

GERAÇÕES “X”, “Y” E “Z” E ESCOLHA PROFISSIONAL

CAIOÃ LEMOS

GERAÇÕES “X”, “Y” E “Z” E ESCOLHA PROFISSIONAL

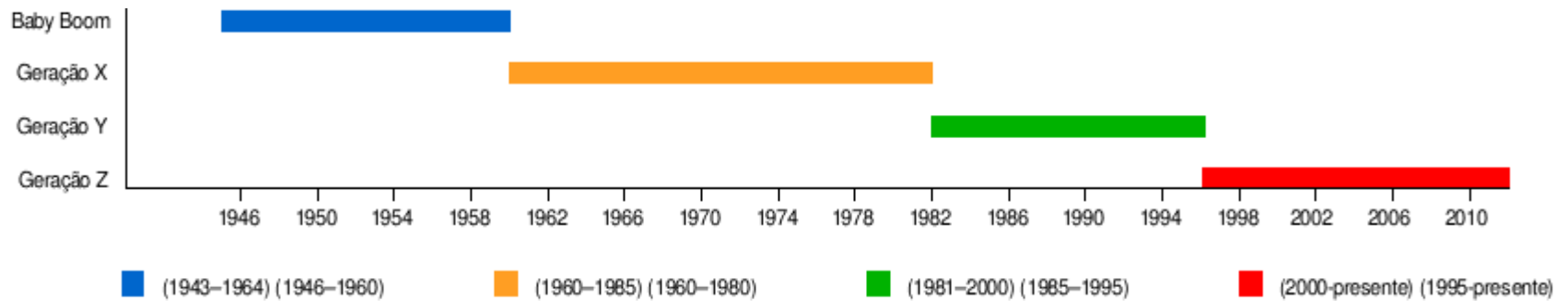
“O jovem é o motor da transformação do mundo”

Rosane Levenfus

Conceito de geração: “**Conjunto de indivíduos** que coincidem em um **período histórico** determinado, mais ou menos extenso que a média do intervalo entre o nascimento e a idade adulta, e cujas **maneiras de pensar, sentir e agir** possuem certa **afinidade** que as distingue da geração precedente ou se opõe a ela.” (Morfaux, 1985)



GERAÇÕES “X”, “Y” E “Z” E ESCOLHA PROFISSIONAL



GERAÇÃO X

- Filhos das Gerações Baby Boomers e Veteranos
- **Família tradicional:** pai e mãe no topo da hierarquia
- Pais educavam. Escola Instruía. Religião orientava.
- Conhecimento aprendido de forma linear: mundo da palavra impressa.
- **Diploma:** garantia de sucesso profissional
- Da chave de casa para o quarto: conquista da individualidade
- Adolescentes rebeldes: queriam sair da casa dos pais e conquistar a independência. (13-14 até 24-25 anos).
- Aids (1981): viram ídolos morrerem
- Viveram o boom tecnológico dos anos 90: **Imigrantes digitais**

GERAÇÃO X

- Transformações do mundo do trabalho: panorama de **incertezas**.
- Geração de **transição**: cresceram sob os parâmetros tradicionais e vivem como adultos a sociedade pós-tradicional. (Giddens)
- Entrada maciça das **mulheres** no mercado de trabalho.
- Como profissionais são focados, processuais, formais, tolerantes à frustração, ajustam-se às mudanças.
- Valorizam **diplomas**, **títulos** e o **status** na hierarquia das empresas.
- Respeito à **hierarquia**, obedientes aos **procedimentos** institucionais.
- Escolha profissional: carreiras tradicionais : prevaleceu o **modelo yuppie** de trabalho.
- Mantêm-se **fiéis** à empresa, às marcas de produtos e aos relacionamentos.
- Identidade profissional calcada em **pertencer** a uma organização.

GERAÇÃO X



GERAÇÃO Y

- Filhos das Gerações X e Baby Boomers
- Cresceram em um ambiente de **permissividade**: pais querem ser amigos dos filhos e não representantes da lei.
- Família **multifacetada**: Homer Simpson é o modelo de referência paterna.
- Frágil noção de hierarquia: **ditadura do filiarcado**
- Cresceram em um **panorama de incertezas**: diploma não é mais garantia de sucesso profissional
- Incremento da violência nos grandes centros urbanos e atentados terroristas no cenário mundial: **o mundo é perigoso**.
- **Superprotegidos** pelos pais: cresceram em condomínios fechados, da casa para a escola/cursos/atividades.

GERAÇÃO Y

- **Nativos digitais:** 1ª. geração **global**, familiaridade com a tecnologia, abertos às inovações, comportamento de **zappear**.
- **Mundo virtual** extensão do mundo real.
- Redes sociais (2004): A vida privada **perde fronteiras**, relações superficiais: dificuldade na construção de relações de intimidade. (música: **Já sei namorar**)
- Conquistaram o quarto, os demais cômodos da casa e o mundo: Não desejam sair da casa dos pais (adulcentes).
- Superpreparados cognitivamente, despreparados emocionalmente para a vida real.



JÁ SEI NAMORAR: TRIBALISTAS

Já sei namorar

Já sei beijar de língua

Agora só me resta sonhar

Já sei onde ir

Já sei onde ficar

Agora só me falta sair

Não tenho paciência pra televisão

Eu não sou audiência para a solidão

Eu sou de ninguém

Eu sou de todo mundo

E todo mundo me quer bem

Eu sou de ninguém

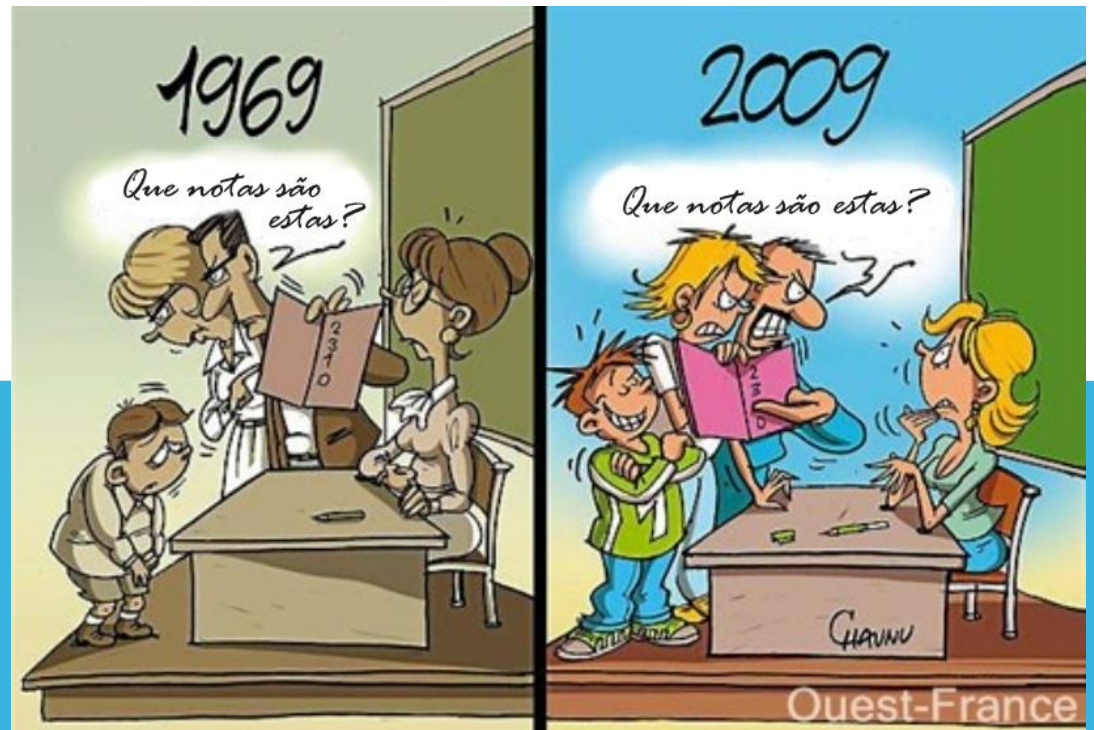
Eu sou de todo mundo

E todo mundo é meu também



GERAÇÃO Y

- **Multitarefa**s, constroem o conhecimento de forma **não linear**: hipertextos, videos, imagens 3D, games, etc
- **Desafio** para os educadores (geração X)
- Escola: assumiu as funções de **educar, instruir e orientar**.
- Relação família-escola de **cliente-prestador de serviços**.




GERAÇÃO Y

- Mercado de trabalho **multigeracional**: conflitos e aprendizagens
- Trabalho: fonte de **satisfação** e **desenvolvimento** pessoal.
- São multitarefas, alta performance, inovadores, inquietos, informais, questionam procedimentos, baixa tolerância à frustração. Pouca ênfase na hierarquia.
- Valorizam a **meritocracia** e a formação continuada. **Autonomia** no trabalho. Esperam **feedbacks** de seus superiores.
- Intimidade com a tecnologia. Abertos a **novos modelos** de trabalho. Aprendem rápido.
- Imediatistas: querem subir rápido na carreira e vislumbrar desafios e oportunidades.



GERAÇÃO Y

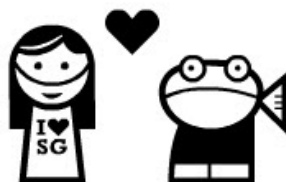
- Mantêm-se pouco fiéis à empresa, às marcas de produtos, aos relacionamentos.
 - Desejo de montar o próprio negócio.
 - Inseridos em uma ordem **pós-tradicional** (Giddens)
 - Desafios para o orientador profissional: autogestão da carreira X pouco autoconhecimento
 - Ascensão **feminina** no mercado profissional: 61% dos estudantes universitários. Tendência: assumir postos de comando.
 - Identidade profissional calcada na **qualificação** e na **competência** profissionais.
- 

GERAÇÃO Y

NUM PASSADO DISTANTE
Este rio é famoso por atrair
mulheres que acreditam em
príncipe



GERAÇÃO X
Elas são capazes de ficar horas
beijando um único sapo na
esperança de transformarem
num príncipe




GERAÇÃO Y
Olha o sapo que achei
no ParPerfeito.



Uchôa 08-10



GERAÇÃO Z

- Filhos das gerações X e Y.
 - 2ª Juventude **Global**: mundo digital está migrando do computador para **aparelhos portáteis**.
 - **Plugados** na informação, estão conectados em **qualquer lugar e qualquer hora**: Vivem **on-line** com o mundo.
 - Informação chega sem filtros.
 - Acontecimentos são “acontecências”: aparecem e se desvanecem.
 - Carreira **internacional**: CBP: Cosmopolitan Business People: coletivo social transversal.
- 

GERAÇÃO Z

- Pais buscam **inovação** na educação com foco na **formação globalizada** e inglês fluente: high school, escolas bilingues, inglês desde a pré-escola, intercâmbios, cursos férias, empreendedorismo, educação financeira, etc
- Sobrecarga de atividades escolares e extracurriculares: pouco tempo para brincar.
- Extensão da adolescência: 9-10 anos - prox. 30 anos.
- Web e redes sociais: **cenário** de **oportunidades** de inserção no mercado de trabalho. Entrevista John Sculley.
- Popularização da realidade digital: software livre: startups e empreendedorismo.

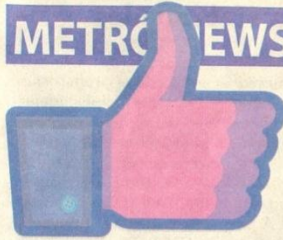
EMPREGOS & CURSOS

METRÓ **NEWS** »

Segunda-feira, 2 de abril de 2012

www.metronews.com.br

Nº 34



Redes sociais

são adotadas pela Secretaria do Trabalho

MARCELA FONSECA

Ferramenta usada por quem está à procura de emprego, as redes sociais Twitter, Facebook e Flickr foram também adotadas pela Secretaria Municipal de Desenvolvimento Econômico e do Trabalho (SEMDET) para a divulgação das vagas de emprego disponíveis no banco de dados do Centro de Apoio ao Trabalho (CAT). Cursos também são anunciados nas páginas.

É o departamento de comunicação da Secretaria que atualiza as redes. De segunda a sexta-feira, os candidatos que as seguem são informados sobre as oportunidades nas mais variadas áreas de atuação.

“Hoje temos cerca de nove mil vagas esperando pelo trabalhador, então a comunicação da Secretaria tem adotado todos os meios possíveis para a divulgação das vagas”, explicou o assessor de comunicação da pasta, Célio Soares.



Facebook e Twitter da Secretaria do Trabalho contam juntos com mais de mil seguidores



GERAÇÃO Z

- Encampam **movimentos** conquistados pelas gerações **anteriores**: a questão da mulher, do negro, dos costumes, da sexualidade, etc
- São **agentes** de **mudanças** os que **produzem** e **compartilham** conteúdos na Web e redes sociais:
- Na Geração Z - 79%, na Geração Y - 71%, e na geração X, 48%”,(pesquisa Exame/Abril, 2012).
- Pesquisa Intel com usuários da web: quase metade mostrou-se insatisfeita com excesso de informações.
- Desafio dos pais, educadores e orientadores profissionais: auxiliar o jovem a **organizar**, **selecionar**, **hierarquizar** e **dar sentido** à informação para que ela se transforme em **conhecimento**.
- **Filtrar** e **analisar** a informação recebida e postada na web.

GERAÇÃO Z:

- Adolescência: fase de **reconstrução** interna X **pluralidade** de **modelos** oferecidos pela sociedade pós-moderna.
- Percepção de **despreparo** para a escolha profissional.
- Dificuldade em perceber ganhos no **crescimento**: escolha profissional é um **ritual de passagem** para o mundo adulto.
- Comportamento de **zappear** pelas opções profissionais.
- Escolha profissional supõe **vínculo**, tolerância à ambiguidade, **engajamento** à opção efetuada.
- Papel do Orientador Profissional: auxiliar o jovem a ter **bons critérios** de escolha (autoconhecimento) e **aprofundar-se** no conhecimento das profissões: escolha com **autonomia**.

GERAÇÃO Z



REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

Bohoslavsky, R. (1993) *Orientação Vocacional: A Estratégia Clínica*. São Paulo: Martins Fontes.

Giddens, A. *Para Além da Esquerda e da Direita*. Trad. Alvaro Hattnher. Ed. Unesp. São Paulo, 1997.

Jornal O Estado de São Paulo: Menos informação, por favor. Disponível em: <http://blogs.estadao.com.br/link/menos-informacao-por-favor/Acesso em 05/set/2012>.

Matias, A. Como computadores, tempo e dinheiro moldam nosso futuro. Disponível em: <http://blogs.estadao.com.br/alexandre-matias/2012/09/09/como-computadores-tempo-e-dinheiro-moldam-nosso-futuro/Acesso em 09/set/2012>.

Matias, A. O software livre está no centro do avanço tecnológico. Disponível em: <http://blogs.estadao.com.br/alexandre-matias/2012/08/05/o-software-livre-esta-no-centro-do-avanco-tecnologico>. Acesso em 09/set/2012.

Presnky, M. Nativos Digitais e Imigrantes Digitais. Disponível em : http://depiraju.edunet.sp.gov.br/documentos/texto_1_Nativos_Digitais_Imigrantes_Digitais.pdf. Acesso em 31/08/2012

Vilicic, F. Quem foi sem nunca ter sido. *Revista Veja*, SP, edição no. 2277, jul.2012. p. 98-99.

Obrigada! !

E-mail: colmeia@colmeia.org.br
caioalemos@uol.com.br