



noviembre 2018 - ISSN: 1989-4155

MENTORING PARA ESTUDANTES: UMA REVISÃO DE LITERATURA

MENTORING FOR STUDENTS: A LITERATURE REVIEW

MENTORING PARA ESTUDIANTES: UNA REVISIÓN DE LITERATURA

Lídia Silveira Arantes¹

Mestranda em Economia e Desenvolvimento – UFSM
E-mail: lidiaarantes@gmail.com

Lídia Silveira Arantes (2018): "Mentoring para estudantes: uma revisão de literatura", Revista Atlante: Cuadernos de Educación y Desarrollo (noviembre 2018). En línea:

<https://www.eumed.net/rev/atlante/2018/11/mentoring-estudiantes.html>

RESUMO

O mentoring é uma ferramenta que vem sendo crescentemente utilizada com o intuito de oferecer suporte a estudantes e profissionais, de modo a elevar a sua capacidade de adaptação e o seu desempenho. Existem várias modalidades de mentoring, manifestos, por exemplo, em *peer-mentoring*, *e-mentoring*, mentoria aplicada ao acolhimento de ingressante no ensino superior e mentoria voltada para a iniciação científica. Neste contexto, diversas experiências foram realizadas ao redor do mundo, que apontaram, em regra, resultados positivos da aplicação desse instrumento entre universitários. Os estudos correlatos ao assunto sugerem que ainda é preciso avançar na conformação de um arcabouço teórico consolidado sobre o tema, mas também indicam o sucesso na aplicação do *mentoring* para praticamente todos os objetivos almejados pelos executores do programa de mentoria em instituições de ensino superior ao redor do mundo.

Palavras-chave: *Mentoring*, Estudantes

ABSTRACT

Mentoring is a tool that has been increasingly used in order to support students and professionals in order to improve their adaptability and performance. The various types of mentoring, manifestoes, for example, in-mentoring, e-mentoring, mentoring applied to host entry into higher education and orientation towards a scientific initiation. This document has been found on the world, which pointed out, in rule, results of the aid that suppressed unit between university students. The studies related to the subject that are still necessary advance in the conformation of a consolidated theoretical framework on the subject, but also indicate the success in the application of the mentoring for practically all the objectives reached by the executives of the mentoring program in institutions of higher education around the world.

Keywords: Mentoring, Career, Students.

¹ Mestranda em Economia e Desenvolvimento – UFSM

INTRODUÇÃO

Há décadas o mentoring vem sendo praticado, de maneira formal ou informal, de modo que a figura de uma pessoa/profissional experiente repassa os seus conhecimentos e vivências para um jovem aprendiz ou estudante. Contudo, o debate acadêmico sobre mentoring ainda não está consolidado e carece de mais acúmulo para tornar a ferramenta ainda mais poderosa. Crisp (2017) constataram que os esforços de distinguir programas de mentoria em grupos fornece uma tipologia um pouco imprecisa, com uma quantidade considerável de sobreposição entre os tipos de programa. Por exemplo, o programa McNair Scholars fornece mentoria para estudantes de minorias sub-representados através de experiências de pesquisa na graduação. O sucesso do aluno e o sentimento de pertencimento podem ser apoiados por programas de mentoria focados no envolvimento da comunidade acadêmica, bem como no aprimoramento de habilidades acadêmicas e sociais. A mentoria deve ser utilizada na promoção do sucesso do aluno. No entanto, é preciso aprofundar na pesquisa sobre como a mentoria se diferencia de outras formas de acompanhamento de estudantes, bem como há que se compreender o que acontece dentro do contexto das relações de mentoria que as fazem gerar bons resultados acadêmicos, sociais e de desenvolvimento de carreira para o universitário. Na prática, é importante compreender melhor os parâmetros que definem as e sustentam as relações de mentoria, ou seja, como a mentoria produz resultados positivos nas avaliações (desempenho escolar) e na construção da carreira do universitário mentorado (CRISP ET AL, 2017).

Ainda não há um arcabouço teórico consistente sobre mentoring, embora muitos pesquisadores tenham sido criativos em integrar diferentes corpos teóricos de forma inovadora. O trabalho de Jacobi (1991) fornece quatro dimensões teóricas que podem ser incorporadas aos trabalhos sobre mentoring, quais sejam: a) envolvimento na aprendizagem; b) integração acadêmica e social; c) apoio social e; d) apoio ao desenvolvimento. Interações com elevada frequência e alta qualidade entre o corpo docente e os discentes se manifestam em atividades educacionais que conformam um alto nível de envolvimento dos estudantes. A consequência disso é a melhoria do desempenho acadêmico e do sucesso dos estudantes (ASTIN, 1993).

Esta revisão de literatura irá apresentar as formas concretas de manifestação dos processos de *mentoring*. Para tanto, este artigo está segmentado em quatro partes, para além desta introdução. A primeira apresenta os tipos de processo verificados no âmbito das universidades. A segunda seção discorre sobre as experiências nacionais e mundiais de mentoring entre estudantes universitários. A terceira seção (considerações finais) resume as principais conclusões deste trabalho.

1 TIPOS DE PROCESSOS DE MENTORING PARA UNIVERSITÁRIOS

Embora tenha havido alguns avanços na mentoria de universitários, nem todos os programas de *mentoring* compartilham dos mesmos fundamentos e procedimentos. As características específicas dos mentores e mentorandos fazem diferença, assim como os papéis atribuídos àqueles que desempenham a função de orientador. A relação mentor-mentorado é idiossincrática, assim como a frequência e a duração dos encontros de mentoria. Também pode variar o nível de comprometimento de ambas as partes, no sentido de cumprir os seus papéis no processo. Por fim, há diferentes tipos e amplitudes possíveis de um programa de mentoria, bem como os envolvidos podem receber algum tipo de remuneração/recompensa, podem ser impelidos a fazer para se formar ou mesmo podem participar do processo como mentor ou mentorado voluntariamente. Ter em mente estas informações é fundamental para que sejam realizadas comparações entre programas de *mentoring* e avaliação de impactos (GERSHENFELD, 2014).

Existem programas de mentoria focados na promoção da justiça social e da equidade, que são voltados para minorias (grupos sub-representados). Tais iniciativas dão o suporte necessário para que os alunos possam conseguir concluir o curso, bem como oferecem apoio nas fases de transição da graduação para o mercado de trabalho ou para cursos de pós-graduação. Os programas de mentoria com ênfase na justiça social e equidade podem ser caracterizados por atividades que combinam o suporte acadêmico, emocional e sociocultural de colegas estudantes, somado ao apoio dado por estudantes de pós-graduação, pelo corpo docente e por outros profissionais da universidade. Esses programas se propõem a atender às necessidades de alunos que são os primeiros em sua família a frequentar a faculdade (PARKS-YANCY, 2012; TOVAR, 2014; DUNSTAN e JAEGER, 2015). As pesquisas recentes sobre mentoring estão apontando cada vez mais a importância da rede de relações sociais

para explicar a correlação positiva entre mentoria e sucesso/desempenho dos alunos. Esse tipo de mentoria pode ser um meio para promover a justiça social (TOVAR, 2014). Hunt e Michael (1983) identificam cinco construtos relativos ao processo de mentoria que estão inter-relacionados, a saber: a) o contexto do relacionamento mentor-mentorado; b) características do mentor; c) características do mentorado; d) estágios desse relacionamento e; e) resultados do relacionamento entre o mentor, o estudante e a instituição de ensino.

Há programas de mentoria que oferecem bolsas de estudo para apoiar e facilitar as experiências dos alunos de graduação com a pesquisa acadêmica. São projetos formais de mentoria de atividades de pesquisa em nível de graduação, os quais podem ser separados em dois tipos de programas com objetivos diferentes. Em primeiro lugar, existem programas financiados a nível nacional, por fundos públicos como as Experiências de Pesquisa da Fundação Nacional de Ciência para Graduados. O objetivo de parte desses programas é reduzir as disparidades raciais/étnicas na educação de pós-graduação (SCHULTZ ET AL, 2011). Tais programas envolvem uma relação entre um estudante e um mentor de pesquisa, bem como despertam interesse dos alunos em persistir em um curso da área de Ciências, Tecnologia, Engenharia e matemática. O engajamento nestes projetos tem sido positivamente associado a médias de notas maiores (FECHHEIMER, WEBBER E KLEIBER, 2011). Beckman e Hensel (2009) caracterizaram a mentoria de universitários em pesquisa por meio de algumas dimensões, as quais podem ser agrupadas em três categorias abrangentes, a saber: que abordam as populações-alvo (quem), os processos (como) e os objetivos (que) da experiência de mentoria.

Cumpra-se notar que processos de mentoring formais e informais podem desempenhar papéis centrais na formação e mentoria de estudantes universitários na sua trajetória ao longo da graduação, com efeitos multiplicadores por intermédio do peer-mentoring (mentoria por pares, neste caso, estudantes). Os programas de mentoria podem ser um meio eficaz de apoiar os estudantes a se adaptarem ao ambiente e responsabilidades associadas à universidade. Ajudam os universitários a obter um bom desempenho nas disciplinas da faculdade, a lograr um maior desenvolvimento pessoal, um progresso nas atividades acadêmicas e sucesso na carreira profissional (CRISP, 2017). O *peer-mentoring* tem sido avaliado como uma intervenção eficaz no apoio aos estudantes que passam pela transição do ensino médio para a faculdade, uma vez que aumenta o sentimento de pertencimento e melhora as taxas de satisfação, de engajamento e de retenção dos estudantes (CARRAGHER e MCGAUGHEY, 2016).

A era da informação está mudando a dinâmica de muitos relacionamentos, incluindo o *mentoring*. A definição tradicional de mentoring vem se expandindo no sentido de incluir a comunicação mediada por computador (ou o “e-mentoring”). O e-mentoring é promissor no sentido de redefinir relacionamentos de *mentoring* e mudar as condições sob as quais a mentoria é recebida e oferecida. O e-mentoring poderia potencialmente tornar as relações de mentoria mais acessíveis para grupos que anteriormente tinham acesso limitado a esse tipo de mentoria. Os benefícios e as barreiras ao e-mentoring devem ser considerados pela instituição que pretende implementá-lo, a qual deve definir estratégias para estabelecer um programa de e-mentoring moderno (BIEREMA e MERRIAM, 2002). Há várias iniciativas de mentoring com universitários no Brasil e em outros países do mundo. Na próxima seção serão apresentadas algumas delas.

2 EXPERIÊNCIAS DE MENTORING NA UNIVERSIDADE

A mentoria promove não só o amadurecimento pessoal, mas também o progresso na carreira. As pesquisas têm ampliado a perspectiva tradicional de mentoria (entre um mentor e um mentorado), com o intuito de investigar o apoio fornecido por uma rede social de desenvolvimento, constituída por grupos de pessoas que têm interesse e tomam ações para o progresso da carreira da pessoa mentorada (TONG e KRAM, 2012). Segundo Levinson (1978) *apud* Barondess (1995) a sua pesquisa entre profissionais estadunidenses bem-sucedidos, de várias áreas, revelou que todos os respondentes enfatizaram a importância decisiva que teve, em determinada fase de suas carreiras, a figura de um “mentor”.

De fato, entre os 109 estudos sobre mentoring com universitários que foram revisados por Crisp (2017), em quase todos os casos as relações de mentoria foram benéficas para os estudantes e/ou para os mentores. Destarte, no período recente aumentou, consideravelmente, o número de estudos publicados com foco em processos de mentoring por pares. Embora os benefícios das relações de mentoria não sejam suficientemente compreendidos, os resultados

revelam que eles podem variar entre os programas. Por exemplo, é provável que os programas de mentoria voltados para o estudante do primeiro ano estejam mais focados na adaptação dos alunos ingressantes com o objetivo de mantê-los na faculdade. Por outro lado, programas de mentoring voltados para fomentar a pesquisa entre alunos de graduação podem oferecer mais oportunidades de crescimento e desenvolvimento profissional para o estudante. Processos de mentoria são amplamente celebrados e associados ao sucesso na carreira, tanto dentro como fora do contexto do ensino superior. Alguns programas nacionais e institucionais têm sido eficazes na mentoria de grupos de estudantes carentes de minorias ou diversificando as áreas Ciência, Tecnologia, Engenharia e Matemática (CTEM), como o National Research Foundation Experiences Research for Undergraduates (REU), Ronald E. McNair Scholars Program, o currículo de Mentoring Entering e o Meyerhoff Scholarship Program na Universidade de Maryland, no Condado de Baltimore. O programa mentoria de graduandos considerado o melhor pela International Mentoring Association estava localizado na Elmhurst College em Elmhurst, Illinois (CRISP, 2017).

Adicionalmente, é preciso definir o conceito de generatividade com o intuito de discutir a pesquisa empírica de Hastings et al (2015). De acordo com Magalhães e Gomes (2005) a generatividade se manifesta na preocupação com o desenvolvimento da sociedade humana e a qualidade de vida das próximas gerações. É considerada uma marca característica da maturidade psicossocial. A pesquisa de Hastings et al (2015) analisou os níveis de geratividade entre 273 estudantes universitários com 4 anos de vínculo com uma universidade pública. Os resultados indicaram que os estudantes universitários que foram mentores (mentoria de pares) demonstraram uma generatividade significativamente maior do que os estudantes não foram mentores. Os estudantes mentores tiveram uma experiência que funcionou como um “laboratório” que ensina a ser generativo.

Destarte, Leidenfrost et al (2014) realizou um estudo envolvendo 417 estudantes de psicologia que iniciaram o seu curso no período de inverno de 2007/2008, na Universidade de Viena. Destes, trezentos e vinte e oito alunos participaram, voluntariamente, do programa de mentoria por pares, no qual eles foram apoiados por 48 mentores (estudantes avançados) em pequenos grupos. Oitenta e nove alunos não participaram do programa de mentoria. Os grupos que participaram do processo foram classificadas em três estilos mentoring: i) mentoria motivacional de um mestre, ii) mentoring padrão informativo e iii) mentoria minimalista negativa. Os autores concluíram que os participantes do programa de mentoria tiveram melhor desempenho em seus estudos do que os estudantes que não receberam mentoria, o que se manifestou tanto em termos de nota média quanto no número de disciplinas em que os alunos foram aprovados. No entanto, o estudo não apontou qualquer impacto específico dos diferentes estilos de mentoria no desempenho acadêmico dos mentorandos. Os mentores se beneficiaram do programa de mentoria de colegas, independentemente do estilo individual de mentoria do mentor. Os mentores foram aprovados em um número maior de disciplinas e obtiveram melhores notas médias quando comparados àqueles que não foram mentores. Com base nos dados da pesquisa constatou-se que qualquer tipo (estilo) de programa de mentoring era melhor que nenhum processo de mentoria. O resultado do trabalho, contudo, salienta a importância da qualidade do treinamento e da supervisão dos estudantes mentores para que seja assegurado um nível adequado de habilidades para ser um mentor (LEIDENFROST et al, 2014).

Segundo McLaughlin (2013) o crescente emprego de avaliações baseadas em competências permitiu que tivéssemos mais e melhores maneiras de identificar deficiências de desempenho de estudantes. Entretanto, não raro educadores e instituições de ensino conferem maior ênfase na identificação de deficiências do que nos esforços para a superação dessas deficiências. Neste contexto, o autor analisou o programa de mentoria da Universidade de Calgary voltados para alunos com repetidas deficiências de desempenho. Os autores focaram os seus esforços de análise nos principais passos da mentoria e remediação, de modo a descrever um programa que forneça consistência para o referido processo. Os autores concluíram que um pequeno grupo de estudantes com deficiências de desempenho persistentes pode precisar de acompanhamento intensivo para alcançar o nível esperado de desempenho. Constataram que nem todos os alunos serão bem-sucedidos com a mentoria, mas consideram ser responsabilidade dos programas de capacitação fornecer mentoria e uma abordagem organizada para minorar as deficiências dos alunos e aumentar as chances de sucesso deles (McLAUGHLIN, 2013).

De acordo com Belo e Accioly (2015), as pesquisas indicam que os mentorados podem alcançar maior rapidez no aprendizado e na ascensão funcional, melhor socialização, maior

rede de relacionamento, maior sentimento de cidadania organizacional, maior satisfação com o trabalho e com a carreira, maior auto eficácia, menor nível de estresse, menor intenção de sair do emprego e até maiores salários. Além disso, em estudos estatísticos realizados por Silva e Nascimento (2014), no que diz respeito à práticas de intervenção tais como coaching e *mentoring*, os resultados apontaram para uma avaliação global muito positiva da intervenção nas diversas modalidades (sempre entre Bom e Muito Bom).

3 CONSIDERAÇÕES FINAIS

Há diferentes tipos e amplitudes possíveis de um programa de mentoria, de modo que os objetivos e resultados podem variar de caso para caso. Contudo, de modo geral, o mentoring na universidade tem contribuído para o sucesso dos estudantes, para o aprimoramento de suas habilidades acadêmicas e sociais, bem como para constituir um sentimento de pertencimento entre aqueles que ingressam na universidade. A mentoria tem produzido resultados positivos nas avaliações (desempenho escolar) e na construção da carreira do universitário mentorado. Ademais, existem programas de mentoria focados na promoção da justiça social e da equidade, que são voltados para minorias (grupos sub-representados), com o fito de dar melhores condições para que estudantes carentes sejam bem-sucedidos ao longo do curso superior e depois dele.

Adicionalmente, há programas exitosos de mentoria que fomentam as atividades de investigação científica, os quais oferecem bolsas de estudo para apoiar as experiências dos alunos de graduação com a pesquisa acadêmica. Essas iniciativas de mentoring podem ser executadas com o apoio dos próprios colegas estudantes, na modalidade peer-mentoring (mentoria por pares, neste caso, estudantes), na medida em que aqueles que estão nas fases finais da graduação auxiliam os estudantes iniciantes. Com o avanço das tecnologias, é possível executar, com relativo sucesso, processos de mentoring mediados por computador (plataformas digitais), modalidade esta que também é conhecida como e-mentoring. O e-mentoring se apresenta como bastante promissor ao redefinir relacionamentos de *mentoring* e mudar as condições sob as quais a mentoria é recebida e oferecida.

De modo geral, os resultados das pesquisas empíricas indicaram melhorias significativas no desempenho dos estudantes mentorados, bem como entre os universitários que foram mentores (mentoria de pares). Identificou-se entre estes últimos sentimentos altruístas e de preocupação com as gerações futuras (generatividade) em níveis muito maiores do que os verificados entre os estudantes não foram mentores. Essas investigações salientam, entretanto, a importância da qualidade do treinamento e da supervisão dos estudantes mentores para que seja assegurado um nível adequado de habilidades para ser um mentor. Há que se reconhecer, também, que nem todos os estudantes serão bem-sucedidos com a mentoria, mas com frequência, programas de mentoring bem executados tendem a reduzir as deficiências dos alunos e potencializar as chances de sucesso desses estudantes. A maior parte desses programas considerados foram bem avaliados pelos estudantes que deles participaram.

4 BIBLIOGRAFIA

ASTIN, A. W. **What matters in college? Four critical years revisited**. San Francisco. Jossey-Bass, 1993.

BECKMAN, M., & HENSEL, N. **Making explicit the implicit: Defining undergraduate research**. *CUR Quarterly*, 29(4), 40–44, 2009.

BELO, Andréa; ACCIOLY, Sérgio. A mentoria como influência de pessoas no ambiente organizacional. **Caderno de Graduação-Ciências Humanas e Sociais-UNIT-ALAGOAS**, v. 3, n. 1, p. 185-200, 2015.

BETTINGER, E., BAKER, R. **The effects of student coaching in college: An evaluation of a randomized experiment in student mentoring**. Cambridge, MA: National Bureau of Economic Research Retrieved from, 2011.

BIEREMA, Laura L.; MERRIAM, Sharan B. E-mentoring: Using computer mediated communication to enhance the mentoring process. **Innovative Higher Education**, v. 26, n. 3, p. 211-227, 2002.

CARRAGHER, Jean; MCGAUGHEY, Jennifer. The effectiveness of peer mentoring in promoting a positive transition to higher education for first-year undergraduate students: a mixed methods systematic review protocol. **Systematic reviews**, v. 5, n. 1, p. 68, 2016.

CRISP, Gloria et al. Mentoring undergraduate students. **ASHE Higher Education Report**, v. 43, n. 1, p. 7-103, 2017.

CRISP, Gloria. The impact of mentoring on the success of community college students. **The Review of Higher Education**, v. 34, n. 1, p. 39-60, 2010.

Dunstan, S. B., & Jaeger, A. J. Dialect and influences on the academic experiences of college students. **Journal of Higher Education**, 86(5), 777–803, 2015.

FECHHEIMER, M., WEBBER, K., & KLEIBER, P. B. How well do undergraduate research programs promote engagement and success of students? **CBE-Life Sciences Education**, 10(2), 156–163, 2011.

GERSHENFELD, S. A review of undergraduate mentoring programs. *Review of Educational Research*, 84(3), 365–391, 2014.

HASTINGS, Lindsay J. et al. Generativity in college students: Comparing and explaining the impact of mentoring. **Journal of College Student Development**, v. 56, n. 7, p. 651-669, 2015.

HUNT, D. M., e MICHAEL, C. Mentorship: A career training and development tool. **Academy of Management Review**, 8(3), 475–485, 1983.

JACOBI, Maryann. Mentoring and undergraduate academic success: A literature review. **Review of educational research**, v. 61, n. 4, p. 505-532, 1991.

LEIDENFROST, Birgit et al. The Impact of Peer Mentoring on Mentee Academic Performance: Is Any Mentoring Style Better than No Mentoring at All? **International Journal of Teaching and Learning in Higher Education**, v. 26, n. 1, p. 102-111, 2014.

MAGALHÃES, Mauro de Oliveira; GOMES, William Barbosa. Personalidades vocacionais, generatividade e carreira na vida adulta. **Revista Brasileira de Orientação Profissional**, v. 6, n. 2, p. 71-79, 2005.

MCLAUGHLIN, Kevin et al. A practical approach to mentoring students with repeated performance deficiencies. **BMC medical education**, v. 13, n. 1, p. 56, 2013.

PARKS-YANCY, R. Interactions into opportunities: Career management for low-income, first-generation African American college students. **Journal of College Student Development**, 53(4), 510–523, 2012.

SCHULTZ, P. W., HERNANDEZ, P. R., WOODCOCK, A., ESTRADA, M., CHANCE, R. C., AGUILAR, M., & SERPE, R. T. Patching the pipeline: Reducing educational disparities in the sciences through minority training programs. **Educational Evaluation and Policy Analysis**, 33(1), 95–114, 2011.

SILVA, Rita Santos; NASCIMENTO, Inês. Ensino superior e desenvolvimento de competências transversais em futuros economistas e gestores. **Revista Brasileira de Orientação Profissional**, v. 15, n. 2, p. 225-236, 2014.

TONG, Chloé; KRAM, Kathy E. The efficacy of mentoring—The benefits for mentees, mentors, and organizations. **The Wiley-Blackwell handbook of the psychology of coaching and mentoring**, p. 217-242, 2012.

TOVAR, E. The role of faculty, counselors, and support programs on Latino/a community college students' success and intent to persist. **Community College Review. Advance online publication, 2014.**