

# PROTÓTIPO DE APLICATIVO – FASTEC – PARA JOVENS TALENTOS: RELATO DE EXPERIÊNCIA DE MOBILE LEARNING PARA EDUCAÇÃO CORPORATIVA

Marilene Santana dos Santos Garcia<sup>1</sup>, Helbe Heliamara Herarth<sup>2</sup>, Darlan Rodrigues Martins<sup>3</sup>,  
Caroliny Martins<sup>4</sup>, Emanuely Martins<sup>5</sup>

<sup>1</sup>Professora do Mestrado em Educação e Novas Tecnologias/UNINTER/marilene.g@uninter.com

<sup>2</sup>Mestranda em Educação e Novas Tecnologias/UNINTER/helbehherarth@gmail.com

<sup>3</sup>Mestrando em Educação e Novas Tecnologias/UNINTER/drmdarlan@gmail.com

<sup>4</sup>Mestranda em Educação e Novas Tecnologias/UNINTER/carolliny93@hotmail.com

<sup>5</sup>Mestranda em Educação e Novas Tecnologias/UNINTER/emanuelebmartins@hotmail.com

**Resumo:** Este estudo relata a experiência de criação de um aplicativo para dispositivo móvel, visando desenvolver jovens talentos na Educação Corporativa. A metodologia aplicou uma pesquisa exploratória e fez uso de um site de criação de aplicativos móveis. Como resultado, constatou-se que o referido aplicativo, neste contexto, pode alcançar soluções criativas, de baixo custo, a partir do mobile learning e micro learning, sendo importante conhecer a variedade de recursos para criação de interface de aplicativos para decidir sobre o seu design.

**Palavras-chave:** Mobile Learning, Educação Corporativa, Tecnologias Educacionais, Treinamento e Desenvolvimento.

## 1. Introdução

A educação corporativa não é um tema novo, mas vem ganhando cada vez mais espaço pela valorização dos jovens no mercado de trabalho – estes, nascidos desde meados de 1990, configuram uma geração que deseja conquistas imediatas, que busca objetivos ousados de carreira, que não tem medo de arriscar, que é conectada às tecnologias e gosta de agilidade.

Estes jovens têm conquistado um espaço especial para iniciar a carreira no mundo corporativo, por meio da participação em programas organizacionais específicos, focados na atração e no engajamento desses jovens profissionais. Esses programas corporativos, chamados de “Programa de Jovens Talentos”, “Programa porta de entrada”, entre outros, visam atrair jovens recém-formados ou estudantes em formação para contratação em cargos



de aprendiz, estagiário e trainee – considerando-se que são denominações atuais para estas três posições no mercado de trabalho para jovens talentos.

Este estudo tem como objetivo trabalhar um desenho específico para o treinamento de jovens aprendizes da educação corporativa, por meio da abordagem do *microlearning*, pressupondo a modelagem da quantidade de informação, sua distribuição intuitiva, e orientação cognitiva, que permite ao aluno fazer escolhas da sua trajetória. E teve como pressuposto de aprendizagem o *mobile learning*, com o suporte metodológico do *micro learning*, mais especificamente, com arranjos de design em microconteúdos, haja vista a necessidade de segmentar bem a quantidade de informação em conteúdos relevantes e de fácil absorção, não só em função da aprendizagem, como também da escassez de tempo dos usuários. Este fato leva a criar treinamentos rápidos, adequados a aplicativos, que estão na palma da mão, para um público com acessos e tempos acelerados.

## 2. Educação Corporativa

A Educação Corporativa busca treinar e desenvolver os colaboradores das organizações, a fim de capacitá-los para funções atuais ou futuras, com base na missão, nos valores, na cultura e nas metas do negócio. O mundo corporativo tem demandas que surgem rapidamente, por isso, treinamentos ágeis são essenciais para preparar os profissionais diante de novos cenários ou formas de trabalho.

Educação Corporativa (EC) vem ganhando espaço significativo no Brasil. Hoje ela é mais abrangente, inclusiva e flexível, especialmente por conta da crescente realização de parcerias e **da adoção de soluções de aprendizagem que podem ser utilizadas a qualquer hora e lugar**, de modo a proporcionar maior alinhamento entre as ações educacionais e as estratégias das empresas (EBOLI, 2016, p. 21, grifo dos autores).

Programas educacionais nas empresas são praticados há algum tempo. Contudo, seu conceito e importância mudaram bastante pela valorização do capital humano, que ganhou mais vigor. Com isso, as empresas começaram a investir mais nas pessoas, e não apenas nos resultados que elas poderiam gerar. Além disso, as tecnologias digitais e móveis estão adicionando novo valor a este âmbito, ampliando suas possibilidades educacionais pelo acesso massivo a dispositivos móveis, necessitando cada vez mais de programas, objetos de aprendizagem, focados em seus diferenciais (GARCIA, 2018).



## 2.1 Desenvolvimento e retenção de jovens talentos

Diante de uma forte concorrência no mercado de trabalho e demanda por bons profissionais, é natural que as empresas percam seus talentos para suas concorrentes. Para minimizar situações como estas, as organizações têm investido cada vez mais em programas e benefícios, para reter, engajar e desenvolver as pessoas. (SILVA, MAHL, 2018).

O investimento das organizações em Educação Corporativa é relevante ao ponto de, muitas vezes, estar condicionado a uma decisão de permanência ou não na empresa, pelo pacote de benefícios oferecido, o qual pode incluir treinamento e desenvolvimento, não observando apenas o aspecto salarial.

## 2.2 A geração Millennials e o uso das tecnologias

É preciso refletir sobre o mundo atual e estar imerso nesse contexto para debater outras temáticas como discurso, representações e cultura – afinal, a cada espaço de tempo a sociedade se modifica e surge uma nova nomenclatura para relacionar um grupo com costumes em comum. É cada vez maior a participação da geração Millennials no mercado de trabalho, aqueles nascidos depois de 1990, também conhecidos como nativos digitais, por terem, desde pequenos, contato com artefatos de tecnologia digital.

Para Martins e Cunha (2016, p. 91), é fundamental que essa geração perceba sua participação nos negócios e tenha suas ideias levadas em consideração. Dessa forma, pelo fato de terem crescido em meio a videogames e computadores, o feedback instantâneo, o imediatismo por alcançar objetivos e a criatividade são características que acompanham este público, que chega às organizações trazendo enormes desafios. Assim, o mercado de trabalho precisa se adaptar a esta geração, visando a utilizar seu potencial inovador, criativo e dinâmico em favor do mundo contemporâneo de trabalho.

## 2.3 Mobile learning e Micro learning

A vida atual é marcada pelo aparato digital, pela conectividade, mobilidade e ubiquidade, que irreversivelmente influenciam todo o estilo de vida e o cotidiano das pessoas em qualquer parte do mundo. A educação com mobilidade é a aprendizagem resultante da interação com dispositivos móveis, com ou sem mediação de um professor, em qualquer lugar e em qualquer tempo, de forma conectada e deve ser explorada qualitativamente, em benefício



de novas aprendizagens (GARCIA, 2018). Isto serve como apoio para alcançar uma aprendizagem significativa e uma avaliação baseada no desempenho, considerando que móvel é o aluno, e não a tecnologia (BARCELOS; TAROUÇO, 2011, p. 176).

A adoção de uma estrutura de treinamentos com mobilidade vai ao encontro da nova realidade social, em que mais de 90% da população brasileira possui smartphone, dos quais quase 80% têm acesso e fazem uso da internet (IBGE, 2018).

Levando-se em conta a alta taxa de desemprego entre os jovens e sua natural atração para o empreendedorismo, bem como a alta adesão no uso de *smartphones* pela população, em razão de suas potencialidades de comunicação e acesso à informação, pode-se inferir que a escolha desses dispositivos para desenvolver educação corporativa torna-se acertada. Contudo, esta deve explorada de forma eficiente, adotando a desejada configuração para promover aprendizagem rápida, no momento em que se precisa dela, a qualquer tempo e em qualquer lugar – adequada a novos produtos de treinamento, com interação e participação dos funcionários (BECKER, 2019).

Metodologias pautadas no mobile learning podem promover tanto a individualização da aprendizagem, com personalização, estímulo à aprendizagem interdisciplinar, à aplicação imediata do conhecimento em situações contextualizadas, uso da motivação intrínseca e autoaprendizagem, quanto pode também promover maior sociabilização, atividades colaborativas e cooperativas. A aprendizagem por meio da mobilidade tecnológica pode estar dirigida à resolução de problemas, a qual desencadeia habilidade de pesquisa de informação, comunicação interpessoal e autonomia digital (RICOY; COUTO, 2016).

Quanto às estratégias adequadas ao micro learning, busca-se filtrar informações necessárias ao desenvolvimento das competências desejadas, trabalhando-se com conteúdos relevantes ao foco escolhido; vídeos curtos, com legenda e opção de áudio; imagem com explicação em formato de áudio e texto; e textos curtos, essenciais, dinâmicos e significativos.

### 3. Relato de experiência: aplicativo mobile de educação corporativa – FASTEC

A criação do aplicativo mobile FASTEC – Fast, de rápido, e EC, de Educação Corporativa – ocorreu a partir de uma aula sobre *mobile learning*, da disciplina Tecnologias Educacionais, do Programa de Mestrado em Educação e Novas Tecnologias, da UNINTER,



em Curitiba-PR. O contexto da aula, além de uma demonstração prática de aplicativos móveis para a educação, transformou-se também em uma forma imersiva de criação de aplicativos, praticando a cultura maker, tão relevante, no que se refere ao desenvolvimento e à prototipagem de aplicativos móveis.

Para tanto, foi apresentada a plataforma Fab app. Depois de uma rápida criação de conta na referida plataforma, foi utilizada a versão básica e gratuita, que, apesar de limitar a quantidade de ícones, e, portanto, algumas possibilidades no aplicativo, disponibiliza uma série de modelos prontos para customização, além de permitir a criação de um app “do zero”. Optou-se por utilizar um modelo pronto e customizá-lo aos interesses do grupo deste trabalho, em virtude do tempo disponível para conhecer, explorar opções e tomar decisões, o que gerou mais segurança em termos de confiabilidade e integridade do aplicativo.

Para desenhar um modelo para customização, definiu-se que o propósito do aplicativo focaria o treinamento e desenvolvimento de jovens nas organizações, surgindo, assim, o FASTEC. O próximo passo foi escolher um modelo que oferecesse uma estrutura o mais pronta possível, que atendesse aos propósitos da educação continuada nas empresas aplicando-se micro learning para mobile learning.

Escolhido o modelo, os próximos passos foram: aprofundar o conhecimento sobre os recursos, customizar, desenvolver a parte gráfica, com a criação das imagens e logo, segundo figura 1, bem trabalhar a definição da missão, visão e valores da FASTEC.

Figura 1 – logo da FASTEC



Fonte: os autores

Na plataforma, as possibilidades de edição foram: a) Informações – colocar o nome do app, classificá-lo numa categoria (Educação), escolher uma área de interesse desta categoria (Cursos) e descrever brevemente o propósito do app; b) Configurações – controle de acesso, Termos de uso, Publicidade no app e Google Analytics; c) Editor visual – inserir imagens do app, definir alguns aspectos de layout e trabalhar com paleta de cores; d) Conteúdo –



permite escolher até 10 ícones, descritos a seguir, para compor o aplicativo – esta escolha é fundamental, pois cada tipo de ícone permite determinadas possibilidades de interação.

Observou-se que cada ícone oferece suas próprias possibilidades no momento de editá-los, de forma que nem todos poderiam permitir as interações que foram propostas inicialmente. Por isso, foram selecionados novamente alguns ícones, tendo, desta vez, o cuidado de acessá-los previamente para observar suas funcionalidades. Ao final, os ícones escolhidos para interação com os usuários foram:

- FASTEC – possibilita incluir informações institucionais, como missão, visão e valores;
- Segmentos – cada segmento, líderes ou jovens talentos, conterá conteúdo específico, cujo acesso distinto deverá ser cruzado com a matrícula do colaborador;
- Unidades – são compostas pelos vídeos de todos os módulos de aprendizagem, como, por exemplo: 1) Fui contratado, e agora?; 2) Desenvolvimento Jovem; 3) E as minhas soft skills?; 4) Crescimento na carreira; 5) Aperfeiçoando a liderança;
- Chat Jovem – canal de comunicação entre todos os jovens talentos que estarão em processo de desenvolvimento; tem como objetivo valorizar sociabilização e a contínua troca de experiências;
- Libras – tradução dos conteúdos em linguagem de sinais, promovendo a inclusão;
- Fale conosco – canal com o RH da empresa e com os desenvolvedores do app para dúvidas, sugestões, relato de problemas, etc.;
- Lista de textos – conterá todos os textos didáticos e problemas a serem resolvidos, fazendo referência aos vídeos das unidades.

Este relato contempla uma prática de cultura maker ainda inicial. Entretanto, o aplicativo proposto seguirá com aperfeiçoamentos, aproximando-se da realidade das empresas como possibilidade de desenvolvimento de jovens talentos, adaptando-se às demandas e necessidades de cada público-alvo.

#### 4. Considerações Finais

A experiência de criação do aplicativo FASTEC destacou um design de educação corporativa com foco em treinamento, direcionado a um público específico de jovens



talentos, levando-se em conta: o uso de metodologias votadas para a retenção e o desenvolvimento de pessoas; o contínuo crescimento do uso de smartphones e acesso à internet, não só como meio de comunicação, mas como possibilidade de estabelecer novas formas de aprendizagem; bem como a necessidade de atrair jovens que querem entrar no mercado de trabalho, mas que necessitam de preparo acessível, além de preparo para o empreendedorismo.

O aplicativo FASTEC foi elaborado privilegiando aspectos de design, conteúdo condensado e relevante, vídeos curtos e problematizadores, imagens significativas à aprendizagem, opções de áudio e transcrição, além de conteúdo na versão em LIBRAS, ressaltando a preocupação com a questão da inclusão, servindo de opção atraente no mercado corporativo, que carece de treinamento de baixo custo aos funcionários, a qualquer tempo e em qualquer lugar.

Assim, a partir dessa experiência, conclui-se que: i) pode-se alcançar soluções criativas e de baixo custo para problemas imediatos, a partir do mobile learning e micro learning, atendendo a especificidades do público mais jovem; ii) é importante conhecer bem os diferenciais de interface propostos por ferramentas de construção de aplicativos e, posteriormente, decidir sobre o seu design; iii) o projeto ainda vai passar pela fase de validação e aprimoramento do protótipo.

## 5. Referências

BARCELOS, Ricardo J. dos S.; TAROUCO, Liane M. **Educação e mobile learning: novas oportunidades.** In: CARVALHO, Adelson S. *et al.* Educação e Tecnologia: um percurso interinstitucional. Campos do Goytacazes: Essentia Editora, 2011.

BECKER, Jaqueline. **Mobile learning como suporte de uma Modalidade híbrida na educação corporativa.** Dissertação de Mestrado – Educação e Novas Tecnologias – Uninter, 2019.

EBOLI, Marisa. **Educação corporativa nos novos cenários empresariais.** GV-executivo, v. 15, n. 2, p. 20-24, 2016.



GARCIA, Marilene S. S. **Mobilidade Tecnológica a Planejamento didático**. São Paulo: Senac, 2018.

IBGE. Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística. **Acesso à internet e à televisão e posse de telefone móvel celular para uso pessoal**. 2017. Coordenação de Trabalho e Rendimento. Rio de Janeiro: IBGE, 2018.

MARTINS, Sthefânia M.; CUNHA, Norival C. **Retenção de talentos frente às mudanças no mercado de trabalho: uma pesquisa bibliográfica**. Revista GeTeC, v. 4, n. 8, 2016.

RICOY, María C.; COUTO, Maria J. V. **Dispositivos móveis digitais e competências para a utilização na “sociedade do conhecimento”**. Convergência. Revista de Ciências Sociais, n. 70, 2016. Disponível em: <<https://convergencia.uaemex.mx/article/view/3807>>. Acesso em: 29 jun. 2019.

SILVA, Silvane B.; MAHL, Cícero C. **Estratégias voltadas para retenção de talentos em pequenas empresas**. 2018. Disponível em: <<https://portalperiodicos.unoesc.edu.br/apeusmo/article/view/17028/9003>>. Acesso em: 25 set. 2019.