

Como a Educação Corporativa Tradicional pode Contribuir para o Desenvolvimento da Geração Z?

Gabriela Bitencourt Matos¹

gabriela.matos2@fatec.gov.br

Maria Eduarda Baráuna da Silva¹

maria.silva442@fatec.sp.gov.br

Keity Alves Leme¹

keity.leme@fatec.sp.gov.br

José Carlos Hoelz¹

josecarloshoelz@fatec.sp.gov.br

How Can Traditional Corporate Education Contribute to the Development of Generation Z?

¿Cómo la Educación Corporativa Tradicional puede contribuir al desarrollo de la Generación Z?

Palavras-chave:

*Educação corporativa.
Ensino presencial.
Geração z.
Educação Híbrida.*

KeyWords:

*Corporate education.
Face-to-face teaching.
Generation Z.
Hybrid education.*

Palabras clave:

*Educación corporativa.
Docencia presencial.
Generación Z.
Educación Híbrida.*

Enviado em:

05 novembro, 2023

Apresentado em:

05 dezembro, 2023

Publicado em:

29 junho, 2024

Evento:

6^o EnGeTec

Local do evento:

Fatec Zona Leste



Resumo:

Ao longo deste artigo será tratado o uso das metodologias de aprendizagem, presencial ou EAD, para a educação corporativa com ênfase na geração Z. Serão abordados todos os aspectos norteadores que definirão os resultados do ensino corporativo em treinamentos ou para desenvolvimento do colaborador. Será apresentada a importância da educação corporativa para as organizações atuais, as vantagens e as desvantagens de cada uma das metodologias, as características da Geração Z - para que seja possível analisar os resultados de acordo com os seus pontos fortes ou limitações, além de destacar-se as vantagens do uso da modalidade híbrida para essa geração que, como apresentado no artigo, tem a tecnologia em seu desenvolvimento, dificultando, assim, a interatividade com equipes e processos de aprendizagem que envolvam pessoas e inibindo a possibilidade de aprendizado com líderes de gerações diferentes ou limitando sua possibilidade de assumir cargos de liderança, o que pode ser revertido por meio da educação corporativa híbrida como abordado, a seguir, neste estudo.

Abstract:

Throughout this article, the use of face-to-face learning or distance learning methodologies for corporate education with an emphasis on generation Z will be discussed. We will address all the guiding aspects that will define the results of corporate education in training or employee development. The importance of corporate education for organizations today will be presented, the advantages and disadvantages of each of the methodologies, the characteristics of Generation Z so that it is possible to analyze the results according to their strengths or limitations, in addition to highlighting the advantages of use of the hybrid modality for this generation that, as presented in the article, has technology in its development, thus hindering interactivity with teams and learning processes that involve people and inhibiting the possibility of learning with leaders from different generations or even limiting its possibility of assuming leadership positions, which can be reversed through hybrid corporate education, as we will discuss below in this study.

Resumen:

A lo largo de este artículo se abordará el uso de metodologías de aprendizaje, presenciales o a distancia, para la educación corporativa con énfasis en la generación Z. Se presentará la importancia de la educación corporativa para las organizaciones de hoy, las ventajas y desventajas de cada una de las metodologías, las características de la Generación Z, de manera que sea posible analizar los resultados de acuerdo a sus fortalezas o limitaciones, además de destacar las ventajas de utilizar la modalidad híbrida para esta generación que, Como se presenta en el artículo, cuenta con tecnología en su desarrollo, dificultando así la interactividad con equipos y procesos de aprendizaje que involucran a las personas e inhibiendo la posibilidad de aprender de líderes de diferentes generaciones o limitando su posibilidad de asumir posiciones de liderazgo, lo cual puede revertirse a través de la educación corporativa híbrida como se discutió. siguiente en este estudio.

¹ Faculdade de Tecnologia da Zona Leste | Fatec Zona Leste

1. Introdução

Sabe-se o quanto a educação corporativa é importante na vida social e no mundo corporativo, pois é um projeto de formação desenvolvido pelas empresas, com o objetivo de institucionalizar uma cultura de aprendizagem contínua aos colaboradores, proporcionando novas competências vinculadas às estratégias empresariais e melhorias de processos. De acordo com Meister (1999), foi a partir da segunda metade do século XX que empresas norte-americanas – grandes e pequenas – passaram a se dedicar com mais entusiasmo a processos de aprendizagem com o objetivo de aperfeiçoar as rotinas de trabalho e, ao longo do tempo, as organizações, em busca de um diferencial competitivo, começaram a utilizar a aprendizagem como uma forma tática de desenvolver e educar além de seus funcionários, os seus clientes e fornecedores.

As organizações estão modernizadas e se renovam a cada ano. Buscam ajudar seus colaboradores e prepará-los para as funções e conhecimentos necessários para o crescimento da empresa, assim aplicando métodos que garantem que eles não aprendam apenas as habilidades, como também as tarefas necessárias para atingirem maior produtividade e qualidade em seus cargos. Por isto, no presente artigo, será abordada a importância de igualar os métodos de aprendizado da tecnologia e de ensino presencial para Educação corporativa.

Na educação à distância, entende-se que as tecnologias são usadas como meios facilitadores para compreensão dos colaboradores e, assim, impulsionar avanços e desenvolvimento nas organizações, entretanto, existe um viés que pode ser observado por meio comportamento dos colaboradores, em especial na geração Z, que será estudado ao longo do artigo. Quanto ao ensino presencial, destaca-se a importância do contato humano no processo de aprendizado, principalmente no ambiente corporativo, e como suas possibilidades de interação, quando reunidas com a modalidade à distância, se tornam a modalidade ideal para produtividade e maiores resultados na organização.

No panorama atual, as organizações se deparam com a introdução dos jovens da geração Z no mundo profissional, e possuem, desde as gerações anteriores, dificuldades para adaptação no quesito organizacional tecnológico, e como consequência do uso excessivo das tecnologias, lidarão agora com uma geração nascida em meados da década de 90, cujos seus indivíduos são considerados ‘nativos digitais’, pois ao nascer, foram introduzidos em um mundo onde as tecnologias já estavam inseridas a partir da internet 2.0.

Estas características desenvolveram, desde muito cedo, uma habilidade natural no que diz respeito ao trato com as tecnologias e aparelhos digitais. No entanto, este “uso corriqueiro de tais ferramentas, a velocidade no trânsito das informações, a interatividade proporcionada e as múltiplas formas de mídia disponíveis influenciaram algumas das características comportamentais desses indivíduos” (Lisboa e Santos, 2013, p. 06 apud, RECH; VIÊRA; ANSCHAU, ISSN 2358-9221 ; V.6, n°1 p.152 - 2017/1).

2. Fundamentação Teórica

2.1. Educação Corporativa

Segundo Meister (1999), foi a partir da segunda metade do século XX que as empresas, principalmente na área de tecnologias - sendo grandes e pequenas - destinaram seu foco em aprimorar os processos de aprendizagem, pois mesmo com os processos já existentes, a educação corporativa não era vista como algo que impactasse o resultado da empresa, visava somente o financeiro e lucro empresarial. Nas empresas de tecnologia os resultados se mostravam muito satisfatórios à época, incentivando cada vez mais as organizações a investirem nos processos de treinamento e desenvolvimento, deixando, assim, os programas mais consistentes por meio da Educação Corporativa (EC).

Atualmente, pode-se observar que as organizações ainda se encontram em um momento de mudanças constantes e o desenvolvimento de equipes impactam diretamente na sua perspectiva de duração, não importando a área de atuação ou segmento da organização, sendo assim, não somente os lucros financeiros e o crescimento definirão quanto tempo cada organização terá 'de vida' no meio empresarial, mas a forma com que cada uma se adapta de acordo com as mudanças no meio organizacional. Destaca-se, ainda que no cenário atual, as pessoas são a essência da organização e a sua valorização no que se refere à contribuição com os resultados que o desenvolvimento proporciona a organização, que é de extrema importância por impactar na relação organização-colaborador (Dultra, 2010).

Carvalho (2015) explica que os resultados de cada organização baseiam-se na preparação dos profissionais que atuam no mercado de trabalho, sendo assim, profissionais mais qualificados e preparados de forma estratégica, automaticamente, conseguirão administrar diversas situações de forma assertiva e objetiva, estabelecendo, assim, a Educação Corporativa como uma vantagem competitiva, transformando o desempenho e proporcionando aumento de resultados para a sua equipe como um todo.

É possível compreender a educação corporativa como um dos principais meios de aprendizagem organizacional. O treinamento e desenvolvimento, como afirma Éboli (2004), se tornam cada vez mais flexíveis devido ao crescimento do uso de soluções de aprendizagem que têm a possibilidade de serem utilizados em qualquer hora ou lugar por meio da tecnologia, cursos presenciais, troca de experiências em roda de conversas, entre outros recursos. A educação corporativa consegue se manter com o mesmo objetivo, em ambas as modalidades existe a associação de aprendizagem e desenvolvimento individual com as estratégias da empresa.

2.2. Educação presencial x Educação à distância (EAD)

Diante de um mundo tão automatizado, se fez necessário o uso de tecnologias até mesmo na educação. A EAD (Educação à Distância) surge como forma mais fluída e flexível de disseminar conhecimento, pois transforma métodos e meios tradicionais a fim de adaptar as metodologias para que sua eficiência seja mantida mesmo que de longe, por meio de plataformas de ensino. O termo EAD data de 1728. Todavia, no Brasil, passou a ser visto em meados de 1902, mas apenas com a chegada da internet nas casas brasileiras que as instituições de ensino superior começaram a enxergar um novo mercado educacional, e com a reforma educacional, em 1996, instaurada pela Lei nº 9.394/96, a educação à distância tornou-se válida no Brasil.

A partir disto, as organizações viram na EAD uma oportunidade de aumentar sua vantagem competitiva por meio da automatização de alguns processos encontrados, majoritariamente, na área de Treinamento & Desenvolvimento. Contudo, devido a relutância a mudanças, em especial ao uso da tecnologia, as empresas enfrentam problemas ao tentar inserir este método de forma eficaz. A resistência ao uso de novas tecnologias pode ser justificada por duas razões: o medo e o estresse, ambos emergidos a partir da introdução da tecnologia em um mundo, aparentemente, estável para o usuário. Se esta parecer altera o status quo do colaborador, ele não discernirá as consequências do uso e advindo a isto, ficará com a sensação de estar diante de uma situação perigosa. Lepoile e Rivard (2005 apud ALBERTIN E BRAUER, 2012).

À primeira instância, a EAD distingue-se da educação presencial devido aos métodos de ensino, à linguagem, à interação, ao meio utilizado, à ausência física, entre outros aspectos. Estes indicadores demonstram o quão grande é o desafio para criar conteúdo na EAD. Sales e Nonato (2007 p. 5) afirmam que o desafio observado na criação de conteúdos e materiais para a EAD é "produzir um material

didático capaz de provocar ou garantir a necessária interatividade”. Outra vertente que dificulta a aprendizagem EAD pode ser observada nas ferramentas de ensino presentes nas plataformas utilizadas para disseminar o conhecimento. Segundo Boneu (2007), existem características essenciais que as plataformas de ensino devem conter: flexibilidade (capacidade de adaptação didática), escalabilidade (capacidade de funcionar com grande número de alunos/usuários), uniformização (reutilização de recursos) e interatividade (possibilidade de usar ferramentas intermediando a comunicação).

Em contrapartida, a educação presencial tem uma função essencial no desenvolvimento cognitivo, emocional e social, pois proporciona interações cruciais entre docente e discente e promove uma compreensão mais aprofundada dos temas tratados. Além disso, o ambiente da sala de aula física estimula a troca de experiências e ideias entre os alunos, assim, desenvolve a competência interpessoal e propicia maior concentração.

A presença física nas instituições de ensino desempenha uma função insubstituível no processo educacional. Partindo deste pressuposto, ratifica-se a ideia de que a interação ou trocas em sala de aula é crucial para o aumento do processo cognitivo e permite identificar possíveis dificuldades dos discentes em relação aos objetivos propostos para determinada atividade, bem como o nível de dispersão entre outros fatores que podem ser observados a partir desse processo de interação. Moreira (2006, p. 157-174) afirma que as trocas estabelecidas são bastante diversificadas e vão além do controle do docente, pois, são trocas que promovem compreensão na direção dos objetivos das atividades e indicam pontos como a dispersão em relação a tarefa, que evidenciam dificuldades de entendimento, muitas vezes emergidas em momentos em que o professor não está próximo.

Pode-se observar que, dentre os fatores que compõe a educação presencial, o que mais se destaca é a interatividade, pois é este o indicador que abre mais distância entre EAD e a educação presencial, isto porque este indicador é o que mais aponta índices e vertentes a serem observados em sala de aula. “Interatividade é um conceito de comunicação e não de informática. Pode ser empregado para significar a comunicação entre interlocutores humanos, entre humanos e máquinas e entre usuário e serviço” (Silva, 2001).

Silva (2001) salienta que para haver interatividade são necessárias duas disposições: a dialógica – que associa emissão e recepção como polos antagônicos e complementares na cocriação da comunicação - e intervenção - do usuário ou receptor no conteúdo da mensagem. Portanto, é possível afirmar que a melhor metodologia a ser adotada pelas organizações atuais, para aplicarem a educação corporativa, é a modalidade híbrida - que consiste na mistura de EAD e educação presencial -, uma vez que é evidente que para promover o conhecimento dentro das empresas é crucial o uso da educação presencial e métodos tradicionais, visto que é por meio da interação e de dinâmicas, entre outros fatores presentes do método tradicional, que se propicia mais eficiência na E.C. E no uso da EAD se encontra uma maneira de automatizar processos e converter tarefas complexas em simples e fáceis de encaixar na rotina do usuário como aplicação de vídeo aulas e palestras de maneira mais flexível.

Portanto, acredita-se que as organizações que visam atingir 100% de eficácia com a aplicação de educação corporativa, necessitam da mescla dessas duas modalidades de ensino. Isto, considerando principalmente o público alvo da E.C hoje em dia, os novos colaboradores denominados Geração Z.

2.3. Geração Z

Conforme a constante evolução vivenciada pela atual sociedade, é evidente a grande lacuna entre a gerações existentes. E o principal fator que o indica, está no comportamento e na época em que cada uma dessas pessoas nasceram. Este indicador é facilmente compreendido quando se observa o

comportamento de pessoas nascidas entre os períodos de 1965 à 1980, 1981 à 1996, 1997 à 2010, e 2010 em diante. Entende-se que são gerações distintas, sendo assim, denomina-se Geração X os nascidos entre 1965 e 1980; Geração Y ou *Millennials* os nascidos entre 1981 e 1996; Geração Z, os nascidos entre 1997 e 2010; Geração Alfa: nascidos a partir de 2010. O objeto de pesquisa do presente artigo é a geração Z, indivíduos nascidos na era digital e com novos hábitos em relação às gerações anteriores, comumente chamados de ‘nativos digitais’ por terem uma íntima conexão com o mundo tecnológico. A letra Z vem do termo inglês *zapping* (dar uma volta) tendo vínculo com ‘zapear’, acessar a internet, vídeos, celulares, entre outros recursos digitais. Eles se caracterizam por exercerem muitas tarefas e por sua resiliência, embora sejam impacientes. Ademais, os jovens da geração Z consomem muitos conteúdos e são autodidatas, como consequência as metodologias mais tradicionais de ensino, nas quais o professor é visto como o único detentor do conhecimento, tem se tornado ultrapassadas para esta geração. (FEIXA; LECARDI, 2010).

Partindo da ideia apresentada anteriormente, ao longo deste trabalho, serão abordados diferentes fatores que interferem no comportamento destas pessoas, tendo como destaque o foco e como elas se desenvolvem na organização por meio do uso de diferentes métodos de educação corporativa permeados pelo ensino EAD, tradicional ou híbrido. Os nativos digitais apresentam uma perspectiva mais flexível da educação na contemporaneidade, isto devido às novas tecnologias inseridas no meio educacional. Se antes os conteúdos eram passados na lousa, copiados e talvez impressos, hoje, os professores elaboram slides com os temas das aulas, e disponibilizam estes materiais, assim, o foco maior não é mais escrever, mas sim trabalhar o conteúdo em sala. Porém, existe um viés neste novo modelo de aula, devido a sala de aula ter se tornado tão automatizada, os alunos apresentam dificuldades de relacionamento interpessoal, comunicação verbal, e resistência a tudo o que foge desse novo padrão onde ele faz tudo em modo singular. (SANTOS NETO e FRANCO, 2010, p. 14).

Todavia, destaca-se que o ensino presencial é cogitado por diversos estudantes, justamente pelo fato de estarem na presença do professor em caso de dúvidas em relação a matéria, há vantagem em poder trocar informações de maneira presencial com o docente e os colegas de classe e ter acesso a essa troca de experiências. Porém, há quem busque e queira o EAD pelo fato de ser uma modalidade mais acessível e flexível. É possível acessar tais conteúdos com o celular, notebook, tablet, computador entre outros aparelhos, essa facilidade de acesso simplifica ainda mais o processo de aprendizagem, principalmente para a Geração Z que domina e entende o mundo da tecnologia.

No entanto, apesar do crescimento da educação à distância no Brasil e da regulamentação que dá o mesmo valor do ensino presencial aos diplomas e certificados obtidos (ABED, 2007), a desconfiança e a discriminação ainda existem, muitos críticos fazem esta pergunta: Seria o ensino a distância tão eficaz quanto o ensino presencial? Segundo Panteliades (2015), mais de 90% dos alunos de seis universidades norte-americanas utilizam alguma tecnologia nas aulas, resultado proveniente de uma pesquisa realizada em 2012, com mais de 700 alunos. Desses alunos, 66% afirmaram que o acesso era para checagem de redes sociais. “Esses dados sugerem o quão impactante o uso de tecnologias é no ambiente escolar. Por isso, é muito importante que o professor faça uma avaliação rígida sobre o uso da tecnologia, que deve ser aliada e não uma adversária no processo pedagógico” (PANTELIADES, 2015).

Segundo Gomes (2010), no ensino presencial, o convívio entre as pessoas e a troca de experiências por meio de diálogo auxiliam no processo de ensino e podem fornecer a bagagem necessária para os desafios enfrentados após a conclusão do curso. Contudo, paralelo a isso, no ensino à distância, o aluno tem a possibilidade de regrar o seu estudo e conciliar à sua condição de trabalho ou financeira, além de não haver a necessidade de contato direto com outras pessoas diariamente, como no ensino

presencial. Tendo em vista os aspectos abordados anteriormente, observa-se o quanto a Geração Z é dependente da tecnologia e isso impacta no foco nos estudos, na performance do trabalho e até mesmo na vida particular. Portanto, é importante conciliar o uso tradicional de ensino, onde todos a oportunidade do contato presencial e a forma de ensino é mais ampla e exploratória em relação ao aproveitamento dos temas tratados, com o ensino à distância.

3. Materiais e Métodos

Para a realização da análise das percepções das modalidade de ensino, realizou-se uma pesquisa qualitativa utilizando a metodologia de Flores (1996), com um roteiro semiestruturado a fim de coletar dados para explorar os fatores da educação presencial, EAD, e híbrida. Esta pesquisa busca evidenciar os pontos negativos, positivos das modalidades, qual delas pode ser entendida como mais eficiente e o que precisa ser adaptado para atingir maior eficácia nos processos de EC.

4. Resultados e Discussões

Tabela 1 - Gestão e Líderes

Perguntas	Felipe Frazão	Geovanna Frazão Fernandes
1. Qual seu nome?	Meu nome é Felipe Frazão,	Olá, tudo bem? Meu nome é Geovanna.
2. Qual sua Idade?	eu tenho vinte e um anos	tenho vinte e dois anos
3. Qual o cargo que você ocupa na organização em que trabalha?	O que eu ocupo na minha organização de trabalho é o cargo de gerente comercial	eu sou gestora da Microlins, que é uma escola profissionalizante na unidade de Poá
4. Qual seu nível de Escolaridade?	Ensino médio completo	O meu nível de escolaridade é o superior completo em administração
5. Qual modalidade você utiliza para treinar e ensinar?	a modalidade que eu utilizo para treinar e ensinar é com bastante dinâmicas, eu acho que na prática a gente tem mais facilidade de aprender o conteúdo que tá sendo ministrado e o exemplo também, então eu coloco os novos colaboradores pra assistir os meus atendimentos pra ver na prática eh como se comportar dentro de um atendimento, como quebrar uma objeção ou algo do tipo	Eu utilizo as duas modalidades, tanto online quanto a presencial. A on-line é mais ensinamento sobre sistema. Como nós trabalhamos com o sistema Hub que é um sistema próprio da da marca Microlins. A gente precisa que todo funcionário novo que entre colaborador precisa passar num treinamento que são videoaulas aqui da própria franqueadora fornece pra unidade. E o presencial é mais na prática, que é aquele colaborador novo vê como que faz, aprende fazendo, né? Que a gente entende que assim fica muito mais fácil dele aderir as atividades do dia a dia na nossa escola
	-As vantagens é que eu consigo ver um aproveitamento melhor na absorção do conteúdo. As desvantagens eh para a pessoa que está	Eu acredito que como vantagem é que economizamos tempo na parte do online, e assim sobra mais tempo para focar nas atividades praticas como eu falei

<p>6. Quais as vantagens e desvantagens dessa modalidade para a educação corporativa em sua empresa?</p>	<p>ministrando o treinamento seria um uma força maior, um excesso maior de gasto de energia que demanda a minha presença dentro de uma sala ao longo, sei lá, de seis dias aproximadamente. Entendeu? E se fosse pelo modelo de vídeos, ou pela Academia Movedu da empresa que eu que eu ministro aqui a gente tem vídeos gravados de treinamento porém eu acho que não tem uma absorção de conteúdo tão bacana quanto um treinamento mais prático mas iria demandar uma menor energia</p>	<p>anteriormente, ai assim eu sinto que consigo desenvolver mais principalmente por serem jovens.</p>
<p>7. Você acha eficiente esse método para o desenvolvimento da sua equipe?</p>	<p>Eh sobre a terceira pergunta eu acho super eficiente eh eu acredito que realmente a equipe consegue desenvolver melhor na prática sim.</p>	<p>Eu acho muito eficiente até porque quando o novo colaborador entra ele começa pela videoaula quando ele vai pra prática ele já tem pelo menos noções básicas do de quais são os processos de como serão feitos até como é mexer um pouco no nosso sistema assim a gente não precisa perder tanto tempo</p>
<p>8. Como é o processo de adaptação com essa modalidade para os novos colaboradores que pertencem a geração Z?</p>	<p>O processo de adaptação pra geração Z eh no começo a gente consegue ver eles um pouco assustados achando que é muito conteúdo que pelo fato de ter que já colocar a mão na massa nos primeiros dias. Então dá um pouquinho insegurança, mas quando ele vê que eles conseguem realmente aplicar o que está o que está sendo ensinado, o que está sendo proposto pelas dinâmicas, eles acabam se soltando bem mais</p>	<p>Hoje adaptação desses novos colaboradores que são da geração Z é um pouco mais complexa até porque é uma geração que não teve tanto contato assim com o mundo externo né? A maioria da geração eh já teve celular, já teve computador em casa umas pessoas, né? Jovens não tem tanta adaptação com pessoas no externo. Então às vezes a gente precisa ficar um pouco mais ali em cima eh vendo como que é o trabalho em equipe, como que ele se adapta com um certo outro colaborador mas com toda a paciência dá certo</p>
	<p>eu pudesse acrescentar eu faria num sistema um pouco mais híbrido</p>	<p>Eu acredito que eu acrescentaria um teste psicológico ou um teste de perfil mais aperfeiçoado.</p>

<p>9. Se você pudesse acrescentar algo nessa metodologia que a empresa utiliza, o que seria? E Porquê?</p>	<p>adicionaria um pouco de vídeos mas numa pegada um pouco mais gamificada pra não demandar tanta energia ainda sim continuar com o modelo que eu vejo mais resultado e aguardar energia pros focos principais porque às vezes a gente tem que falar muitas coisas que eu poderia estar passando em vídeo e o que é realmente importante estar passando na prática mesmo</p>	<p>Até porque se a gente entendesse desde o início qual é o colaborador que que gostaria de ficar mais sozinho, porque gosta de ser mais centrada ou aquele colaborador que gosta de ficar no meio das pessoas acredito que daria muito mais certo e seria muito mais fácil adaptação deles também</p>
<p>10. Qual foi sua Experiencia no processo de treinamento quando entrou? Qual foi a modalidade na época?</p>	<p>Quando eu entrei na empresa o processo de treinamento foi muito similar, um treinamento presencial somente prático, não tive tantos detalhes então foi um processo que demorou cerca de um mês pra ter 90% de todas as informações, e no meu caso eu tive dois dias de treinamento e foi um pouquinho mais reduzido e a partir do terceiro dia eu já estava apto para atendimento então eu já fui pra atender os novos clientes atender os clientes que vão chegando dentro da empresa e aí fui tendo uma outra sugestão pra corrigir e adaptando o meu estilo de atendimento, e acabou sendo uma construção a que por incrível que pareça foi a curto prazo</p>	<p>Eu entrei há quatro anos atrás, eu entrei como estagiária, meu treinamento foi basicamente isso mesmo, como era um setor pedagógico, eu aprendi muito mais na prática do que por videoaula, porque eu não mexia tanto no sistema, porém quando eu precisei começar a mexer eu tive que passar por esse mesmo método de aprendizagem então pra mim ele é muito eficiente e a gente também pega muito na prática no dia a dia então por mais que você passe por aquele período de treinamento tudo certinho você precisa focar também no dia a dia na prática pra você pegar um pouco mais</p>

Fonte: os autores

A partir das respostas da entrevista, os dados confirmam o que foi anteriormente discutido, pode-se observar a partir da resposta do participante 1 que a metodologia mais ideal para aplicar e educação corporativa é a educação presencial: “consigo ver um aproveitamento melhor na absorção do conteúdo”; o entrevista ainda aponta que utiliza “bastante dinâmicas, eu acho que na prática a gente

tem maior facilidade de aprender o conteúdo que tá sendo ministrado e o exemplo também”. Com isto, fica evidente que para melhor aproveitamento dos temas, se faz necessária a interação por meio de dinâmicas.

Quanto ao processo de adaptação da Geração Z, a participante 2 ressalta que “é um pouco mais complexa até porque é uma geração que não teve tanto contato assim com o mundo externo” evidenciando assim que a geração Z possui dificuldades no que tange a realização de atividades em grupo. A entrevistada conclui a ideia dizendo “às vezes a gente precisa ficar um pouco mais ali em cima e vendo como que é o trabalho em equipe, como que ele se adapta com um certo outro colaborador, mas com toda a paciência dá certo”

Quando questionados sobre o que cada um implementaria para melhorar este processo, o participante 1 ressaltou que “faria num sistema um pouco mais híbrido eu adicionaria um pouco de vídeos mas numa pegada um pouco mais *gamificada*”, enquanto a participante 2 salienta que “acrescentaria um teste psicológico ou um teste de perfil mais aperfeiçoado. Até porque se a gente entendesse desde o início qual é o colaborador que que gostaria de ficar mais sozinho, porque gosta de ser mais centrada ou aquele colaborador que gosta de ficar no meio das pessoas”.

5. Conclusão

É evidente que as gerações mais jovens possuem, desde o berço, dificuldade de se relacionar com o externo, por terem em seu processo de desenvolvimento o uso da tecnologia. Conclui-se, portanto, que para promover a E.C para colaboradores da Geração Z, é necessário que as organizações tenham uma ótica mais rígida sobre esse processo, pois, é por meio dele que a empresa desenvolverá um diferencial competitivo ou não, isto por meio do recurso mais precioso da organização, os colaboradores. Mas visando uma interatividade maior entre as pessoas, observa-se que isto impacta diretamente no desenvolvimento dessa geração. Logo, com a união das duas modalidades consegue-se o equilíbrio necessário para que a implementação da Educação corporativa possa se adequar a todas as gerações, mas também principalmente à geração estudada e que está sendo inserida no mercado de trabalho, a Geração Z.

REFERENCIAS

Alberto Luiz, A; Brauer, M; (2012). **Resistência à educação a distância na educação corporativa**. Ver. Adm. Pública 46 (5) Out 2012; <https://doi.org/10.1590/S0034-76122012000500009>

ALVES, M.; ANDRÉ, C. F.; MÉNDEZ, N. D. D. Microlearning na educação corporativa e em tempos de Geração C. **REVISTA INTERSABERES**, [S. l.], v. 15, n. 34, 2020. DOI: 10.22169/revint.v15i34.1745. Disponível em: <https://www.revistasuninter.com/intersaberes/index.php/revista/article/view/1745>. Acesso em: 29 set. 2023.

ANDRADE, Luiz Gustavo da Silva Bispo et al. Geração z e as metodologias ativas de aprendizagem: desafios na Educação Profissional e Tecnológica. **Revista Brasileira da Educação Profissional e Tecnológica**, v. 1, n. 18, p. e8575-e8575, 2020.

ANDRIOLI, F.; OSTERMANN, A. C.; OHLWEILER, M. K. ENTRE O TECNOLÓGICO E O HUMANAMENTE POSSÍVEL: UMA ANÁLISE COMPARATIVA MULTIMODAL DA REFERENCIAÇÃO NOS MEIOS REMOTO E COPRESENCIAL DE ENSINO E APRENDIZAGEM. **Trabalhos em Linguística Aplicada**, v. 62, n. 1, p. 16–33, jan. 2023.

BERTHOLDO Neto, E. (2018). O ensino híbrido: processo de ensino mediado por ferramentas tecnológicas. *Ponto-E-Vírgula*, (22), 59–72. <https://doi.org/10.23925/1982-4807.2017i22p59-72>

BEZERRA, Mariana Maia et al. Geração Z: relações de uma geração hipertecnológica e o mundo do trabalho. **Revista Gestão em Análise**, v. 8, n. 1, p. 136-149, 2019.

BOLDRINI, Bruna Cristina; LUCENA, Wellington Machado. Os desafios enfrentados pelas organizações atuais pela inserção da “geração z” no mercado de trabalho. **Destarte**, v. 4, n. 2, p. 45-63, 2014.

CORDEIRO, Denilson De Sousa, Renan Antonio Da Silva, Celi Langhi, and Helena Gemignani Peterossi Peterossi. “Transposição Didática Na Educação Corporativa Na Educação a Distância.” **REVISTA ELETRÔNICA PESQUISEDUCA** 13.32 (2022): 1105-119. Web.

DINIZ, Igo Joventino Dantas; GOMES, Apuena. **Ensino Híbrido Aplicado a Capacitações Profissionais: Um Mapeamento Sistemático da Literatura**. In: WORKSHOP DE INFORMÁTICA NA ESCOLA (WIE), 25., 2019, Brasília. Anais [...]. Porto Alegre: Sociedade Brasileira de Computação, 2019. p. 1004-1013.

GASPAR, Ivone. **Ensino a distância e ensino aberto: paradigmas e perspectivas**. Discursos: língua, cultura e sociedade, p. 67-76, 2001. Disponível em: [repositorioaberto.uab.pt/bitstream/10400.2/4351/1/Maria Ivone Gaspar.pdf](http://repositorioaberto.uab.pt/bitstream/10400.2/4351/1/Maria%20Ivone%20Gaspar.pdf)

GUERIN, Cíntia Soares. **Percepção dos professores sobre o uso da tecnologia no ensino e aprendizagem da Geração Z**. 2020. 100 f. Dissertação (Mestrado em Ensino) – Universidade Estadual do Oeste do Paraná, Foz do Iguaçu, 2020.

LIMA, Marcos Antonio Martins, Blússia Tétis Brito Batista, Ilana Maria De Oliveira Maciel e Jáderson Cavalcante Da Silva. **Estruturas Essenciais De Metodologias Ativas: Um Estudo No Segmento De Educação Corporativa**. Administração (São Paulo) 24.1 (2023): 39-71. Rede.

MARTINS de Carvalho Luciano . EDUCAÇÃO CORPORATIVA E DESEMPENHO ESTRATÉGICO. **Revista de Administração FACES Journal** [em línea]. 2014, 13(3), 67-85[fecha de Consulta 28 de Setembro de 2023]. ISSN: 1517-8900. Disponível em: <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=194035762005>

NASCIMENTO, Luís Felipe, CZYKIEL, Renata, SCHMITT Figueiró Paola . PRESENCIAL OU A DISTÂNCIA: A MODALIDADE DE ENSINO INFLUENCIA NA APRENDIZAGEM?. **Administração: Ensino e Pesquisa** [em línea]. 2013, 14(2), 311-341[fecha de Consulta 29 de Setembro de 2023]. ISSN: 2177-6083. Disponível em: <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=533556763004>

NETTO, C., Guidotti, V., & Kohls Dos Santos, P. (2017). **A Evasao Na EaD: Investigando Causas, Propondo Estratégias**. Congresos CLABES. Recuperado a partir de <https://revistas.utp.ac.pa/index.php/clabes/article/view/865>

NOVAES, Tiago et al. **Geração Z: uma análise sobre o relacionamento com o trabalho**. MOSTRA DE INICIAÇÃO CIENTÍFICA, PÓS-GRADUAÇÃO, PESQUISA E EXTENSÃO, v. 16, p. 1-16, 2016.

PEREIRA, Ednaldo Coelho. **Interação e relações interpessoais na ambiência de um sistema de educação presencial mediado por recursos tecnológicos**. 2017. 213 f. Tese (Doutorado em Educação: Currículo) - Programa de Estudos Pós-Graduados em Educação: Currículo, Pontifícia Universidade Católica de São Paulo, São Paulo, 2017.

PEREIRA, GEIZA BASUALDO BOGADO. **O ESTUDANTE DA EAD (EDUCAÇÃO A DISTÂNCIA): UM ESTUDO DE PERFIL E INTERAÇÃO GERACIONAL**. 2015. [133f]. Dissertação (Administração) - Universidade Metodista de São Paulo, [São Bernardo do Campo].

PEREIRA, Maurivan Barros; DE MIRANDA, Anderson Fernandes. O ensino de mitose para a geração Z: uma análise entre dois métodos. **Revista Prática Docente**, v. 2, n. 2, p. 255-269, 2017.

SANTOS, S. A. **Educação corporativa e liderança no desenvolvimento da inovação e da colaboração dentro das organizações**. In: Anais do VIII Workshop de Pós Graduação e Pesquisa do Centro Paula Souza. São Paulo. 2013. p. 230-236

SANTOS, Simone Costa Andrade dos. **Práticas pedagógicas da modalidade a distância e do ensino presencial: contribuições para ensino híbrido no Instituto Federal do Maranhão. 2015**. Dissertação (Mestrado) – Curso de Ensino, Universidade do Vale do Taquari – Univates, Lajeado, 02 dez. 2015 referência indireta Sales e Nonato e boneu

SILVA, Ismael Gonçalves da. Avaliando o aprendizado à distância versus o presencial: a que distância a educação on-line se encontra do ensino presencial? **Revista FGV Online** (2013). Disponível em: Ismael-Gonçalves-da-Silva.pdf (fgv.br)

SILVA, M. (2001). Sala de aula interativa: a educação presencial e a distância em sintonia com a era digital e com a cidadania. **Boletim Técnico Do Senac**, 27(2)42-49. Recuperado de <https://senacbts.emnuvens.com.br/bts/article/view/567>

SIQUEIRA, Manoel Brod. **A educação híbrida e sua efetividade em universidades públicas do Brasil**. 2015. xii, 129 f., il. Dissertação (Mestrado em Administração) —Universidade de Brasília, Brasília, 2015.

RECH, Isabella Maria; VIÊRA, Marivone Menuncin; ANSCHAU, Cleusa Teresinha. GERAÇÃO Z, OS NATIVOS DIGITAIS: COMO AS EMPRESAS ESTÃO SE PREPARANDO PARA RETER ESSES PROFISSIONAIS. **Revista Tecnológica** / ISSN 2358-9221, [S.l.], v. 6, n. 1, p. 152 – 166, sep. 2017. ISSN 2358-9221. Disponível em: <https://uceff.edu.br/revista/index.php/revista/article/view/223>. Acesso em: 22 sep. 2023.

REIS, Leonilde; MENDES, Ana; PRATA, Alcina. **Moodle: um complemento ao ensino presencial: o caso de uma das licenciaturas da ESCE/IPS**. 2010. Disponível em: comum.rcaap.pt/bitstream/10400.26/22572/1/REVISTA_Leonilde_Ana_Alcina_2010.pdf