

## O Mentoring como uma estratégia de alavancagem acadêmica na Universidade Tecnológica Federal do Paraná

### Mentoring as an academic leveraging strategy in Federal Technological University of Paraná

Alessandro Aparecido Ribeiro<sup>1</sup>, Camila Maria Bazzanella<sup>2</sup>, Luiz Alfredo Zanella de  
Gouvea<sup>3</sup>, Almir Antônio Gnoatto<sup>4</sup>, Alfredo de Gouvêa<sup>5</sup>

#### RESUMO

A Universidade Tecnológica Federal do Paraná prevê em seu Plano de Desenvolvimento Institucional o mentoring como estratégia para evitar a evasão e proporcionar uma formação sólida. Mentoring pode ser definido como um relacionamento entre um jovem adulto e uma pessoa mais velha, mais experiente em que o mentor proporciona apoio, orientação e aconselhamento para melhorar o sucesso do protegido no trabalho e em outras áreas da sua vida. Neste sentido foi desenvolvido um projeto de ensino na UTFPR Dois Vizinhos com objetivo de mentorar estudantes do Campus visando melhorar o desempenho acadêmico e profissional. O projeto foi apoiado pela UTFPR DV pela concessão de bolsa e foi realizado por meio de divulgação nas redes sociais, palestras de sensibilização, atendimentos individualizados e cursos conforme demanda levantada junto aos mentorados. Após um ano de desenvolvimento do projeto, considerando os resultados alcançados e os retornos fornecidos pelos envolvidos, é possível afirmar que o programa de Mentoria Acadêmica tem potencial de enriquecer a formação tanto profissional quanto pessoal dos participantes. A prática de tutoria tem se mostrado um componente essencial da abordagem de atendimento estudantil, podendo desempenhar um papel estratégico na mitigação da evasão e na promoção de uma educação sólida para os estudantes.

**PALAVRAS-CHAVE:** Coaching. Mentoria. Tutoria.

#### ABSTRACT

The Federal Technological University of Paraná foresees in its Institutional Development Plan mentoring as a strategy to avoid evasion and provide solid training. Mentoring can be defined as a relationship between a young adult and an older, more experienced person in which the mentor provides support, guidance and advice to improve the protégé's success at work and in other areas of his life. In this sense, a teaching project was developed at UTFPR Dois Vizinhos with the objective of mentoring Campus students in order to improve their academic and professional performance. The project was supported by UTFPR DV for granting a scholarship and was carried out through dissemination on social networks, awareness-raising lectures, individualized assistance and courses according to the demand raised from the mentees. After a year of project development, considering the results achieved and the returns provided by those involved, it is possible to state that the Academic Mentoring program has the potential to enrich both the professional and personal training of the participants. Tutoring has proven to be an essential component of the student

<sup>1</sup> Bolsista do Projeto de Mentoring Acadêmico da UTFPR-DV. Universidade Tecnológica Federal do Paraná, Dois Vizinhos, Paraná, Brasil. E-mail: alessandrорibeiroalemoa@hotmail.com.

<sup>2</sup> Bolsista do Projeto de Educação Empreendedora da UTFPR-DV. Universidade Tecnológica Federal do Paraná, Dois Vizinhos, Paraná, Brasil. E-mail: camilamariabazzanella@gmail.com. ID Lattes: 1453308332550015.

<sup>3</sup> Bolsista do Projeto de Educação Empreendedora da UTFPR-DV. Universidade Tecnológica Federal do Paraná, Dois Vizinhos, Paraná, Brasil. E-mail: luizalfredo@alunos.utfpr.edu.br. ID Lattes: 4418980526304550.

<sup>4</sup> Docente no curso de Agronomia(a) Almir Antonio Gnoatto. Universidade Tecnológica Federal do Paraná, Dois Vizinhos, Paraná, Brasil. E-mail: . ID Lattes: 441375281305033

<sup>5</sup> Docente do curso de agronomia. Universidade Tecnológica Federal do Paraná, Campus Dois Vizinhos, Paraná, Brasil. E-mail: alfredo@utfpr.edu.br. ID Lattes: 0808349137348123.



service approach, and can play a strategic role in mitigating dropout and promoting a solid education for students.

**KEYWORDS:** Coaching. Mentorship. Tutoring.

## DESAFIO DAS UNIVERSIDADES

Universidades e estudantes enfrentam um processo com diversos obstáculos que resultam em evasão, retenção e má formação. Entre os motivos que levam a evasão das universidades são apontados pelos acadêmicos a qualidade dos cursos (abaixo das expectativas); frustração, decepção desencanto, desmotivação com o curso; insegurança sobre o mercado de trabalho, currículo de cursos desatualizados e desinteresse do docente; metodologia de ensino dos professores; falta de perspectivas profissionais; falta da empresa júnior para a prática do curso, pouca ênfase nas disciplinas profissionalizantes, falta de associação entre a teoria e a prática nas disciplinas, não existe integração entre a universidade e as empresas (MARTINS, 2007).

De acordo com estudos de Piacentini, (2012) na UTFPR Campus Dois Vizinhos os motivos para evasão não diferem muito em relação ao daqueles observados no cenário nacional, mas também chama a atenção que a “dificuldade de acompanhar os estudos” é a causa da evasão dos discentes na opinião de 70% dos docentes e “o curso não atende as expectativas do aluno” é a segunda maior causa de evasão apontada por 30% dos discentes.

A dificuldade de acompanhar a sequência idealizada do itinerário formativo, evidenciado pelos altos índices de retenção no ensino superior, além de elevar os custos, quando não leva ao desestímulo e a evasão, causa impactos negativos irreparáveis na carreira do profissional em formação. E entre os estudantes que consegue concluir seus estudos, a má formação e ou sub aproveitamento do período universitário reflete na dificuldade de colocação no mercado de trabalho

## O MENTORING COMO ESTRATÉGIA DE ALAVANCAGEM ACADÊMICA

A formação de nível superior, neste momento de rápido crescimento do conhecimento científico, mudança tecnológica e multiplicação das formas de se obter informação (ou desinformação), exige da universidade estreita relação com a sociedade e agilidade em atender seus anseios. Por outro lado, o estudante, em meio a dúvidas e conflitos, enfrenta sérios obstáculos próprios do ensino superior e sua dinâmica (ROSÁRIO et al., 2006; MONASTERIO 2013).

“Há uma percepção comum na UTFPR de que o público estudantil ingressante precisa dispor de oportunidades de acompanhamento de seu aprendizado” (UTFPR, 2023).

A necessidade de compensar a falta de conhecimento básicos dos ingressantes e cumprir as etapas da formação universitária, superar os obstáculos sociais deste momento e a obtenção de um posto de trabalho pelos concluintes, em um mercado cada vez mais exigente, requer da universidade a adoção de estratégias que permitam otimização do processo de formação, e do estudante foco e determinação. Neste sentido, o planejamento da vida acadêmica se torna essencial para o bom resultado de ambos, e neste processo, o coaching e a mentoria podem dar grande contribuição.



O mentoring é uma estratégia prevista pela UTFPR em seu Plano de Desenvolvimento Institucional (PDI) em sua política de assistência estudantil como proposta para evitar a evasão e, ao mesmo tempo, proporcionando uma formação sólida e em ambiente de estudo salutar (UTFPR, 2023).

O PDI da UTFPR tem a permanência dos estudantes como um dos elementos norteadores para as políticas de graduação e prevê a tutoria ou o mentoring entre suas estratégias, como descrito no documento institucional:

Permanência dos estudantes: assistência estudantil abrangente e em contínuo aperfeiçoamento, envolvendo atendimento à saúde física e mental, monitorias, atividades a distância, tutorias, como formas de relacionamento que promovam o protagonismo estudantil e a vida associativa na Instituição; currículos que prevejam mais fácil adaptação e acompanhamento do calouro no seu curso, minimizando a distância entre ensino médio e ensino superior; e programas de tutoria/mentoring, envolvendo professores e estudantes de final de curso para apoio, orientação e suporte para estudantes, principalmente na primeira metade dos cursos (UTFPR, 2023, p.226-227).

O mentoring ou mesmo o coaching é uma prática comum em universidades europeias, norte americanas e asiáticas. No Brasil, apesar de existirem algumas iniciativas, elas possuem diferenças conceituais, necessitando, portando de regulamentação e capacitação de pessoal para que se tenha êxito em sua aplicação. De acordo com Chiavenato (2017) “O coaching é um tipo de relacionamento no qual o coach se compromete a apoiar e ajudar o cliente ou aprendiz para que este possa atingir um determinado resultado ou seguir adiante em um determinado e melhor caminho”. Enquanto que o mentoring (ou mentoria), de acordo com Erlich (2020), “é um processo que acontece em relacionamentos interpessoais, onde uma pessoa que tem determinados conhecimentos e experiência utiliza essa bagagem para estimular o desenvolvimento de outra pessoa”.

De acordo com o exposto há distinções entre a atuação de coaches e mentores, sendo que, para o ambiente acadêmico, o mentoring, onde um professor experiente mentora um estudante, parece mais adequado ao acadêmico, considerando que, para Pati (2012), no processo de mentoria “A pessoa se inspira a olhar para o futuro e pensar como ele pode chegar lá, à luz de alguém que já fez essa trajetória”.

Para Scannavino (2020) “mentorear é compartilhar conhecimento, habilidades e experiência de vida para orientar outra pessoa a atingir seu pleno potencial; é uma jornada de descoberta compartilhada”.

Um mentor pode ser um modelo, treinador, caixa de ressonância, voz da razão, conselheiro e um recurso confiável. Os mentores cuidam e asseguram ao seu mentorado que não estão sozinhos em lidar com os desafios do dia-a-dia (COELHO, 2022).

Um mentor pode ser decisivo para um bom desempenho na trajetória acadêmica e o sucesso profissional, contribuindo em momentos cruciais da vida acadêmica, a exemplo do que ocorre na vida profissional: “Se você perguntar para muitos executivos quais os fatores que o levaram ao sucesso, grande parte deles vai responder que o que os ajudou foi ter um mentor na hora certa” (PATI, 2012).

Um mentor pode contribuir com a carreira: ajudando a refletir sobre a trajetória profissional; analisando o contexto de mercado de maneira mais ampla; expandindo a



rede de contatos; e encurtando a curva de aprendizado. De acordo com Pati (2012), “por já ter estado dos ‘dois lados do balcão’, o mentor pode propor uma visão de carreira mais aberta, evitando uma reflexão reducionista tendo em vista apenas o presente” e “por já ter passado por muita coisa, ele contribui para analisar o contexto do mercado de trabalho de maneira mais ampla”.

Dado ao exposto foi desenvolvido o presente projeto com o objetivo mentorar estudantes da UTFPR Campus Dois Vizinhos para um melhor desempenho na vida acadêmica e profissional. O projeto teve como objetivos específicos: Melhorar a rapidez na adaptação ao ambiente acadêmico; Melhorar a qualidade e a rapidez na aprendizagem; Aumentar a autoresponsabilidade e autoconfiança dos alunos mentorados;

Aumentar a capacidade de identificação de oportunidade na vida acadêmica e profissional; Identificar em si aptidões para carreira: Acadêmica / pesquisa, Empreendedorismo, ou Funcionalismo (público ou privado); Preparar os alunos mentorados para uma maior facilidade de crescimento no trabalho e na carreira; Identificar e desenvolver habilidades e competências para o sucesso da vida acadêmica e profissional; Estabelecer metas de curto, médio e longo prazo; Utilizar ferramentas de monitoramento e avaliação de desempenho; Melhorar a rede de relacionamentos dos alunos mentorados; Reduzir o nível de estresse dos alunos mentorados; e melhorar a satisfação dos alunos mentorados com área de atuação.

## PROCEDIMENTOS ADOTADOS

A mentoria proposta pelo presente projeto será realizada por profissional com mais de 25 anos de experiência na docência, com recente graduação em Filosofia e formação complementar a nível de especialização em Psicologia e Coaching. E ainda, experiência na pesquisa, extensão, empreendedorismo e inovação.

Para divulgar as ações previstas será realizada reuniões de articulação com os coordenadores de cursos e professores responsáveis pelas disciplinas de introdução aos cursos.

A sensibilização dos alunos se dará por meio de palestras e inserções nas disciplinas de introdução ao curso ou no período de recepção de calouros.

Os objetivos do presente projeto serão alcançados por meio de reuniões mensais com o desenvolvimento de atividades em grupos focais com temas relevantes para o sucesso dos mentorados. A mentoria propriamente dita será efetivada por meio de atendimento individualizado dos alunos. Nesta ocasião os mentorados receberão orientação, treinamentos, instruções e recursos auxiliar na elaboração do planos de ação com o estabelecimento de metas e desafios que serão úteis para o mentorado evoluir na direção de alcançar seus objetivos relacionados a atividade acadêmica, do trabalho e da carreira (função de ORIENTAÇÃO), dicas e atalhos, para que o mentorado se adapte à condição atual e a que deseja alcançar e não cometa erros técnicos (função de PROTEÇÃO), criação de estratégias de oportunidades para que o mentorado se exponha e demonstre suas competências perante superiores, pares e futuros stakeholders (função de EXPOSIÇÃO-E-VISIBILIDADE), elaboração de estratégia de oportunidades de acesso do mentorado a postos de trabalho, posições e cargos de maior relevância ou funções mais importantes na organização (função de PATROCÍNIO).

Para o desenvolvimento das atividades foram definidos previamente entre mentor e mentorado os seus papeis conforme propõem Chiavenato (2017):

Adicionalmente, foram promovidos cursos, palestras ou workshops, ministrados pelo mentor, convidados internos (à instituição) e externos, com temas definidos de acordo com a demanda dos mentorados ou com temas que na visão do mentor complementar a formação dos mentorados.

## RESULTADOS ALCANÇADOS

O presente projeto foi contemplado com uma bolsa por meio do EDITAL Nº 16/2022 - DIRGRAD-DV/DIRGE-DV APOIO A PROJETOS DE ENSINO e durante sua execução foi ministrado um curso, realizadas 12 palestras de divulgação/sensibilização sobre o Mentoring Acadêmico junto aos alunos dos primeiros períodos dos cursos da UTFPR DV em parceria com o projeto Educação Empreendedora. Também foram realizados sete palestras com temas relacionados a carreira conforme o quadro 1, e ainda um programa de mentoria JR, onde alunos da UTFPR DV em intercâmbio em instituições de ensino em Portugal e na Itália ofereceram mentoria aos alunos aprovados para intercâmbio em editais da instituição. As ações compreendendo o curso e palestras envolveram a participação de 235 membros da comunidade acadêmica. Também foram realizados 28 atendimentos individualizados visando orientar estudantes em suas trajetórias acadêmicas/profissionais.

Quadro 1. Atividades desenvolvidas pelo projeto Mentoring Acadêmico entre 2022 e 2023.

EVENTO	CH (horas)	Palestrante	Participantes	Data
Competência e habilidades requeridas pelo mercado de trabalho na atualidade	2	Lilian Bortesi	26	25/11/2022
Curso de "Introdução ao mentoring"	2	Alfredo de Gouvêa	12	01/12/2022
Soft Skills para atuação no agro	2	Jovani Resende de Araújo Jr	18	26/04/2023
Carreira e mercado de trabalho no Agronegócio	2	Victor W. Bombarda S. Cruz	29	17/05/2023
Trajetória acadêmica e oportunidades profissionais	2	Dayana Seidel	29	31/05/2023
MOTIVAÇÃO: onde buscar	2	Alan Lembeck	34	23/08/2023
Desafios do primeiro emprego	2	Ana Paula B. de Mesquita	30	30/08/2023
Estágio em pesquisa em universidades canadenses	2	Leonardo de Lima Henning	45	13/09/2023
Mentoria de intercâmbio internacional	10	Alfredo de Gouvêa	12	2023 I

Assim, tendo em vista os resultados obtidos e os feedbacks recebidos dos participantes conclui-se que o projeto Mentoring Acadêmico vem contribuindo para formação profissional e humana dos participantes. O mentoring tem se mostrado uma prática importante enquanto parte da política de assistência estudantil da UTFPR como estratégia para evitar a evasão e proporcionar formação sólida aos acadêmicos.

## Agradecimentos

O autores agradecem a Universidade Tecnológica Federal do Paraná Campus Dois Vizinhos pela viabilização de recursos no formato de bolsa, que foi fundamental para realização do projeto.



## Conflito de interesse

“Não há conflito de interesse”.

## REFERÊNCIAS

CHIAVENATO, Idalberto. Coaching & mentoring construção de talentos nas organizações: as novas ferramentas da gestão de pessoas. 3. ed. Rio de Janeiro: Elsevier, 2017.

COELHO, A. M. O que é mentoring? Disponível em: <[https://www.pontorh.com.br/mentoring/#google\\_vignette](https://www.pontorh.com.br/mentoring/#google_vignette)>. Acesso em: 02 Ago. 2022.

ERLICH, Paulo. O poder do mentoring nas organizações. Disponível em: <<https://www.erlich.com.br/wp-content/uploads/2014/08/O-poder-do-mentoring-nas-organizacoes-Erich.pdf>>. Acesso em: 21 Mai. 2020.

MARTINS, Cleidis Beatriz Nogueira. Evasão de alunos nos cursos de graduação em uma instituição de ensino superior. 2007. 116f. Dissertação (Mestrado em Administração) – Programa de Pós-Graduação em Administração, Fundação Dr. Pedro Leopoldo, Pedro Leopoldo (Minas Gerais), 2007.

MONASTERIO, Leonardo. Manual de sobrevivência na universidade - da graduação ao pós-doutorado, 2013.

PATI, Camila. 4 coisas que um mentor pode fazer pela sua carreira, 2012. Disponível em: <<https://exame.com/carreira/4-coisas-que-um-mentor-pode-fazer-pela-sua-carreira/>>. Acesso em: 02 Ago. 2022.

PIACENTINI, Claudia Cristina. Reprovação, abandono e evasão: um estudo de caso no curso de bacharelado em zootecnia da universidade tecnológica federal do Paraná - Câmpus Dois Vizinhos. 2012. 116f. Dissertação (Mestrado em Educação Agrícola). Programa de Pós-Graduação em Educação Agrícola. Universidade Federal Rural do Rio De Janeiro. 2012.

ROSÁRIO, Pedro; NÚÑEZ, José Carlos; GONZÁLEZ-PIENDA, Júlio Antonio. Comprometer-se com o estudar na universidade: “Cartas do Gervásio ao seu umbigo” Edições Almedina, SA. Coimbra, 2006.

SCANNAVINO, Fábio. Mentoring e coaching. Disponível em: <<https://fabioscannavino.com.br/mentoring-e-coaching/>>. Acesso em: 02 Ago. 2022.

Universidade Tecnológica Federal do Paraná. Plano de desenvolvimento institucional da Universidade Tecnológica Federal do Paraná 2023–2027. Universidade Tecnológica Federal do Paraná. Curitiba, PR: EDUTFPR, 2023.