é oferecido pela tecnologia em sala de aula.

3.1.4 CONVÍVIO DE DIFERENTES GERAÇÕES NO AMBIENTE UNIVERSITÁRIO E DECISÕES DEVIDO A ESSA RELAÇÃO

Macedo (2012) acredita que todo o conjunto de valores, percepções e ideias torna a organização mais eficiente, pois a troca de informações entre as gerações leva à diversos benefícios.

Em meio a isso, dentre os pontos positivos do convívio entre diferentes gerações, os que mais se destacaram nas respostas foram: a) a troca de informação e conhecimento entre diferentes gerações; b) aquisição de certa habilidade para lidar com o outro; c) entendimento

de como a outra geração se comporta; d) a influência de uma geração sobre a outra; e) saber lidar com a diversidade de pensamentos e a lidar com diferentes opiniões; f) aumento da criatividade devido às diferenças existentes no ambiente universitário; g) aumento de debates e aprofundamento nos temas trabalhados.

Dois entrevistados afirmaram que enxergam apenas pontos positivos neste convívio, enquanto os outros admitiram encontrar aspectos negativos. Dentre eles, o que mais foi citado foi a diferença de valores e o que isso acarreta, como por exemplo ter de lidar com a falta de respeito aos professores por parte dos alunos. A entrevistada P10, por exemplo, também citou esse aspecto, apensar de achar que os alunos vêm sendo mais respeitosos nos últimos anos.

A maior parte dos entrevistados afirmou que já tomou decisões que interferiram no desenvolvimento de suas atividades profissionais devido ao convívio com diferentes gerações. O entrevistado P5 explicou: “Já tomei decisões, sim. Como eu trabalho com diferentes gerações, o meu discurso, a minha abordagem, ela precisa ou eu preciso observar que eu preciso atender àquele grupo, porque se eu padronizar o meu jeito, a minha forma de ser, possivelmente alguém vai ficar de fora, então essa é a decisão. [...] Então eu tive que conhecer algumas formas, algumas técnicas, algumas atividades. Elas são específicas para cada turma. Não é padrão.”

Em contrapartida, dois dos entrevistados afirmaram que não tomam decisões especificamente devido às diferenças geracionais.

4 CONSIDERAÇÕES FINAIS

Nas circunstâncias atuais, para se manter um bom profissional e desenvolver suas tarefas com qualidade, deve-se estar atento às mudanças que ocorrem no mundo e ao que é requerido pelo mercado de trabalho. Em um país no qual a população está envelhecendo e a expectativa de vida está aumentando, assim como a idade mínima para adquirir a aposentadoria, as empresas e os profissionais mais antigos não podem deixar de pensar nas formas de conquistar o aperfeiçoamento contínuo.

Este estudo não só esclareceu o questionamento que o originou, como também cumpriu seu objetivo. Os resultados obtidos com a realização das entrevistas mostram-se, de forma geral, de acordo com o que foi levantado no referencial teórico.

Apesar de cada educador ter sua própria trajetória profissional, são encontrados aspectos similares quando se trata de seu aperfeiçoamento relacionado ao ofício docente. Os que mais se mostraram corriqueiros foram: a) o desenvolvimento de habilidades como ensinar e falar em público por meio de tarefas realizadas enquanto atuavam em diferentes profissões, antes de migrarem para a docência; b) aperfeiçoamento conquistado a partir de cursos

oferecidos pelas instituições de ensino nas quais trabalham/trabalharam; c) troca de conhecimentos entre colegas da área e considerar um professor como modelo.

Quanto à questão do uso da tecnologia no ambiente educacional, todos os entrevistados falaram sobre sua importância. Foram citadas várias de suas contribuições na formação dos alunos e dos benefícios que sua utilização traz às aulas, enriquecendo-as significativamente. Devido a isso, os participantes afirmaram que estão utilizando a tecnologia de forma crescente e gradativa, mesmo aqueles que ainda têm certa dificuldade ao lidar com ela.

Ao se tratar de diferentes gerações convivendo no mesmo ambiente, os docentes *Baby Boomers* citaram diversos pontos positivos e se mostraram bastante entusiasmados com relação a isso. Apesar disso, admitiram também encontrar pontos negativos, como a diferença de valores.

Com os resultados obtidos, é possível perceber que muitos dos profissionais *Baby Boomers* não se enquadram no estereótipo ainda presente na sociedade de que não são tão produtivos quanto os mais jovens. Além de terem mais experiências com diversas situações, os entrevistados se mostraram perfeitamente capazes de realizar suas funções com qualidade e de forma a aproveitar o que é oferecido nos tempos atuais.

5 REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

ALVARADO-PRADA, L. E.; FREITAS, T. C.; FREITAS, C. A. *Formação Continuada de Professores: Alguns Conceitos, Interesses, Necessidades e Propostas*. Curitiba, 2010.

AMARAL, S. E. *Virando Gente Grande: Como orientar os jovens em início de carreira*. São Paulo: Editora Gente, 2004.

ANDRÉ, M. *Formação de professores: a constituição de um campo de estudos*. Porto Alegre, 2010.

AZEVEDO, S. M. *Conflito de Gerações Na Transformação do Mercado de Trabalho*. Curitiba, 2012.

BARDIN, L. *Análise de conteúdo*. Lisboa: Edições 70, 2006.

BATISTA, F. H. A. *Grupos Geracionais e o Comprometimento Organizacional: Um Estudo Em Uma Empresa Metalúrgica de Caxias do Sul*. Caxias do Sul, 2010.

BITENCOURT, C. C.; AZEVEDO, D. *O Futuro da Aprendizagem Organizacional: Possibilidades e Desafios*. Minas Gerais, 2006.

CASTILHO, N. T.; SILVA, C. E. S.; TURRIONI, J. B. *Aprendizagem Organizacional e Gestão do Conhecimento*. Bauru, 2004.

CASTRO, A. T. K. A.; SALVA, S. *Estágio Como Espaço de Aprendizagem Profissional da Docência no Curso de Pedagogia*. Caxias do Sul, 2012.

CAVALCANTE, R. A.; CHAVES, V. F. *Líderes Transacionais e Transformacionais Em Uma Organização Pública: Um Estudo Com Gerações Boomers, X e Y*. Brasília, 2013.

CHIUZI, R. M.; PEIXOTO, B. R. G.; FUSARI, G. L. *Conflito de Gerações nas Organizações: Um Fenômeno Social Interpretado a Partir da Teoria de Erik Erikson*. São Bernardo do Campo: Temas em Psicologia, 2011.

CORREA, F. R. *Liderança: Desafio do Baby Boomer em Liderar a Geração Y*. São Paulo, 2012.

DELAPRIA, N. T.; CAMARGO, D. R. J.; DEGRAF, D. M.; CALLEGARI, N. M. *A inserção da Geração Z no Mercado de Trabalho e o impacto causado nas organizações*. Ponta Grossa, 2015.

FARINHA, S. S. *Tecnologia Aplicada ao Ensino: Perspectivas no Âmbito da Docência*. Rio de Janeiro, 2005.

GIUSTA, A. S. *Concepções de Aprendizagem e Práticas Pedagógicas*. Belo Horizonte, 2013.

LADEIRA, L. B.; COSTA, D. V. F.; COSTA, M. P. C. *O Conflito de Gerações e o Impacto no Ambiente de Trabalho*. Niterói, 2013.

LIMONGI-FRANÇA, A. C.; FISHER, A. L. *As Pessoas na Organização*. São Paulo: Editora Gente, 2002.

LUCENA, M. D. S. *Planejamento de Recursos Humanos*. São Paulo: Atlas, 2011.

MACEDO, K. C. *Valores profissionais da Geração Y: Um estudo sobre a geração Y e os princípios orientados em sua vida no trabalho*. Rio Grande do Sul, 2012.

MACIEL, N. B. *Valores que Influenciam a Retenção dos Profissionais da Geração Y nas Organizações*. Porto Alegre, 2010.

MALAFIA, G. S. *Gestão Estratégica de Pessoas Em Ambientes Multigeracionais*. Niterói, 2011.

MARCHIORI, L. L. M.; MELO, J. J.; MELO, W. J. *Avaliação Docente em Relação às Novas Tecnologias para a Didática e Atenção no Ensino*. São Paulo, 2011.

MENETTI, S. A. P. P. *O Comprometimento Organizacional da Geração Y no Setor de Conhecimento Intensivo*. São Caetano do Sul, 2013.

MERCADO, L. P. L. *Formação Docente e Novas Tecnologias*. Alagoas, 1998.

MINER, J. B. *Psicologia de Pessoa*. Rio de Janeiro: A Casa do Livro, 1972.

MORAES, S. P. G. *Avaliação do Processo de Ensino e Aprendizagem em Matemática: Contribuições da Teoria Histórico-Cultural*. São Paulo, 2008.

NEVES, J. L. *Pesquisa qualitativa: características, uso e possibilidades*. Cadernos de pesquisa em administração. São Paulo, 1996.

PENA, G. A. C. *Formação Docente e Aprendizagem da Docência: Um Olhar Sobre a Educação Profissional*. Viçosa, 2011.

PORTO, G. A. *Aprendizagem Organizacional: Um Estudo das Empresas Vencedoras na Etapa Nacional do Prêmio Finep de Inovação Tecnológica*. Salvador, 2008.

REIS, P. N. C.; LUCAS, J. S.; MATTOS, K.; MELO, F. A. O.; SILVA, E. M. *O alcance da harmonia entre as gerações baby boomers, X e Y na busca da competitividade empresarial no século XXI*. Out. 2013.

ROBBINS, S. P.; JUDGE, T. A.; SOBRAL, F. *Comportamento Organizacional: Teoria e Prática no Contexto Brasileiro*. São Paulo: Pearson Prentice Hall, 2010.

ROCHA, L. P.; FIORENTINI, D. *O Desafio de Ser e Constituir-se Professor de Matemática Durante os Primeiros Anos de Docência*. Caxambú, 2005.

SOUSA, R. P.; MOITA, F. M. C. S. C.; CARVALHO, A. B. G. *Tecnologias Digitais na Educação*. Campina Grande: Eduepb, 2011.

STEFANICZEN, J.; STEFANO, S. R.; MACHADO, R. O. *Workaholic: Um Novo Modelo de Comportamento nas Organizações*. São Paulo, 2010.

WENGZYNSKI, C. D.; TOZETTO, S. S. *A Formação Continuada Face as suas Contribuições Para a Docência*. Caxias do Sul, 2012.

Contatos: barbaradegodoy@yahoo.com.br - miriam.rodrigues@mackenzie.br