

**UNIVERSIDADE DO VALE DO RIO DOS SINOS
ESCOLA POLITÉCNICA
CURSO DE BACHARELADO EM SISTEMAS DE INFORMAÇÃO**

FELIPE RICARDI

**SKILLBRIDGE: UMA PROPOSTA DE FERRAMENTA GAMIFICADA PARA
AUXILIAR NO PROCESSO DE MENTORIA**

São Leopoldo
2023

Felipe Ricardi

**SKILLBRIDGE: UMA PROPOSTA DE FERRAMENTA GAMIFICADA PARA
AUXILIAR NO PROCESSO DE MENTORIA**

Artigo apresentado como requisito parcial para
obtenção do título de Bacharel em Sistemas da
Informação, pelo Curso de Sistemas da Infor-
mação da Universidade do Vale do Rio dos Si-
nos (UNISINOS)

Orientador(a): Dra. Rosemary Francisco

São Leopoldo
2023

SKILLBRIDGE: UMA PROPOSTA DE FERRAMENTA GAMIFICADA PARA AUXILIAR NO PROCESSO DE MENTORIA

Felipe Ricardi¹

Rosemary Francisco²

Resumo: O processo de mentoria pode ser abordado de diversas formas, mas tendo como cerne uma pessoa mentora oferecendo sua experiência à pessoa mentorada. Estudos apontam que este processo pode aflorar características, como criatividade, e facilitar o aprendizado de estudantes que fazem parte de turmas com grande quantidade de pessoas, por exemplo. Nas aplicações já existentes, verifica-se que geralmente tem um escopo em específico, seja esse um grupo de pessoas ou uma área de estudo. Também existem nichos onde a pessoa mentorada pode contratar o serviço de mentoria, podendo ser por formato de assinatura ou contratando uma sessão avulsa. Não foi encontrada uma ferramenta que aborde o processo de mentoria de modo geral, sem que houvesse uma barreira de contratação de um rol específico de pessoas, ou que não seja restrito a um ambiente acadêmico ou empresarial. O presente trabalho visou propor uma plataforma que possibilite a conexão de pessoas mentoras e mentoradas, com acompanhamento do andamento do processo e observação de conquistas alcançadas através da mentoria. Através de trabalhos estudados, encontrou-se resultados que indicam que a utilização de conceitos de gamificação podem auxiliar no incentivo à cooperação. Portanto, esses conceitos foram aplicados à ferramenta na forma de gerenciamento de objetivos, que podem ser adicionados pela pessoa mentora a quem está mentorando, e de compartilhamento de conquistas alcançadas através de sua participação no processo. Para colocar em prática os achados de pesquisa e entender o que possíveis usuários acham desta proposta, foi criado um protótipo interativo, baseando-se em um escopo reduzido dos requisitos. O protótipo foi avaliado por 18 pessoas, tendo uma pontuação média de 89.38% na escala de avaliação System Usability Scale (SUS). Isso demonstra que o protótipo tem uma experiência aceitável, podendo evoluir para construir um produto final abordando os objetivos do presente trabalho.

Palavras-chave: Mentoria. Gamificação. Compartilhamento de conhecimento. Criação de comunidade.

Abstract: The mentoring process can be approached on many ways, having as its core a mentor offering their experience to the mentee. Studys point out that this process can surface features, such as creativity, and ease the learning process on students that are part of classes with a huge number of people. In the existent applications, we can see that generally there is a specific target scope, being it a group ou people or an area of study. There is also niche where the mentee can hire the mentoring service, being it as a subscription or hiring a single session. A tool that approaches the process without being attached to a specific organization or without the needing to hire someone was not found. The present work aims to make available a platform that makes possible the connection of menthors and mentees, allowing the track of the process and management of achievements obtained by mentoring process. Through works studied, results were found that the usage of gamification concepts aid on incentive to cooperation. Thus, these concepts will be added to the system on the form of goal management, that will

¹Graduando em de Sistemas de Informação pela Unisinos. Email: fricardi@edu.unisinos.br

²Professora da escola politécnica Email: rosemaryf@unisinos.br

be added by the mentor to their mentees, and by sharing achievements that the mentoring process made possible. Therefore, the goal is creating a community amongst the participants of the mentoring process. To put into practice the research findings and understand what the potential users think about the current proposal, an interactive prototype was created, based on a small scope of the requirements. The prototype was evaluated by 18 people, scoring averagely 89.38% in the System Usability Scale (SUS). This shows that the prototype has an acceptable experience, being possible to evolve to a final product that approaches the goals of the present work.

Keywords: Mentoring. Gamification. Knowledge sharing. Criação de comunidade.

1 INTRODUÇÃO

O processo de construção de conhecimento pode diferir dependendo de qual o conteúdo e o método que se utiliza para tanto. O conhecimento também pode ser dividido entre explícito e tácito, sendo explícito o que pode se representar com instruções claras e reproduzíveis, e o tácito envolve mais dimensões e necessita entendimento de mais variáveis sensíveis ao contexto para ser transferido (NONAKA, 1994). Essa segunda definição pode ser encontrada em momentos que requerem, além de um conhecimento técnico prévio, a noção de quais outros pontos tem que ser considerados.

Segundo Wang e Shibayama (2022), uma das maneiras para se transmitir o conhecimento acumulado e a criatividade de determinado indivíduo é através do processo de mentoria, que é um processo onde uma pessoa mais experiente guia alguém com menos conhecimento em determinado tópico a atingir seus objetivos através de sessões (RAGINS; KRAM, 2007).

No processo de mentoria, pode-se utilizar de diversas ferramentas e tecnologias que auxiliam o desenvolvimento e a continuidade do mesmo. Contudo, essas ferramentas tendem a estar espalhadas em diversos sistemas, abrangendo um escopo de funcionalidades ou restritos a um grupo de pessoas. Além disso, é importante conectar mentores e mentorados que possam se ajudar e criar um ambiente propício para o compartilhamento de conhecimento (MCBRIDE; CAMPBELL; DEMING, 2019).

Baseado na pesquisa realizada, o objetivo do trabalho é propor uma ferramenta que possibilite a conexão entre pessoas mentoras e mentoradas, fomentando que os usuários participem em ambos papéis, tendo o auxílio da gamificação para motivar os usuários a se manterem no sistema. Essa lacuna encontrada se deve ao fato de que o processo de mentoria se encontra, em sua maioria, ou em escopos fechados, dentro de um ecossistema universitário como em Biró e Gyetvai (2022) e Wang e Shibayama (2022), ou sob a forma de um serviço, como nos sistemas DNA de Vendas (DNA de Vendas, 2020) e Mentoria Online (Make it - Estratégia e Inovação, 2022).

A ferramenta proposta visa auxiliar na construção de uma comunidade onde possa se trocar informações sobre o tópico de mentoria, permitir o encontro entre mentores e mentorados, e o compartilhamento de conquistas e agradecimentos à quem ajudou. Essa solução tem como

base os achados de pesquisa elencados, criados a partir de uma revisão bibliográfica e prática realizada pelo autor.

Para alcançar o objetivo geral, foi analisado o processo de mentoria e algumas de suas ramificações, bem como uma análise de ferramentas e trabalhos já existentes sobre o tópico. Também foi desenvolvido um protótipo interativo, levando em conta os achados de pesquisa, e aplicada uma pesquisa com possíveis usuários da ferramenta utilizando este protótipo, assim podendo avaliar a sua eficácia e possíveis pontos de melhoria.

Este trabalho começa pela revisão da literatura, onde são expostos trabalhos que trazem conceitos e noções sobre o processo de mentoria e compartilhamento de conhecimento. Após isso, são descritos os trabalhos e aplicações relacionados, ao final desta seção sendo apresentada uma comparação entre eles. Na seção de Metodologia são apresentados os métodos utilizados para a construção deste trabalho e suas etapas. Posteriormente é apresentado o desenvolvimento da ferramenta proposta, que mostra os passos realizados para construir o projeto, desde as pesquisas necessárias, aplicações práticas e desenvolvimento de artefatos.

2 FUNDAMENTAÇÃO TEÓRICA

Para entender o processo de mentoria e suas nuances, foi realizada a revisão da literatura neste assunto. Com isso, buscou-se encontrar experiências com o processo de mentoria em diversos âmbitos, estudando como foram estruturados os encontros, a relação entre mentores e mentorados e os resultados desse processo. Também buscou-se entender conceitos relacionados à práticas de aprendizado e ensino, quais ferramentas são utilizadas e como elas podem auxiliar no compartilhamento de conhecimento através da mentoria.

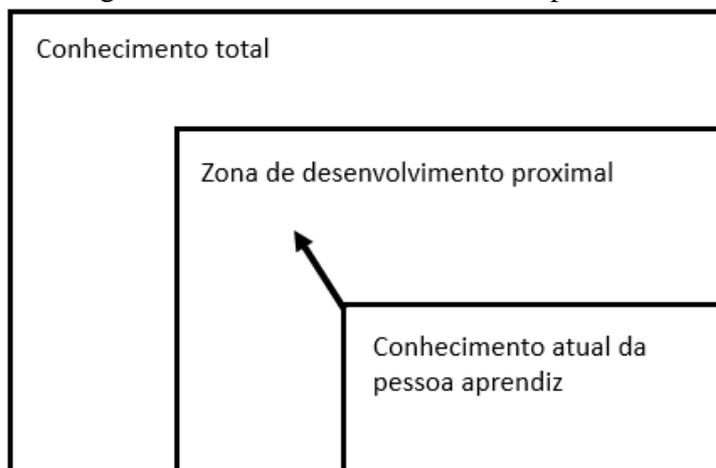
2.1 O ensino sob a ótica de Vygotsky

O processo de compartilhar conhecimento pode ser abordado de diferentes maneiras, uma delas é o conceito de zona de desenvolvimento proximal (ZDP), cunhado por Vygotsky e estudado para o presente trabalho através do artigo de Fino (2001). Esse conceito aborda a necessidade de entender a extensão do conhecimento da pessoa que está sendo ensinada, visto que será importante para desenvolver uma abordagem que irá incrementar o que essa pessoa entende a ponto que possa replicar o conteúdo que está sendo ensinado, conforme Figura 1.

Entende-se, portanto, que essas construções de relação de aprendizado podem ser aplicadas em um processo de mentoria para guiar o desenvolvimento do conhecimento. A ZDP mostra a necessidade de que a pessoa mentora aprenda o que a pessoa mentorada já entende sobre o tópico alvo e quais os seus objetivos.

Na visão de Vygotsky, a progressão da pessoa ensinada através de delegação de tarefas e exposição de conteúdo tem como objetivo uma autonomia em relação ao tópico. Essa autonomia passa pelo aumento gradual de responsabilidades e pela internalização do objeto de ensino,

Figura 1 – Zona de desenvolvimento proximal



Fonte: Elaborado pelo autor

agora podendo não somente replicar o que viu, mas construir outras coisas a partir do que aprendeu (FINO, 2001).

Para além da teoria do conteúdo, Vygotsky também ressalta a importância dos pares para a construção do conhecimento. Esta abordagem se dá através de uma mudança de responsabilidade, visando a existência da relação de uma pessoa tutora e um aluno, não somente de um professor com uma turma (vários alunos) (FINO, 2001). Segundo o autor, esse método de compartilhamento de ensino acaba sendo natural em grandes grupos, onde as pessoas vão ensinando conforme aprendem, sendo usado o exemplo de turmas com grande quantidade de alunos em escolas públicas. Uma versão dessa abordagem pode ser observada no processo de mentoria, que é descrito na seção 2.2.

2.2 O processo de mentoria

Uma das maneiras de compartilhar o conhecimento é através do processo de mentoria. A definição de mentoria é um relacionamento de desenvolvimento e crescimento de carreira entre uma pessoa que tenha mais conhecimento e experiência em tópicos específicos, chamada de pessoa mentora, e outra que deseja aprimorar o que sabe ou desenvolver algum novo conhecimento, chamada de pessoa mentorada, podendo ambas ser da mesma instituição ou de contextos separados (RAGINS; KRAM, 2007).

Segundo Eby (1997), uma mentoria pode abranger o escopo de onde a pessoa trabalha atualmente, ou a sua carreira de modo geral. Quando a mentoria é focada no emprego atual, os tópicos mais recorrentes são a melhoria das habilidades e efetividade nas suas tarefas diárias, entendimento de oportunidades de carreira nessa empresa, e guia em relação a situações que podem ocorrer neste ambiente corporativo (EBY, 1997). Já quando se trata de mentoria focada em carreira, pode se observar um foco em desenvolver diferentes habilidades e rede de contatos,

bem como possibilidades diferentes de carreira (EBY, 1997). Em ambas situações existe a preocupação em desenvolver a reputação e exposição da pessoa mentorada dentro e fora da empresa (EBY, 1997).

Ragins e Kram (2007) ainda sugerem a divisão da mentoria em funções diferentes, as de carreira e as psicossociais. Nas funções de carreira, o foco é desenvolver o avanço da carreira da pessoa mentorada através do entendimento das possibilidades existentes e apadrinhamento por parte da pessoa mentora, por exemplo (RAGINS; KRAM, 2007). Já a função psicossocial aborda o crescimento pessoal e internalização de importantes características para que a pessoa mentorada consiga desenvolver novas habilidades (RAGINS; KRAM, 2007).

Para além das classificações do conteúdo da mentoria, também pode-se observar a forma. Na análise de um mapeamento sistêmico trazida por Halpern (2021), cabe ressaltar a definição de mentoria mosaico, que consiste na utilização de diversas pessoas mentoras pela pessoa mentorada, incentivando consultar especialistas focados em cada tópico que precisa evoluir.

2.3 A mentoria sendo trazida para o mundo virtual

A comunicação por meios virtuais digitais existe há mais de duas décadas, através de softwares como o mIRC (mIRC Co. Ltd., 1995), e, mais recentemente com sistemas como o Zoom, que permitem comunicação por voz e vídeo, possuindo funcionalidades complexas como chamadas em grupo, compartilhamento de tela e até criação de salas para separar membros em atividades em grupo (Zoom Video Communications, Inc, 2022).

Devido a pandemia do coronavírus (COVID-19), diversas restrições foram aplicadas, podendo observar seu início no Brasil em março de 2020 (CNN Brasil, 2020). Por conta dessas restrições, que foram ficando cada vez mais severas com o progresso da pandemia, a comunicação cara-a-cara se tornou dificultada e desencorajada fora de situações excepcionais, visando o controle da propagação do vírus. Tendo isso em vista, sistemas que permitam que sejam realizados encontros virtuais acabam tendo sua procura aumentada (RIBEIRO; WELLS, 2020). Com essa mudança de realidade, pode-se observar que a tendência de busca por opções virtuais para atividades outrora exclusivamente presenciais tende a continuar aumentando, criando também ambientes híbridos.

Ao adaptar o processo de mentoria para um âmbito virtual, Wang, Lee e Pina (2022) apontam que podem ser observados pontos positivos e negativos. No trabalho, é citada a possibilidade de remover certas barreiras como a localidade e a necessidade de deslocamento até um lugar físico para se reunir. Contudo, também são mencionados problemas com relação às tecnologias necessárias, por exemplo.

Algumas organizações são citadas por Wang, Lee e Pina (2022) por divulgarem seus programas de mentorias de maneira virtual, bem como ferramentas para combinação de pessoas mentoras e mentoradas. Esse movimento pode facilitar à pessoas de diferentes localidades a expandirem seus horizontes de possibilidade no que tange a quais pessoas mentoras estão dis-

poníveis. Apesar disso, não é encontrado um lugar onde informações de programas de mentoria ao redor do mundo possam ser encontrados, sendo necessária a busca por instituições específicas para encontrar mais detalhes sobre cada um.

Segundo Wang, Lee e Pina (2022), para criar uma relação de mentoria virtualmente é importante a consideração de três ferramentas principais: um método de comunicação assíncrona, um método de comunicação síncrona e um repositório para compartilhamento de informações. Também é relevante que essas ferramentas sejam escolhidas em conjunto, para que as partes consigam se utilizar ao máximo delas e que a tecnologia não acabe virando um problema para ambos (WANG; LEE; PINA, 2022).

2.4 Influência do processo de mentoria

Para analisar o processo de mentoria é importante entender sua influência nas pessoas que participam deste e como isso pode modelar suas atitudes e desenvolvimento de sua carreira, seja ela profissional, acadêmica ou ambas. Essa análise deve levar em conta o processo como um todo, para entender desde como as pessoas se encontraram, o que desenvolveram e o resultado dessas interações (SCERRI; PRESBURY; GOH, 2020).

2.4.1 Compartilhamento de características entre pessoa mentora e pessoa mentorada

Uma característica pessoal que pode ser considerada como conhecimento tácito é a criatividade. Wang e Shibayama (2022) trazem a mentoria como uma oportunidade para transferir a criatividade no meio acadêmico, que é um dos pontos importantes para a resolução de problemas e que não possui um caminho claro para ser ensinado, dependendo muito do contexto.

Nesse estudo, os autores observam que pessoas mentoradas por pessoas criativas tendem a desenvolver essa habilidade e aplicá-la em sua carreira. É usado como base para definir alguém como uma pessoa criativa a capacidade de abordar tópicos recentes e que, no momento do começo do trabalho, ainda não tenham uma grande comunidade ou referências (WANG; SHIBAYAMA, 2022). Além disso, outro resultado que demonstra as possibilidades abertas pelo processo, é que as pessoas mentoradas não necessariamente seguem a mesma linha de estudo de quem os mentorou, visto que, ao desenvolver novas habilidades e entender como construir caminhos, torna-se possível caminhar em direções diferentes mas aplicando os processos e ferramentas aprendidas (WANG; SHIBAYAMA, 2022).

No que tange tipos de conhecimento e como ele é repassado, um importante conceito é o de conhecimentos tácitos e explícitos. Essa divisão se dá entre o conhecimento que é facilmente replicado através de uma sequência de passos, chamado de explícito, e o conhecimento que é sensível a contexto, e que há dificuldade de ser propagado, dependendo muito do sujeito da situação, chamado de tácito (NONAKA, 1994).

Segundo Wang e Shibayama (2022), uma boa parte dos conhecimentos em um ambiente

corporativo acaba por ser internalizado e não possui uma documentação que permita a sua replicação ou aprendizado. Isso pode ser relacionado à existência de processos que dependem muito do contexto onde estão inseridos ou de outras variáveis que afetam diretamente a decisão tomada.

No âmbito do mercado, Hartmann et al. (2013) trazem em seu trabalho o resultado de que, através da mentoria, pessoas com mais tempo de empresa podem passar aspectos da cultura organizacional para novos empregados. O estudo aborda isso no meio de pessoas vendedoras, uma profissão que o contato humano, conhecimento estritamente tácito, é essencial.

É importante mencionar que a mentoria não precisa ser necessariamente realizada com pessoas de dentro da empresa, Hartmann et al. (2013) apontam que pessoas mentoras externas também podem entregar resultados muito positivos. O estudo indica, inclusive, que os resultados com pessoas mentoras de fora da empresa são maiores. Porém, a amostragem de processos de mentorias com pessoas externas dificulta a garantia deste dado.

2.4.2 Como uma pessoa mentorada é afetada por mentorias passadas

Como mentoria é um processo que teoricamente não oferece restrições de quem pode ou não mentorar ou ser mentorado, qualquer pessoa pode participar do processo. O artigo de McBride, Campbell e Deming (2019) mostra como pessoas que já receberam mentoria são afetadas ao serem pessoas mentoras.

Esse trabalho também aponta que, como uma mentoria é um processo complexo que requer diversos fatores e engloba várias atividades, é importante criar uma rede de conexões para poder atender suas necessidades ao longo do tempo (MCBRIDE; CAMPBELL; DEMING, 2019). Os autores apontam que isso se deve ao fato de ser difícil que somente uma pessoa tenha todo conhecimento e capacidade de propagação de ensino sobre todos tópicos que uma pessoa precisará buscar durante sua carreira.

Com os resultados do trabalho, pode-se observar que as pessoas tendem a se modelar através das mentorias recebidas. Uma comunidade de mentoria pode ser beneficiada com isso por conta de uma maior disponibilidade de pessoas que adquiriram conhecimentos diferentes e que, possivelmente, aprenderam como compartilhá-lo. Ao extrapolar isso, um conhecimento tácito que antes poderia estar contido em uma espécie de silo, pode acabar sendo mais difundido por pessoas que se interessaram no tópico e agora também sabem como o repassar ou utilizar em diferentes contextos.

2.5 Gamificação como auxílio para fomentar cooperação

Tendo em vista a criação de uma comunidade colaborativa e que se retroalimente, é necessário entender ferramentas que possibilitem esse meio. Um conceito em voga que pode ser aplicado é o da gamificação, que consiste em buscar conceitos de jogos de videogame e os apli-

car em diferentes contextos com o objetivo de produzir resultados comportamentais (HAMARI; KOIVISTO; SARSA, 2014).

O trabalho de Riar et al. (2022) traz um fluxo para a implementação de gamificação voltado ao fomento de cooperação, baseado em Hamari, Koivisto e Sarsa (2014). Esse fluxo aborda inicialmente os motivos para cooperação, sejam eles individualistas ou coletivistas. Depois, os relaciona com as ferramentas utilizadas, os resultados psicológicos, sejam eles sociais ou individualistas e os resultados comportamentais.

Riar et al. (2022) também destacam que existem diferentes abordagens a serem utilizadas para motivações individualistas e coletivistas. Isso se deve ao fato desses dois grupos terem interesses diferentes para iniciar uma cooperação e esperam resultados diferentes ao utilizá-la. Para encontrar horizontes na gamificação que possam preencher lacunas, a referência principal é o estudo de jogos e seus mecanismos, assim entendendo como eles visam recompensar ou manter progresso de seus jogadores, por exemplo (RIAR et al., 2022).

Dentre as aplicações que incentivam a cooperação, pode-se observar o trabalho de Padilla-Zea et al. (2022), que consiste no desenvolvimento de uma ferramenta que viabilize a conexão de pares em risco de exclusão social. A abordagem realizada pelos autores foi a criação de dois sistemas: uma rede social chamada KEY tool e um jogo chamado KEY game.

A rede social tem como objetivo fomentar o compartilhamento e criação de laços entre os usuários, incentivando o compartilhamento de suas atividades e no que estão trabalhando. Dentro da rede social também existem objetivos e conquistas, já utilizando conceitos de gamificação. O jogo traz atividades que instigam um melhoramento das habilidades de comunicação e interação dos usuários. A história é construída ao redor de um chat com uma pessoa fictícia, com o usuário vendo vídeos, respondendo quizzes e interagindo no chat.

Os resultados obtidos por Padilla-Zea et al. (2022) demonstram que a utilização dessas ferramentas gamificadas auxiliaram na interação entre os usuários, bem como uma maior aderência ao programa, podendo usá-los como porta de entrada e fidelização para o projeto como um todo.

3 TRABALHOS E APLICAÇÕES RELACIONADAS

Existem diversas aplicações de software que são utilizadas no processo da mentoria para a cobertura de momentos e subprocessos. Nesta seção, são discutidas essas implementações e seu impacto de modo geral para o processo, entendendo a sua efetividade e possíveis ramificações. Para encontrar os trabalhos descritos nas seções seguintes, foram realizadas buscas na base de dados ScienceDirect e no mecanismo de busca Google, a fim de encontrar trabalhos que se utilizem ou disponibilizem aplicações de software para resolverem problemas ou propor inovações relacionadas ao processo de mentoria.

3.1 Sistema para combinação de pessoas mentoras e mentoradas

Visto que, para o processo de mentoria ocorrer, é necessário que haja uma pessoa que possui uma gama maior de conhecimento em certo tópico, a pessoa mentora, e uma pessoa que deseja se desenvolver nesse tópico, a pessoa mentorada (RAGINS; KRAM, 2007), é importante que essas pessoas tenham características que impulsionem esse processo, auxiliando a extrair o máximo de conhecimento e desenvolvimento possível.

O trabalho desenvolvido por Biró e Gyetvai (2022) demonstra a utilização de um sistema para que a combinação entre pessoas mentoras e mentoradas em um grupo de estudantes da Hungria, permitindo também a criação de grupos de estudo. Como esse sistema aborda o processo de mentoria em uma escola, a ideia é que as pessoas que necessitam de ajuda em certos tópicos elenquem suas prioridades de estudo e que as pessoas mentoras façam o mesmo com os assuntos que podem mentorar (BIRÓ; GYETVAI, 2022).

Para alcançar uma boa combinação, o trabalho leva em conta as variáveis possíveis, que são as prioridades de tópicos de aprendizados para pessoas mentoradas, prioridade de tópicos de ensino para pessoas mentoras, possibilidade de grupos de estudo, e possibilidade de duplas para a realização do processo de mentoria. Também são utilizados modelos matemáticos para que se encontrem soluções otimizadas, que atendam da melhor maneira possível as variáveis elencadas (BIRÓ; GYETVAI, 2022).

O trabalho alcançou o objetivo de realizar alocações que funcionem, levando em conta as vontades das pessoas mentoradas e disposição das pessoas mentoras (BIRÓ; GYETVAI, 2022). Os outros resultados analisados pelos autores giram em torno do aspecto de custo computacional e tempo necessário para que os modelos encontrem os resultados ótimos conforme o conjunto de dados recebidos (BIRÓ; GYETVAI, 2022).

3.2 MentorTokou

Visando auxiliar a organização e comunicação entre pessoas mentoras e pessoas mentoradas, a plataforma MentorTokou foi criada e aplicada em uma universidade na Malásia (LIGADU; ANTHONY, 2015). Para alcançar esse objetivo, o sistema consiste em fóruns para grupos de usuários definidos, possibilidade de que a pessoa mentora disponibilize conteúdos para a pessoa mentorada, possibilidade de criação de grupos de mentoria e sistema de mensagens (LIGADU; ANTHONY, 2015).

Nos resultados do trabalho, pode-se observar que as pessoas que utilizam a plataforma puderam sentir que as possibilidades de comunicação oferecidas os ajudaram a resolver os seus problemas (LIGADU; ANTHONY, 2015). Também é citada a construção de comunidade entre as pessoas mentoradas, visto que começaram a utilizar o sistema para compartilhar o que aprenderam também com seus colegas, não somente com a pessoa mentora.

Outro tópico abordado nos resultados é a adaptabilidade dos usuários com as funcionalida-

des oferecidas. Dentre elas, está o fato das pessoas mentoras montarem seus quadros de horários de disponibilidade através dos fóruns e mensagens (LIGADU; ANTHONY, 2015).

De modo geral, os objetivos do trabalho foram cumpridos e demonstram que as pessoas que o utilizaram puderam aproveitar bem as ferramentas apresentadas, as explorando e as adaptando quando encontraram lacunas (LIGADU; ANTHONY, 2015). A maior restrição apresentada é a dificuldade conectiva para pessoas que moram em lugares remotos ou sem acesso, e certa adversidade com a experiência de usuário em si do sistema, tendo sido relatadas confusões com certas telas do sistema (LIGADU; ANTHONY, 2015).

3.3 Mulheres de Produto e a Criação de Comunidade

A associação sem fins lucrativos Mulheres de Produto traz diversas ações e iniciativas com o objetivo de desenvolver e capacitar pessoas que atuam em certas áreas profissionais e que se identificam como mulheres (Mulheres de Produto, 2022). Dentre essas iniciativas, pode-se citar projetos de comunicação, como *podcasts* e *blogs*, disponibilização de canais de comunicação para que essas pessoas possam interagir entre si, e eventos, também visando criar uma comunidade e compartilhar conhecimento.

Além destas iniciativas, é disponibilizado um programa de mentoria. Este programa possui três tipos de participantes: as embaixadoras, mentoras e mentoradas (Mulheres de Produto, 2022). O site oficial categoriza embaixadoras como as pessoas que cuidam da iniciativa, mantendo e fomentando suas ações. Os papéis de mentora e mentorada seguem a mesma linha do que foi citado na seção 2.2.

Através dos materiais disponibilizados no site oficial do projeto, entende-se que o objetivo é trazer oportunidades de receber aconselhamento e possíveis caminhos para a carreira para mulheres no início ou em transição de carreira (Mulheres de Produto, 2022). Também são disponibilizados canais para tirar dúvidas, levantar possíveis problemas no processo e até conversar sobre o processo entre mentoras e mentoradas, separadamente.

Por conta dessa organização do processo de mentoria, pode-se observar uma criação de comunidade de pessoas mentoras, visto que se tem como objetivo a capacitação de quem participa, pode-se abrir espaço para que essas mesmas pessoas se ofereçam como mentoras no futuro. Outro ponto importante, relacionado com o que McBride, Campbell e Deming (2019) citam sobre a importância de buscar informações diferentes de diversas pessoas mentoras, conforme se necessita de certas especialidades, é que existe uma relação de mentoras, com uma breve apresentação e suas redes sociais, assim a pessoa mentorada pode buscar uma conexão com alguém que já possui um plano de fundo no tópico que busca se especializar.

3.4 Mentoria Como Serviço

Outra maneira de encontrar pessoas mentoras se dá através de sistemas que oferecem mentoria como um serviço. Nessas plataformas, geralmente é apresentado um rol de pessoas mentoras, com suas descrições e, em alguns casos, com comentários de pessoas que foram mento-
radas.

Contudo, existem diferentes maneiras de cobrar por esse serviço. A plataforma DNA de Vendas (2020), por exemplo, oferece pacotes de mentoria. Esses planos giram em torno da quantidade de sessões e na duração do processo de mentoria em si como pode ser visto na Figura 2, podendo realizar essas sessões com diversas pessoas mentoras disponibilizadas pelo programa (DNA de Vendas, 2020).

Figura 2 – Planos de mentoria da plataforma DNA de Vendas



Fonte: DNA de Vendas (2020)

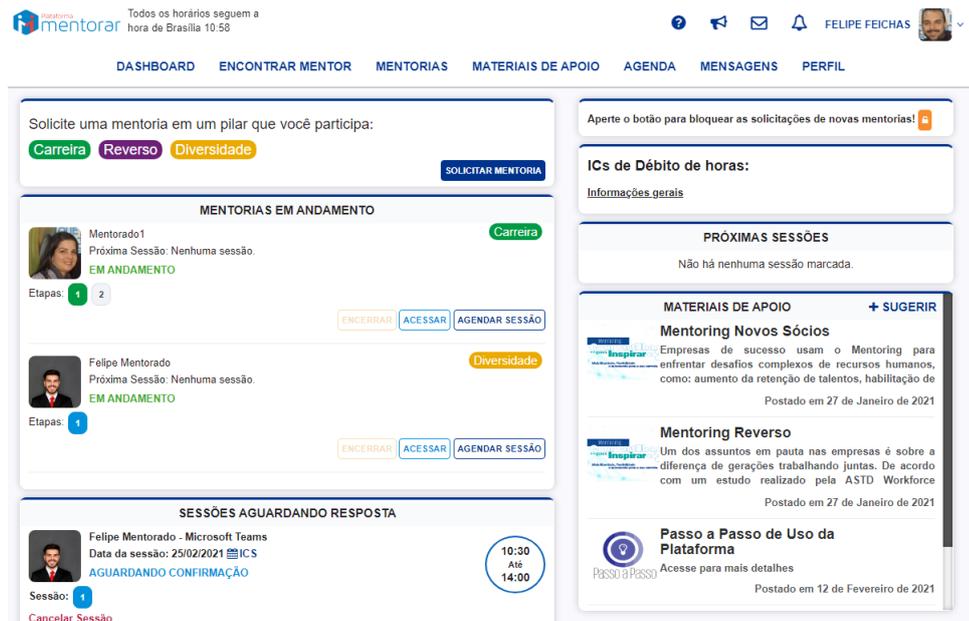
Outro modelo de negócio pode ser observado na plataforma Mentoria Online. Neste serviço, uma lista de pessoas mentoras é disponibilizada, contendo uma descrição com sua área de conhecimento e detalhes de sua trajetória profissional, pessoal e acadêmica (Make it - Estratégia e Inovação, 2022). No site também é descrito que o processo de mentoria nesta plataforma é separado em uma reunião de alinhamento e sessões de mentoria, sendo que cada pessoa mentora pode ter o seu custo para cada sessão.

3.5 Plataforma Mentorar

Para empresas ou iniciativas que desejam implementar um programa ou fomentar a mentoria em seu âmbito, existem sistemas que organizam os dados do processo e facilitam o uso das partes interessadas. A Plataforma Mentorar (2022) auxilia neste ponto de interesse, sendo uma plataforma com funções pré definidas e possibilidade de mudança da parte visual da plataforma para se adaptar a identidade visual da contratante.

As funcionalidades disponibilizadas pela plataforma abrangem diversas etapas do processo de mentoria, podendo ser destacadas a etapa de combinação entre pessoa mentora e pessoa mentorada, cadastro de objetivos e progressos, e possibilidade de envio de materiais de apoio para o processo (Plataforma Mentorar, 2022). Na Figura 3, está representada a *dashboard* do sistema, onde pode se observar a variedade de funcionalidades disponibilizadas pela plataforma.

Figura 3 – *Dashboard* da plataforma mentorar



Fonte: Plataforma Mentorar (2022)

Como são oferecidas muitas possibilidades, a utilização do sistema permite que as contratantes moldem o formato de mentoria que disponibilizam para seu grupo através destes recursos. Também se torna mais fácil avaliar e mensurar o sucesso do processo, entendendo como os objetivos são ou não cumpridos, assim sendo possível tomar ações que viabilizem a otimização do processo como um todo.

3.6 Comparação e discussão dos trabalhos e aplicações relacionadas

Para comparar os trabalhos e aplicações descritos previamente nesta seção, foi elaborada a Tabela 1. Nesta tabela, pode-se observar as etapas do processo de mentoria que os trabalhos e aplicações abrangem, o escopo de atuação e como é disponibilizado o sistema.

Por conta das diversas motivações, público-alvo e etapas do processo de mentoria abordadas pelos trabalhos e aplicações apresentados, as funcionalidades que apresentam são diversas. Na Tabela 2, são descritas essas funcionalidades relacionadas com as etapas do processo que visam resolver. Por conta do presente trabalho ter como um dos objetivos a criação de uma ferramenta que apoie o processo de mentoria de ponta a ponta, é importante observar essas funcionalidades e como pode-se incorporá-las, realizando as adaptações necessárias.

Tabela 1 – Comparação entre os trabalhos e aplicações estudados

PROJETO	ETAPAS DO PROCESSO DE MENTORIA	PÚBLICO-ALVO	COMO É DISPONIBILIZADO O SISTEMA
SOFTWARE MATCH (BIRÓ; GYETVAI, 2022)	Combinação entre pessoas mentoras e pessoas mentoradas	Grupo de estudantes de uma escola na Hungria	Modelo de alocação de pessoas que recebe as preferências das pessoas mentoras e mentoradas
MENTORTOKOU (LIGADU; ANTHONY, 2015)	Organização de conteúdo das sessões, criação de grupos de mentoria, espaço para interação entre as pessoas que participam do processo, sistema de mensagens	Alunos de uma universidade na Malásia	Portal online
MULHERES DE PRODUTO (MULHERES DE PRODUTO, 2022)	Combinação entre pessoas mentoras e pessoas mentoradas, espaço para interação entre as pessoas que participam do processo	Pessoas que se identificam como mulheres buscando desenvolver sua carreira	Comunidade no aplicativo Slack e materiais disponibilizados no site do projeto
MENTORIA ONLINE (MAKE IT - ESTRATÉGIA E INOVAÇÃO, 2022) E DNA DE VENDAS (DNA DE VENDAS, 2020)	Combinação entre pessoas mentoras e pessoas mentoradas, agendas das pessoas mentoras	Pessoas que buscam especialistas para tópicos de sua carreira	Plataforma online para compra de sessões de mentoria
PLATAFORMA MENTORAR (PLATAFORMA MENTORAR, 2022)	Organização de objetivos, combinação entre pessoas mentoras e pessoas mentoradas, espaço para interação entre as pessoas que participam do processo, agenda, organização de conteúdo das sessões	Plataforma pode ser contratada e disponibilizada para o escopo escolhido pela contratante	Plataforma online

Fonte: Elaborada pelo autor

4 MATERIAIS E MÉTODOS

Nesta seção é descrito o método pelo qual o trabalho foi desenvolvido, seus artefatos e avaliação.

4.1 Design Science Research (DSR)

O método que guiou o desenvolvimento deste projeto é o DSR. Neste método, se observa a criação de artefatos voltados para a resolução de determinado problema, avaliando-os e documentando sua contribuição para a construção de conhecimento (PEFFERS et al., 2007). Para a construção dos artefatos de pesquisa, foi usado o *framework* proposto por Kuechler e Vaishnavi

Tabela 2 – Funcionalidades existentes nos trabalhos e aplicações estudados

PROJETO	COMBINAÇÃO DE PESSOAS MENTORAS E MENTORADAS	ORGANIZAÇÃO DE CONTEÚDO DAS SESSÕES	AGENDA DOS PARTICIPANTES	CONSTRUÇÃO DE COMUNIDADE
SOFTWARE MATCH	Possibilidade de elencar necessidades de aprendizado e possibilidades de ensino	Não aborda essa etapa	Não aborda essa etapa	Não aborda essa etapa
MENTOR TOKOU	Fóruns para as pessoas combinarem o processo de mentoria	Espaço para envio de conteúdos da pessoa mentora para a pessoa mentorada	Pessoas mentoras se utilizam dos fóruns para colocar seus horários	Fórum para conversa entre os participantes do processo para compartilhamento de experiências
MULHERES DE PRODUTO	Relação de pessoas mentoras e tópicos que podem auxiliar as pessoas mentoradas	Fica à cargo das pessoas que participam do processo	Fica à cargo das pessoas que participam do processo	Disponibilização de canais na ferramenta de comunicação Slack para conversar sobre o processo, experiências e expectativas
MENTORIA ONLINE E DNA DE VENDAS	Relação de pessoas mentoras e tópicos que podem auxiliar as pessoas mentoradas	Não abordam essa etapa	Possuem tabela com horários disponíveis das pessoas mentoras	Não aborda essa etapa
PLATAFORMA MENTORAR	Cadastro das pessoas que querem mentorar e que querem ser mentoradas	Espaço para envio de conteúdos da pessoa mentora para a pessoa mentorada	Calendário com agendamentos	Fórum para conversa entre os participantes do processo para compartilhamento de experiências

Fonte: Elaborada pelo autor

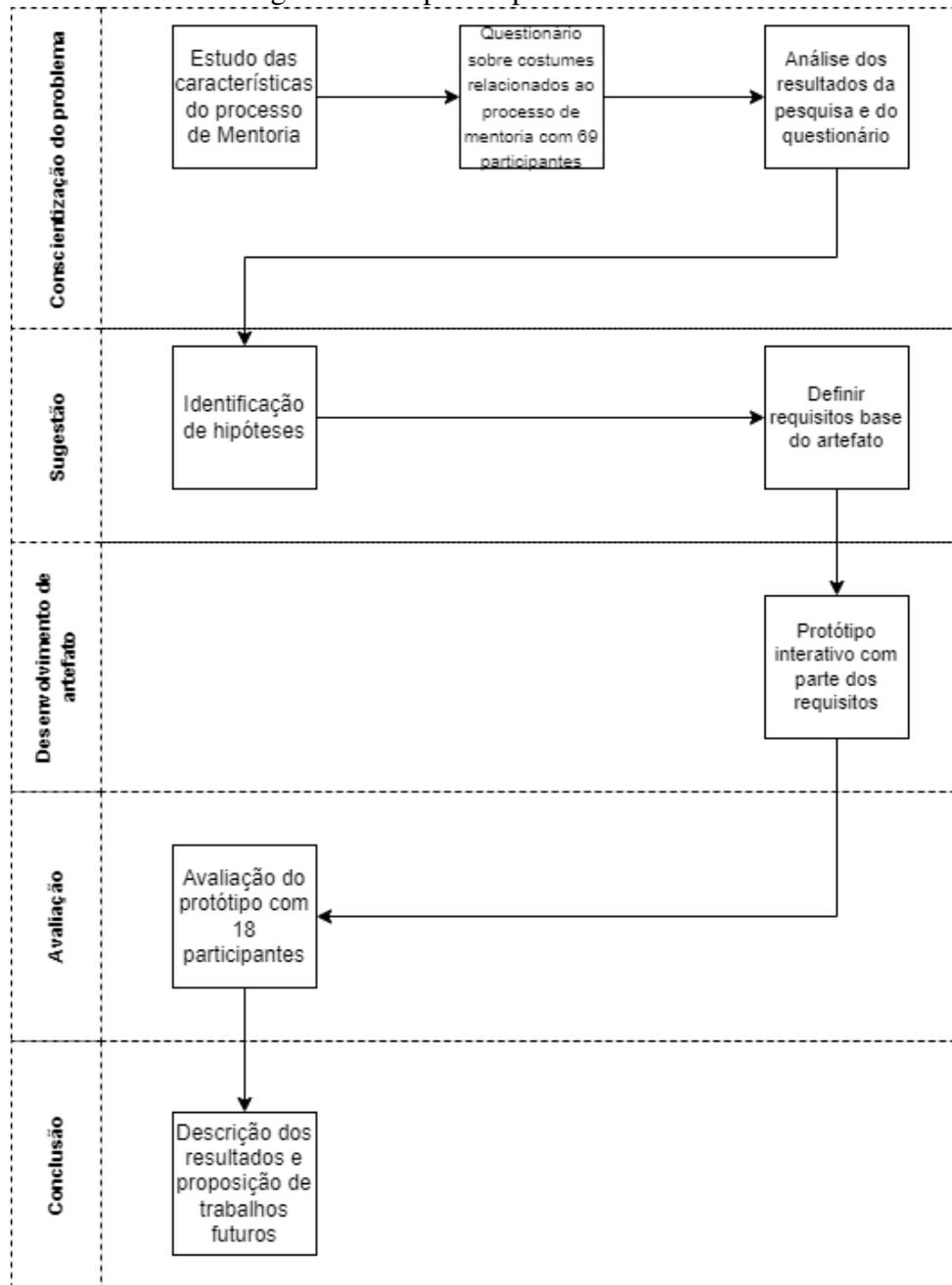
(2008), que pode ser observado na Figura 4.

Primeiramente, foi realizado um estudo na forma de revisão da literatura sobre o tópico, visando obter mais conhecimentos sobre como o processo de mentoria ocorre. Em seguida, foi realizada uma pesquisa para conhecer aplicações e trabalhos relacionados, o que possibilitou conhecer a realidade acerca do tópico e suas utilizações atualmente.

Logo após, foi realizado um questionário, descrito na Seção 5.2, com pessoas do ambiente acadêmico e do mercado de trabalho, de áreas variadas, dentre eles estudantes da universidade UNISINOS e colegas de trabalho do autor. Este questionário visou entender como as pessoas veem o processo de mentoria, se possuem dúvidas ou bloqueio em relação à participar, bem como tecnologias que utilizam/utilizariam para auxiliar nesse processo. Com a coleta desse questionário, foram analisadas as respostas e buscou-se entender como endereçar as lacunas existentes.

Após obter essa solidificação do conhecimento sobre o assunto, foram elencados achados de pesquisa, descritos na Seção 4.2. Com base nesses achados e buscando propor uma base de

Figura 4 – Etapas do processo do DSR



Fonte: Elaborado pelo autor adaptado de Kuechler e Vaishnavi (2008)

solução para o problema de pesquisa, foram definidos os requisitos necessários para criação de um mínimo produto viável (MVP) para o desenvolvimento e avaliação da ferramenta proposta.

Para avaliar os requisitos propostos e propor uma experiência de usuário, foi desenvolvido um protótipo interativo com parte dos requisitos, descrito na Subseção 6.1. Após desenvolver o protótipo, foi realizada uma etapa de avaliação através do método System Usability Scale (SUS) (SMYK, 2020), presente na Subseção 6.2. Com esta avaliação, foi possível entender as mudanças necessárias na experiência atual e se os requisitos fazem sentido para o objetivo, bem como traçar pontos para serem abordados em iterações futuras do DSR.

4.2 Achados de pesquisa

Através da revisão da literatura e da pesquisa realizada, foram encontradas 4 pontos importantes para a pesquisa, que são apresentadas na Tabela 3. Nesta tabela também pode ser observada a referência que originou cada achado.

Tabela 3 – Achados de pesquisa

Achado de pesquisa	Origem
AP1: Participar de mentoria como pessoa mentorada fomenta vontade de mentorar no futuro	McBride, Campbell e Deming (2019)
AP2: Adaptar o processo de mentoria para o mundo online permite a remoção de barreiras de localidade	Wang, Lee e Pina (2022)
AP3: Pessoas que já foram mentoradas sentiram um impacto significativamente positivo	Questionário realizado pelo autor
AP4: Utilização de conceitos de gamificação podem auxiliar na cooperação	Riar et al. (2022)

Fonte: Elaborado pelo autor

Na pesquisa apresentada na seção 5.2, muitas pessoas disseram que não tem certeza sobre a sua capacidade de participar do processo de mentoria como mentor por falta de conhecimento. Com base no estudo de McBride, Campbell e Deming (2019), pode-se observar que, ao receberem mentoria, as pessoas podem estar mais propensas a participarem do processo como mentoras no futuro. O achado de pesquisa AP1 traz essa relação, o que pode fazer com que as pessoas que forem recebendo mentoria na plataforma, acabem continuando também como mentoras.

Wang e Shibayama (2022) trazem em seu trabalho a adaptação do processo de mentoria para o ambiente on-line. Nesse estudo os autores destacam a possibilidade de abertura de novas oportunidades e diminuição de barreiras, apesar da adição de outras dificuldades. No achado AP2, é consolidada essa oportunidade, que permite a conexão de pessoas em diferentes espaços físicos, aumentando a quantidade de possíveis usuários que participarão dessa comunidade.

No questionário realizado pelo autor, descrito na subseção 5.2, foram realizadas perguntas sobre o impacto da mentoria, como pessoa mentora e pessoa mentorada. Essas perguntas foram feitas em formato Net Promoter Score (NPS), para entender se essas pessoas são promotoras, detratoras ou neutras em relação a sua participação no processo (REICHHELD, 2003). Pelos resultados, entende-se que, de modo geral, as pessoas tem uma visão positiva sobre a mentoria por conta do impacto positivo que teve em sua vida, que é o ponto central do achado de pesquisa AP3.

Um dos desafios da criação de uma comunidade de ajuda mútua é encontrar métodos que possibilitem engajamento das pessoas. Segundo Riar et al. (2022), uma solução para isso pode ser encontrada na gamificação, construindo incentivos para que as pessoas se sintam atraídas para entrar no sistema. O achado de pesquisa AP4 aborda a utilização de gamificação para

superar essa barreira.

5 CONSCIENTIZAÇÃO DO PROBLEMA E SUGESTÃO

Nesta seção é descrito como a ferramenta proposta foi elaborada, sendo abordados a conscientização e aprofundamento no problema de pesquisa e suas etapas de maturação, a definição dos conceitos de gamificação utilizados e a proposição de uma solução para o problema encontrado.

5.1 Estudos para entendimento do problema de pesquisa

Para consolidar o problema de pesquisa e entender os conceitos necessários para o desenvolvimento do trabalho, foi traçado um plano baseado no método de pesquisa DSR, descrito na Figura 4. Primeiramente, foi realizada uma revisão da literatura, que é descrita na Seção 2. Com essa revisão, pôde-se entender conceitos que nortearam as propostas e possibilitaram um melhor entendimento do processo.

Ao pesquisar sobre trabalhos e aplicações similares, foram consolidadas na Tabela 1 as ideias de cada trabalho/aplicação, e na Tabela 2 as funcionalidades que estes projetos implementaram e que puderam ser úteis para o presente trabalho aplicar em sua construção. Nesta etapa, foi possível compreender que, nos casos estudados, existem pequenos escopos que norteiam a aplicação, seja uma universidade, um grupo de pessoas ou somente uma parte do processo. Também pode-se observar a existência de aplicações que permitem pessoas mentoras cobrarem pelo serviço, ou que empresas contratem uma instância do software para implementar em sua organização.

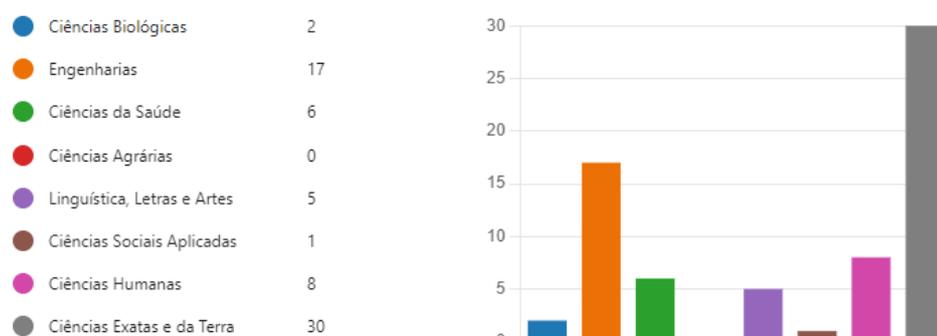
5.2 Questionário sobre relação de possíveis usuários com o processo de mentoria

Para além do estudo da teoria e aplicações práticas, buscou-se entender qual a relação dos possíveis usuários da plataforma com o processo de mentoria atualmente. Para isso, foi aplicado um questionário com público alvo de pessoas universitárias. O questionário trouxe perguntas que visaram entender o que motivaria as pessoas no processo de mentoria. Para quem apontou já ter participado como pessoa mentora e/ou mentorada, foi perguntado como foi sua experiência, já para quem não participou ainda foi perguntado o que a faria participar. Para todos participantes foi perguntado o que lhes ajudaria e o que levam/levariam em consideração para escolher uma pessoa mentora, bem como sua disponibilidade para participação no processo. O questionário completo e o resumo das respostas se encontram no Apêndice H.

A coleta de dados foi realizada através da plataforma Microsoft Forms, aplicado entre os meses de setembro e outubro de 2022, tendo um total de 69 respostas. As pessoas que responderam o formulário se dividem entre as oito áreas de conhecimento listadas pela fundação

CAPES (Ministério da Educação, 2022), representado na Figura 5.

Figura 5 – Áreas do conhecimento das pessoas que responderam o questionário



Fonte: Elaborado pelo autor

5.2.1 Análise quantitativa

No grupo de pessoas que responderam o questionário, 35 (51%) nunca participaram de um processo de mentoria. Dentre as pessoas que já participaram do processo, 14 (20%) pessoas já foram mentoras e mentoradas. Enquanto isso, 7 (10%) somente foram mentoras, e 13 (19%) somente foram mentoradas. Esta relação é representada na Figura 6.

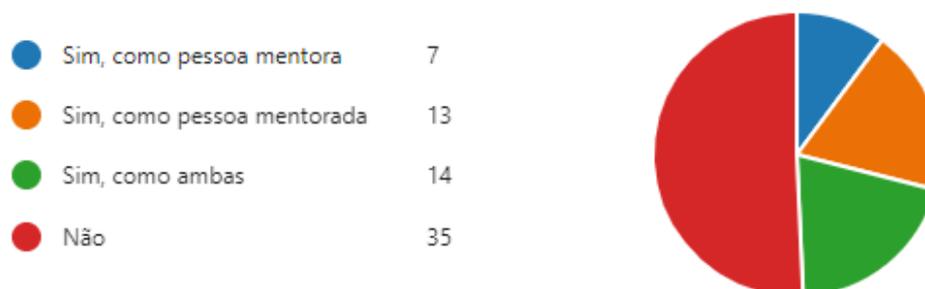
Para as pessoas que já participaram do processo de mentoria, foram realizadas questões sobre o impacto do processo em sua vida, como pessoa mentora e mentorada. O formato das perguntas é a escala de Net Promoter Score, sendo 0 um impacto extremamente negativo e 10 um impacto extremamente positivo.

Conforme Bain & Co. (2022), as respostas à perguntas no formato Net Promoter Score que sejam 9 ou 10 consideram a pessoa promotora, 7 ou 8 neutra, e entre 0 a 6 detratora. O cálculo a ser realizado diminui a porcentagem total de pessoas detratoras da porcentagem do total de pessoas promotoras, resultando em um número que pode ir de -100 a 100. O resultado dessa escala pode ser importante para acompanhar a evolução de opinião de partes interessadas ao longo do tempo, neste caso sobre o processo de mentoria em si.

No universo das respostas do questionário, o Net Promoter Score de pessoas que participaram de mentoria como mentoras é de 10. Entre quem participou como pessoa mentorada, essa pontuação é 44. Isso demonstra que, de modo geral, quem participa da mentoria como pessoa mentorada tem uma boa experiência e podem ser promotores desta prática. Já as pessoas que participaram como mentoras, apesar de terem uma pontuação positiva, estão mais próximas da neutralidade.

Também foram realizadas perguntas sobre o interesse das pessoas em participar futuramente do processo de mentoria. Quando perguntadas se participariam do processo como pessoas mentoradas, 30 pessoas (43%) responderam que sim, 26 pessoas (38%) que não sabem/talvez participariam, e 13 pessoas (19%) não participariam. Quando perguntadas se participariam do pro-

Figura 6 – Participação prévia em processo de mentoria dentre as pessoas que responderam o questionário



Fonte: Elaborado pelo autor

cesso como pessoas mentoras, 20 (29%) responderam que sim, 20 (29%) que não sabem/talvez participariam, e 29 (43%) não participariam.

5.2.2 Análise temática

Para detalhar as respostas para as questões de campo de texto aberto, o método escolhido foi a análise temática. Na análise temática, busca-se encontrar assuntos que sejam recorrentes dentre as respostas (BRAUN; CLARKE, 2006).

No trabalho de Braun e Clarke (2006), as autoras propõem que, primeiramente, o conjunto de dados seja analisado e estudado, para que haja uma maior familiarização. Após isso, é necessário elencar possíveis temas, filtrá-los, revisá-los e nomear cada item resultante desse processo. Por último as autoras sinalizam que deve-se relatar essas descobertas, entendendo quais as relações desses temas com o todo do trabalho.

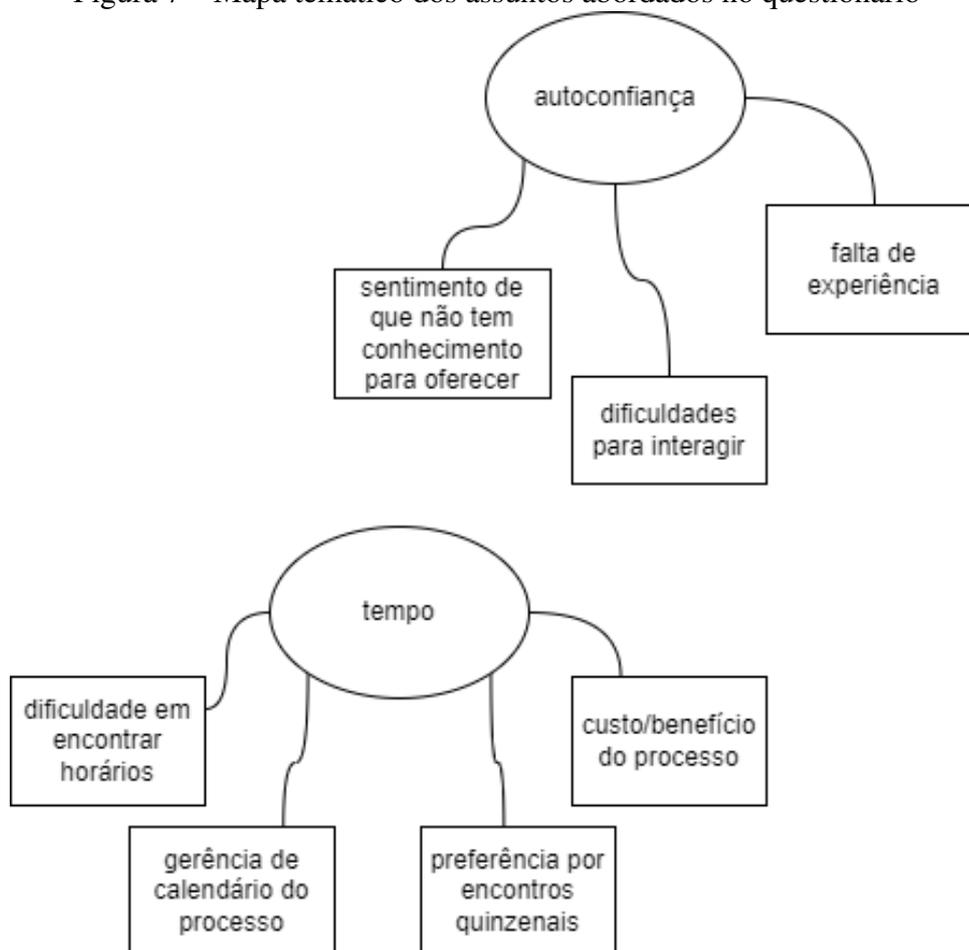
Ao observar as respostas do questionário, os temas que se destacaram foram o tempo (ou a falta dele) e a autoconfiança. Ambos surgiram com mais frequência nas questões de texto aberto sobre possíveis limitações para participar do processo, seja como pessoa mentora ou mentorada.

Para representar essa relação, foi elaborado um mapa temático (Figura 7), baseado no trabalho de Braun e Clarke (2006). Neste mapa, pode-se observar os temas identificados e suas ramificações, que são descritas subsequentemente neste texto.

O tópico de tempo atinge de modo amplo ambas pessoas mentoras e mentoradas, visto que as pessoas demonstraram em suas respostas a preocupação de como encaixar este processo em suas rotinas, bem como a fadiga que mais uma tarefa pode causar caso não obtenha os resultados desejados.

Principalmente entender que o investimento de tempo vale a pena, entender que é mais proveitoso usar esse tempo em discussão com uma pessoa mentora do que fazendo algo para me desenvolver (Resposta ao questionário sobre participações em processo de mentoria, 2022)

Figura 7 – Mapa temático dos assuntos abordados no questionário



Fonte: Elaborado pelo autor, baseado em Braun e Clarke (2006)

Esse tema também aparece quando as pessoas que participariam do processo de mentoria como mentoras foram perguntadas sobre quais ferramentas as auxiliariam, tendo como uma das respostas mais recorrentes algo que as ajude a gerenciar seu tempo.

Há uma convergência entre pessoas que participariam como mentoras e pessoas que participariam como mentoradas quanto a frequência de possíveis encontros, sendo a principal resposta a de que pessoas mentoras poderiam alocar uma hora a cada duas semanas e que pessoas mentoradas gostariam de se encontrar quinzenalmente com quem as mentora.

Outro ponto que se sobressaiu entre os demais ao analisar as respostas do questionário foi o da autoconfiança, principalmente na pergunta sobre quais seriam as limitações para participar do processo como pessoa mentora. As respostas apontaram que muitas pessoas não se sentem preparadas ou não tem certeza se conseguiriam compartilhar esse conhecimento.

Experiência. Não me sinto confortável guiando alguém, já que não sou sólido o suficiente na minha área (Resposta ao questionário sobre participações em processo de mentoria, 2022)

Isso pode demonstrar que as pessoas imaginam que, para oferecer uma mentoria, precisam saber tudo sobre determinado tópico. Este fato pode acarretar em uma diminuição de pessoas dispostas a se oferecerem como mentoras, assim dificultando na combinação de pares para desenvolvimento do processo.

5.3 Conscientização do problema

Ao considerar as etapas utilizadas para entender mais sobre o tópico de mentoria e o resultado desse estudo, têm-se consolidado o problema de pesquisa. Esse problema consiste em encontrar métodos para criar uma comunidade gratuita de mentoria, onde as pessoas possam se oferecer como mentoras ou buscar pessoas que possam as mentorar, também mantendo progresso ao longo do tempo e incentivando o compartilhamento de conquistas pessoais.

Um dos desafios para a criação dessa comunidade mora em encontrar como incentivar mais pessoas a serem mentoras. Essa necessidade nasceu através da análise temática do questionário aplicado, visto que diversas pessoas mencionaram empecilhos como falta de tempo ou de conhecimento/experiência para oferecer mentoria.

Entre os trabalhos estudados, a grande maioria eram destinados a um grupo específico de pessoas, podendo ser para alunos de universidade ou pessoas trabalhando em áreas específicas, por exemplo. Fora isso, também foram estudadas plataformas que cobram das pessoas mentoradas ou que necessitam da compra de uma licença e instalação para serem utilizadas.

Também é importante entender como tornar o sistema viável para ser disponibilizado gratuitamente, o que resulta na necessidade de otimizar ao máximo os recursos necessários para manter a plataforma no ar.

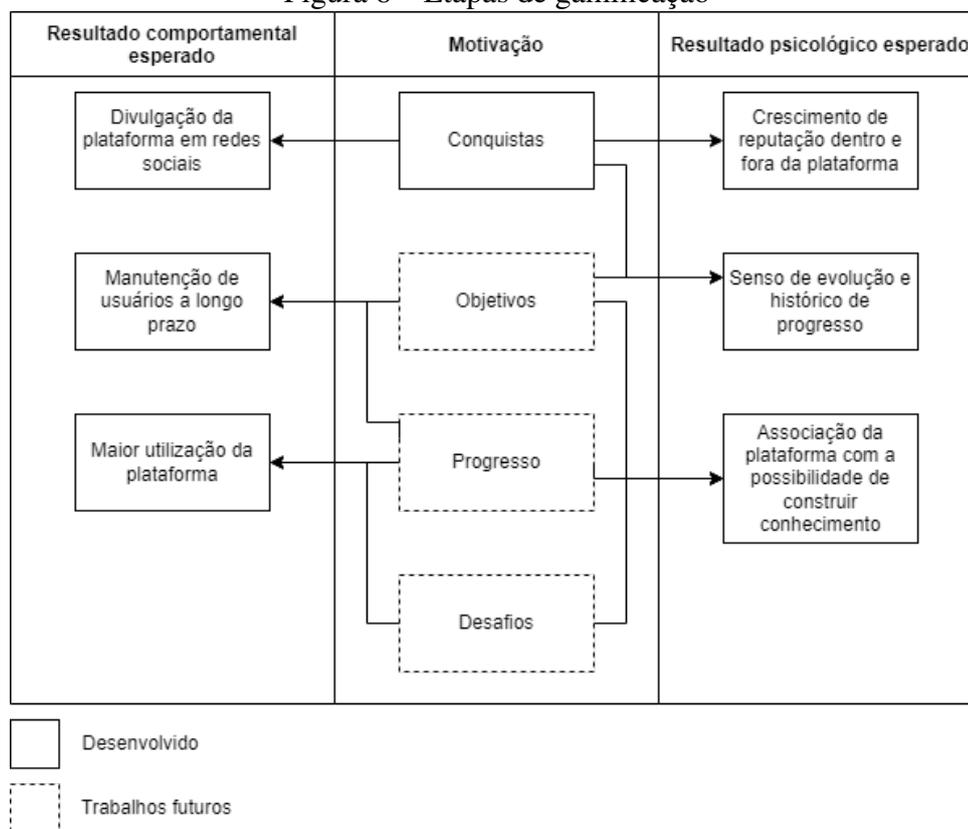
5.4 Conceitos de gamificação

Conforme descrito na Seção 2.5, podem ser observados resultados positivos no uso de gamificação para o fomento de cooperação (RIAR et al., 2022), apontado no achado de pesquisa AP4. Riar et al. (2022) trazem a visão de que pessoas podem cooperar visando um fim coletivista ou individualista. O fim coletivista é abordado através do próprio senso de auxílio que a mentoria se baseia, onde as pessoas poderão sentir o impacto de sua mentoria em outras pessoas. Já o senso individualista pode ser preenchido através da gamificação, ao obter resultados que beneficiem também a si próprio.

No trabalho de Hamari, Koivisto e Sarsa (2014), são estudados três pilares nos projetos selecionados: a motivação, os resultados comportamentais, e os resultados psicológicos. Com base nisto, a Figura 8 expõe como esses tópicos foram abordados no presente trabalho e a sua relação.

A abordagem de gamificação utilizada no presente trabalho se baseia no estudo de Hamari, Koivisto e Sarsa (2014), que traz como centro as motivações de gamificação e espera retornos

Figura 8 – Etapas de gamificação



Fonte: Elaborado pelo autor, baseado em Hamari, Koivisto e Sarsa (2014)

comportamentais e psicológicos. As motivações escolhidas em um primeiro momento são conquistas, objetivos, progresso e desafios, que foram selecionadas a partir do trabalho de Hamari, Koivisto e Sarsa (2014).

Espera-se que a divulgação da plataforma se dê por conta do compartilhamento de conquistas obtidas no sistema em redes sociais, por exemplo. Objetivos e progresso podem resultar em uma manutenção de usuários ativos, visto que provocam um senso de continuidade. Com progresso e desafios dentro da plataforma, propõe-se uma fidelização dos usuários e uma maior utilização de seus recursos.

Com a integração entre objetivos, progresso e desafios, busca-se que os usuários associem o uso da plataforma com a possibilidade de criação de conhecimento. As conquistas e objetivos permitem que os usuários tenham uma noção de como vai o seu progresso, podendo visualizar os marcos temporais de sua evolução. Ao poder visualizar suas conquistas na plataforma, os usuários podem criar uma reputação em certos tópicos, demonstrando o sucesso prévio ao auxiliar outras pessoas.

Para o protótipo interativo proposto no presente trabalho, a motivação de Conquistas foi escolhida para ser desenvolvida, onde pessoas mentoradas podem cadastrar marcos de sua vida acadêmica, profissional ou pessoal, atrelando a pessoas mentoras que a ajudaram pelo caminho. Assim, pessoas mentoras podem visualizar seu impacto nas pessoas que ajudaram, e pessoas

mentoradas podem mostrar como tem progredido ao longo do tempo. A escolha desta motivação para o primeiro protótipo se deu, principalmente, por entender que o resultado comportamental esperado de divulgação da plataforma auxilie a construir uma base de usuários em um primeiro momento.

5.5 Sugestão de resolução para o problema

Após definir e entender o problema de pesquisa, buscar fontes na literatura, e trabalhos e aplicações similares, foi desenvolvida uma proposta de solução. Essa proposta consiste na definição de requisitos base para a criação de um MVP da ferramenta proposta, bem como uma linha do tempo que torne possível o seu desenvolvimento, além da proposta de arquitetura de software.

5.5.1 Requisitos

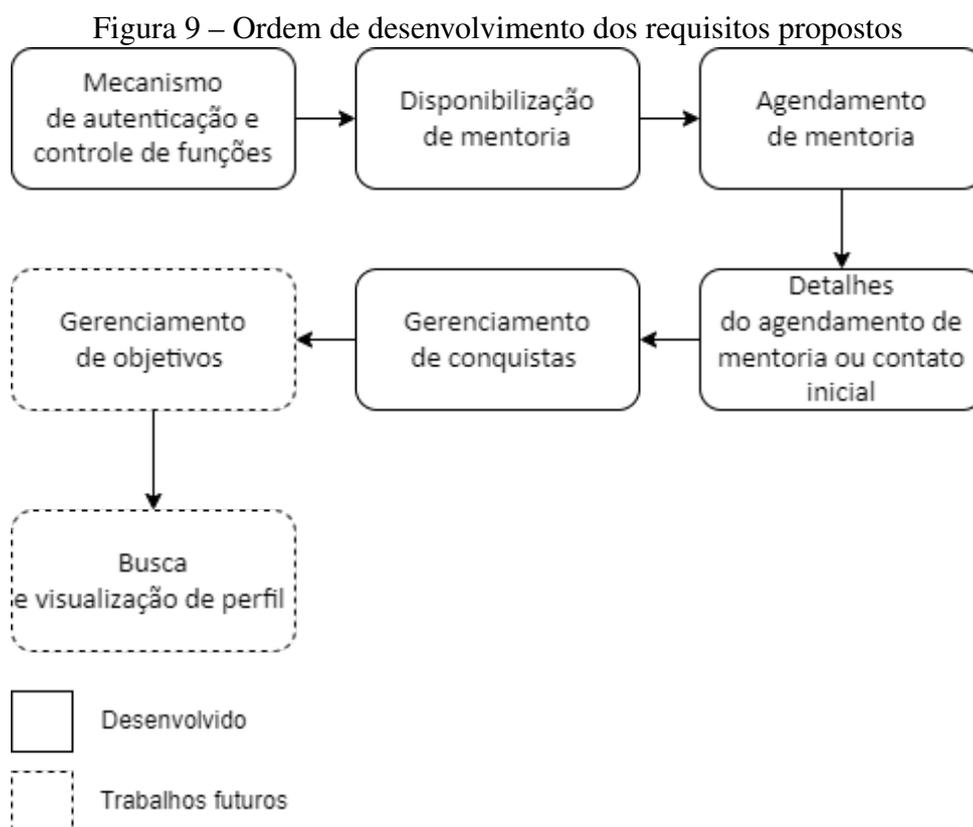
A definição do fluxo consiste em que pessoas mentoras e pessoas que buscam mentoria possam se conectar, realizar o processo, manter atividades e seu progresso, e que a pessoa mentorada possa compartilhar suas conquistas marcando as pessoas mentoras que a auxiliaram no processo.

Dentro desse fluxo, existem vários requisitos que ainda podem ser quebrados em tarefas menores para realizar o desenvolvimento (Apêndice A). Na descrição dos requisitos, também está presente um identificador, que é utilizado para identificar subtarefas ao gerenciar o projeto de desenvolvimento.

Na Figura 9, é exposta a proposição de sequência de desenvolvimento dos requisitos. A descrição dos requisitos foi feita de tal modo que cada um contenha um artefato entregável, acrescentando as funcionalidades e possibilitando testar iterativamente a ferramenta proposta. O desenvolvimento do protótipo seguiu a ordem apresentada na Figura 9, sendo priorizados os primeiros requisitos por restrições de tempo, assim, os requisitos de Gerenciamento de Objetivos e Busca e Visualização de Perfil ficaram como oportunidades para trabalhos futuros.

5.5.2 Metodologia para desenvolvimento do protótipo

Ao aplicar uma metodologia de pesquisa que tem em sua base a experimentação e a validação iterativa de partes do projeto, é importante que também se aproveite de uma metodologia de desenvolvimento de projeto que viabilize essas características. Uma das iniciativas que mais fielmente representam essa ideia é o manifesto ágil. O objetivo por trás do manifesto ágil é a criação de uma nova mentalidade de desenvolvimento, para que se possa focar mais no time e suas interações, em entregas, validações, comunicação e adaptações ao longo do caminho ao invés de uma pilha de burocracias (BECK et al., 2001).



Fonte: Elaborado pelo autor

A utilização de metodologias ágeis será manifestada nas etapas de desenvolvimento e avaliação, onde os artefatos serão desenvolvidos iterativamente, visando a possibilidade de testá-los e realizar adaptações necessárias, assim entregando uma solução mais sólida e já tendo passado pelo crivo de um grupo de usuários, que representarão os usuários finais.

A metodologia ágil escolhida foi o Kanban. Essa escolha se dá pela maneira proposta pela metodologia na abordagem de problemas, onde as tarefas são dispostas em um quadro, virtual ou físico, podendo visualizar melhor o trabalho a ser feito e prioridades (ANDERSON; CARMICHAEL, 2016). A metodologia também incentiva o entendimento de como enfrentar os problemas existentes e buscar sempre uma evolução das entregas, incrementando o produto que está sendo desenvolvido (ANDERSON; CARMICHAEL, 2016).

As tarefas que serão expostas no quadro serão definidas posteriormente, tendo como base os requisitos encontrados. Cada tarefa conterá uma breve descrição e um número sequencial com base no identificador do requisito (ex: 001.1, 001.2, etc.). Isso irá facilitar o entendimento do andamento das tarefas bem como dos requisitos, o que permite uma melhor tomada de decisão quanto a tempo e prioridades.

6 FERRAMENTA PROPOSTA

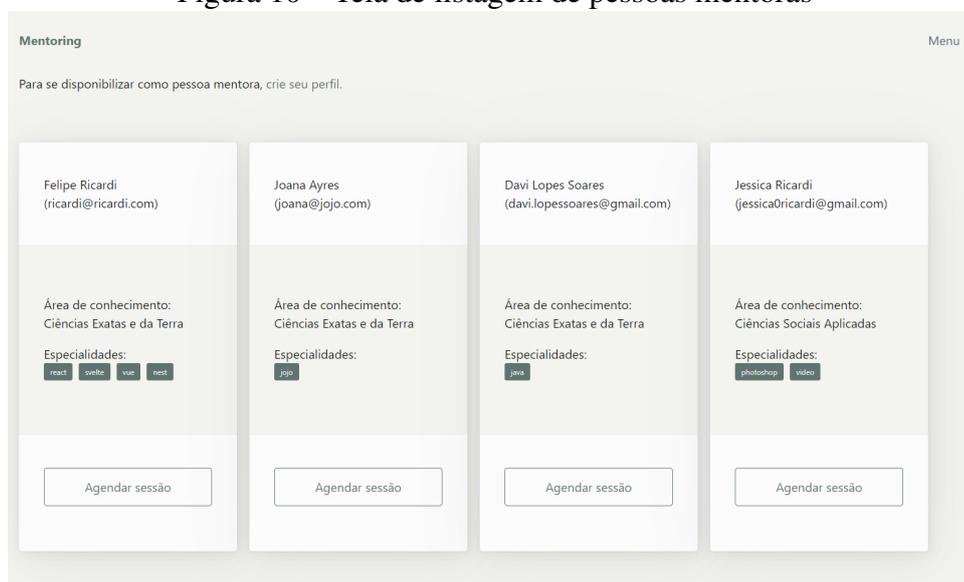
Nesta seção são apresentados os resultados da pesquisa. Esses resultados são representados pelo protótipo interativo desenvolvido, e a análise das avaliações de experiência de usuário com o protótipo.

6.1 Protótipo interativo

Para o desenvolvimento do protótipo interativo, foram abordados os requisitos na ordem descrita pela Figura 9. Visto que o objetivo desta etapa é a demonstração de modo geral do funcionamento do sistema e experiência de usuário, a implementação foi realizada levando em conta somente o caminho feliz, não possuindo validação de erros.

As funcionalidades desenvolvidas foram as de criação de conta e autenticação, disponibilização para ser uma pessoa mentora (Figura 10), agendamento da mentoria, detalhes do agendamento da mentoria e gerenciamento de conquistas (Figura 11). Todas as telas estão demonstradas no Apêndice D.

Figura 10 – Tela de listagem de pessoas mentoras



Fonte: Elaborado pelo autor

A organização do desenvolvimento do protótipo foi feita através de um projeto no Github³. Deste modo, foi possível criar tarefas relacionadas aos requisitos, bem como as *pull requests* criadas para cada parte nova de código, o que permite verificar o progresso e rastrear mudanças em cada iteração do artefato.

³Disponível em <<https://github.com/orgs/tcc-mentoring/projects/1/views/1>>

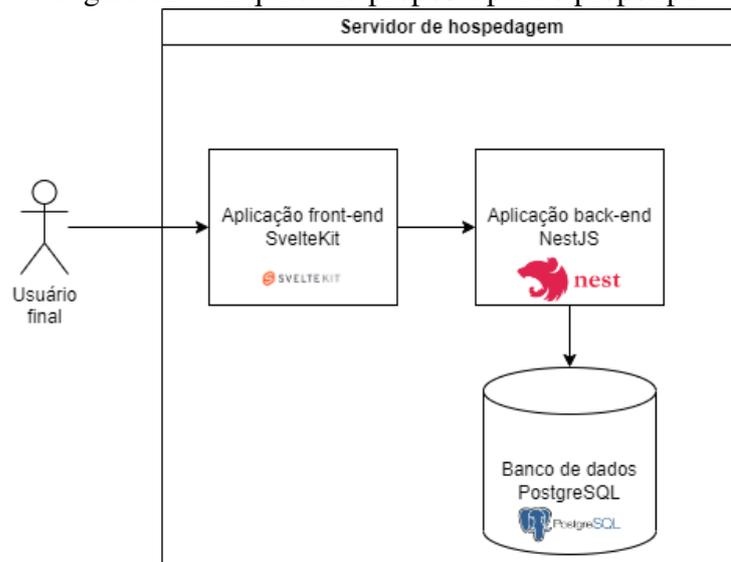
Figura 11 – Tela de criação de conquistas

Fonte: Elaborado pelo autor

6.1.1 Arquitetura proposta para o protótipo

A arquitetura proposta foi elaborada a fim de prover as ferramentas necessárias para desenvolver o protótipo e, ao mesmo tempo, otimizar a utilização de recursos para diminuir os custos finais. Para alcançar esses objetivos, foram definidos como componentes do sistema o banco de dados, serviço de back-end, serviço de rotas e serviço de front-end (Figura 12).

Figura 12 – Arquitetura proposta para o protótipo



Fonte: Elaborado pelo autor

Para o serviço de back-end, foi utilizado o framework NestJS, que permitiu a disponibilização de Rest APIs para serem consumidas pelo serviço de front-end. Dentro do framework

NestJS, pode-se configurar a conexão com bancos de dados através de variáveis de ambiente, assim possibilitando a abordagem descrita no serviço de banco de dados. O banco de dados utilizado foi sistema gerenciador de banco de dados (SGBD) PostgreSQL em ambiente de testes, e SQLite para o ambiente local.

No front-end, foi utilizado o framework SvelteKit, que utiliza como base o framework Svelte. A escolha se deu pela possibilidade de renderização no lado do servidor (SSR)⁴. O *framework* Pico.CSS (LARROCHE, 2023) foi escolhido como base para o estilo do protótipo. Componentes que não estavam contemplados no *framework* foram estilizados pelo autor, visando manter uma identidade visual consistente. A utilização do Pico.CSS possibilitou, também, a adaptação da experiência de usuário para dispositivos móveis.

A disponibilização deste protótipo foi realizada através das ferramentas Vercel para o front-end, e Render para o backend e base de dados. Ambas ferramentas se conectam com o Github, sendo feito um novo *deploy* a cada mudança no código.

6.2 Avaliando o protótipo

Para avaliar a ferramenta proposta, foram realizadas sessões em duplas com 18 colegas de trabalho e de faculdade do autor, com uma pessoa atuando como pessoa mentora e outra como mentorada. Nesta avaliação, simulou-se um caso de uma pessoa mentora, disponibilizando seus conhecimentos, e uma pessoa mentorada que busca melhorar em um tópico. Também foi abordado o caso de uso de que a pessoa mentorada queira registrar uma conquista que alcançou com o apoio da pessoa mentora. Após as sessões, as pessoas foram convidadas a participar de uma pesquisa (Apêndice B).

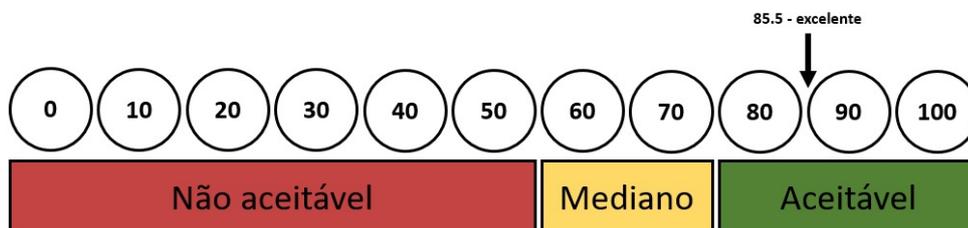
A pesquisa utiliza o método System Usability Scale (SUS), que tem como objetivo mensurar a efetividade, eficácia e satisfação dos usuários (SMYK, 2020). O método faz uso de diversas perguntas com formato de escala de Likert, onde calcula-se através de uma fórmula a pontuação de cada usuário, podendo realizar operações como média e moda, para avaliar como, em geral, está a usabilidade do sistema (SMYK, 2020). Além das perguntas do método SUS, foram adicionadas duas perguntas de texto aberto, com o objetivo de colher possíveis melhorias de modo geral com o usuário. A relação completa de perguntas encontra-se no Apêndice C.

Os resultados trouxeram uma média de 89.38 nas avaliações dos usuários. Além de ser uma pontuação aceitável, pode também ser considerada excelente (SMYK, 2020), conforme apontado na Figura 13. As médias de pessoas mentoras e pessoas mentoradas foram muito similares, sendo 90.36 e 88.61, respectivamente. Esses resultados ilustram uma consistência no protótipo desenvolvido, além de um sólido começo para que possa ser estendido com as propostas de trabalhos futuros presentes na Seção 8. A tabela contendo as respostas encontra-se no Apêndice F, já a tabela contendo a avaliação do método SUS e as notas individuais estão no

⁴O SSR permite uma melhor indexação por ferramentas de busca, melhorando sua colocação nas listagens destes.

Apêndice E.

Figura 13 – Escala de avaliação do método SUS



Fonte: Elaborado pelo autor, baseado em Smyk (2020)

Nas questões abertas, pode-se observar que as funcionalidades existentes possuem boa eficácia, fortalecendo um lastro para evoluir com futuros desenvolvimentos. Dentre as sugestões, existem oportunidades de melhoria no desenho em si da aplicação e de ajustes de pequenas funcionalidades, como a inserção de múltiplos valores nas telas de cadastro de especialidades e de mentores nas conquistas. Outros pontos dizem respeito a melhoria dos termos e auxílio ao usuário em telas de cadastro e adição de possibilidade de filtrar resultados em telas onde pode-se visualizar diversos itens, como na página inicial, onde são listadas as pessoas mentoras disponíveis. Um importante aspecto em algumas respostas foi a menção a similaridade com a usabilidade de outras aplicações, o que pode impactar na experiência dos usuários, auxiliando a entender mais intuitivamente como alcançar certos lugares do sistema.

Ao observar o roteiro proposto para a avaliação do protótipo, encontram-se os achados de pesquisa AP2 e AP4. Eles falam sobre a adaptação da mentoria para o mundo online, e a utilização de conceitos de gamificação para melhorar a cooperação, respectivamente. Com parte das respostas às questões abertas destacando a eficácia e intuitividade de uso do protótipo, infere-se que as proposições feitas no presente trabalho foram alcançadas. Assim, a base de desenvolvimento e de requisitos propostos podem ser aproveitados para a construção de protótipos mais avançados e desenvolvimento de um produto final.

7 DISCUSSÃO

A primeira observação ressaltada neste trabalho diz respeito aos benefícios encontrados através da participação em processos de mentoria. Dentre esses benefícios, pode-se observar a possibilidade de absorver características da pessoa mentora, como em Wang e Shibayama (2022), e como as pessoas mentoradas podem buscar diversas pessoas mentoras para abordarem tópicos específicos, assim construindo uma rede de mentoria a qual pode recorrer (MCBRIDE; CAMPBELL; DEMING, 2019). O presente trabalho também possibilita a realização de mentoria mosaico ao permitir que o usuário busque por pessoas mentoras baseadas em suas especialidades, com base em suas variadas necessidades (HALPERN, 2021).

Dentre as maneiras de se oferecer mentoria atualmente, observa-se dois principais métodos. O primeiro é a criação de pequenos contextos, sejam eles um ambiente acadêmico (LIGADU; ANTHONY, 2015), empresarial (Plataforma Mentorar, 2022), ou destinado ao crescimento de um grupo específico de pessoas (Mulheres de Produto, 2022). O segundo é o oferecimento de mentoria através de um serviço, onde pessoas podem encontrar pessoas mentoras as quais podem ser contratadas para uma sessão ou série de sessões (DNA de Vendas, 2020) (Make it - Estratégia e Inovação, 2022).

Através da revisão bibliográfica, foi notada a falta de um sistema que qualquer pessoa pudesse se oferecer como pessoa mentora ou encontrar uma pessoa para o mentorar. Pode-se ressaltar a importância de criar mecanismos para possibilitar a disponibilização gratuita de uma ferramenta que aborde essa necessidade e a manutenção dos usuários a longo prazo. Um desses mecanismos é a introdução de elementos de gamificação, que permite criar uma rede de etapas que tenham reflexos comportamentais e psicológicos nos usuários (HAMARI; KOIVISTO; SARSA, 2014). Além disso, elementos de gamificação também podem auxiliar com um dos pontos críticos encontrados na pesquisa realizada sobre participação em processos de mentoria, que é a falta de autoconfiança. Assim, pode-se visar que pessoas comecem sendo mentoradas e vão criando confiança para oferecerem-se como pessoas mentoras.

8 CONCLUSÕES E TRABALHOS FUTUROS

Para atender as oportunidades de melhoria do processo de mentoria encontradas pela pesquisa, o presente trabalho propôs uma ferramenta através de uma série de requisitos que abrangem o objetivo geral. Uma parte desses requisitos foi escolhida para a criação de um protótipo interativo, visando entender se a ideia de modo geral é bem aceita entre os possíveis usuários.

Após desenvolver o protótipo e aplicar uma pesquisa sobre a sua usabilidade, entende-se que a experiência proposta atualmente é satisfatória. Conclui-se que há uma boa possibilidade de que os futuros usuários da plataforma consigam acessar as funcionalidades que buscam de maneira direta, bem como atender o objetivo de realizar o processo de mentoria.

Para construir uma ferramenta que possa ser disponibilizada ao público, propõem-se melhorias no atual estado do projeto. A primeira melhoria é o desenvolvimento dos requisitos que não foram abordados no presente trabalho, descritos na Seção 5.5.1. Também torna-se necessário pesquisas sobre o perfil de usuários e uma visão mercadológica do produto, para uma distribuição direcionada. Outro ponto importante para garantir a qualidade dos resultados obtidos através da ferramenta seria entender como balizar a experiência de pessoas mentoras na plataforma, evitando pessoas com intenções prejudiciais ou sem nenhuma expertise. Por fim, é importante pesquisar sobre a arquitetura final do produto, visando diminuir custos e maximizar a performance para os usuários.

Referências

ANDERSON, D. J.; CARMICHAEL, A. **Essential Kanban Condensed**. [S.l.]: Blue Hole Press, 2016. ISBN 0984521429.

Bain & Co. **Measuring Your Net Promoter Score**. 2022. Disponível em: <<https://www.netpromotersystem.com/about/measuring-your-net-promoter-score/>>.

BECK, K. et al. **Manifesto for Agile Software Development**. 2001. Disponível em: <<https://agilemanifesto.org/>>.

BIRÓ, P.; GYETVAI, M. Online voluntary mentoring: Optimising the assignment of students and mentors. **European Journal of Operational Research**, 2022. ISSN 0377-2217. Disponível em: <<https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S0377221722006518>>.

BRAUN, V.; CLARKE, V. Using thematic analysis in psychology. **Qualitative Research in Psychology**, Routledge, v. 3, n. 2, p. 77–101, 2006. Disponível em: <<https://www.tandfonline.com/doi/abs/10.1191/1478088706qp063oa>>.

CNN Brasil. **As restrições por causa do COVID-19 e mais notícias da manhã de 20 de março**. 2020. Disponível em: <<https://www.cnnbrasil.com.br/nacional/as-restricoes-por-causa-do-covid-19-e-mais-noticias-da-manha-de-20-de-marco/>>.

DNA de Vendas. **Mentoria Online - DNA de Vendas**. 2020. Disponível em: <<https://www.dnadevendas.com.br/mentoria-online/>>.

EBY, L. T. Alternative forms of mentoring in changing organizational environments: A conceptual extension of the mentoring literature. **Journal of Vocational Behavior**, v. 51, n. 1, p. 125–144, 1997. ISSN 0001-8791. Disponível em: <<https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S0001879197915943>>.

FINO, C. Vygotsky e a zona de desenvolvimento proximal (zdp): Três implicações pedagógicas. **Revista Portuguesa de Educação**, v. 14, 01 2001.

HALPERN, L. R. The odyssey of mentoring: “a paradigm shift from baby boomer to millennial and beyond”. **Oral and Maxillofacial Surgery Clinics of North America**, v. 33, n. 4, p. 435–447, 2021. ISSN 1042-3699. Gender and Diversity in Oral and Maxillofacial Surgery. Disponível em: <<https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S1042369921000479>>.

HAMARI, J.; KOIVISTO, J.; SARSA, H. Does gamification work? – a literature review of empirical studies on gamification. In: **2014 47th Hawaii International Conference on System Sciences**. [S.l.: s.n.], 2014. p. 3025–3034.

HARTMANN, N. N. et al. The effects of mentoring on salesperson commitment. **Journal of Business Research**, v. 66, n. 11, p. 2294–2300, 2013. ISSN 0148-2963. Disponível em: <<https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S0148296312000859>>.

KUECHLER, W.; VAISHNAVI, V. On theory development in design science research: anatomy of a research project. **EJIS**, v. 17, p. 489–504, 01 2008.

LARROCHE, L. **Pico.css • Minimal CSS Framework for semantic HTML**. 2023. Disponível em: <<https://picocss.com/>>.

LIGADU, C.; ANTHONY, P. E-mentoring ‘mentortokou’: Support for mentors and mentees during the practicum. **Procedia - Social and Behavioral Sciences**, v. 186, p. 410–415, 2015. ISSN 1877-0428. The Proceedings of 5th World Conference on Learning, Teaching and Educational Leadership. Disponível em: <<https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S1877042815024040>>.

Make it - Estratégia e Inovação. **a mentoria online**. 2022. Disponível em: <<https://www.amentoriaonline.com/>>.

MCBRIDE, A. B.; CAMPBELL, J.; DEMING, K. Does having been mentored affect subsequent mentoring? **Journal of Professional Nursing**, v. 35, n. 3, p. 156–161, 2019. ISSN 8755-7223. Disponível em: <<https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S8755722318301844>>.

Ministério da Educação. **Tabela de áreas de Conhecimento/Avaliação**. 2022. Disponível em: <<https://www.gov.br/capes/pt-br/acao-a-informacao/acoes-e-programas/avaliacao/instrumentos/documentos-de-apoio-1/tabela-de-areas-de-conhecimento-avaliacao>>.

mIRC Co. Ltd. **mIRC: Internet Relay Chat client**. 1995. Disponível em: <<https://www.mirc.com/about.html>>.

Mulheres de Produto. **Mulheres de Produto**. 2022. Disponível em: <<https://mulheresdeproduto.com/>>.

NONAKA, I. A dynamic theory of organizational knowledge creation. **Organization Science**, v. 5, n. 1, p. 14–37, 1994.

PADILLA-ZEA, N. et al. Social interaction and gamification with youth at risk of social exclusion: The technological approach of the keystone project. **Entertainment Computing**, v. 43, p. 100502, 2022. ISSN 1875-9521. Disponível em: <<https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S187595212200026X>>.

PEFFERS, K. et al. A design science research methodology for information systems research. **Journal of Management Information Systems**, Routledge, v. 24, n. 3, p. 45–77, 2007. Disponível em: <<https://doi.org/10.2753/MIS0742-1222240302>>.

Plataforma Mentorar. **Como funciona - Plataforma Mentorar**. 2022. Disponível em: <<https://www.mentorar.com.br/como-funciona/>>.

RAGINS, B. R.; KRAM, K. E. The roots and meaning of mentoring. **The handbook of mentoring at work: Theory, research, and practice**, p. 3–15, 2007.

REICHHELD, F. F. **The one number you need to grow**. 2003. Disponível em: <<https://hbr.org/2003/12/the-one-number-you-need-to-grow>>.

RIAR, M. et al. Gamification of cooperation: A framework, literature review and future research agenda. **International Journal of Information Management**, v. 67, p. 102549, 2022. ISSN 0268-4012. Disponível em: <<https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S0268401222000834>>.

RIBEIRO, D.; WELLS, A. **Com pandemia, demanda por videoconferências dispara em empresas brasileiras**. 2020. Disponível em: <<https://www.cnnbrasil.com.br/business/com-pandemia-demanda-por-videoconferencias-dispara-em-empresas-brasileiras/>>.

SCERRI, M.; PRESBURY, R.; GOH, E. An application of the mentoring framework to investigate the effectiveness of mentoring programs between industry mentors and student mentees in hospitality. **Journal of Hospitality and Tourism Management**, v. 45, p. 143–151, 2020. ISSN 1447-6770. Disponível em: <<https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S1447677020301972>>.

SMYK, A. **The System Usability Scale How it's Used in UX | Adobe XD Ideas**. 2020. Disponível em: <<https://xd.adobe.com/ideas/process/user-testing/sus-system-usability-scale-ux/>>.

WANG, A. H.; LEE, C. T.; PINA, V. R. A virtual peer mentoring intervention for baccalaureate nursing students: A mixed-methods study. **Journal of Professional Nursing**, v. 41, p. 33–42, 2022. ISSN 8755-7223. Disponível em: <<https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S8755722322000527>>.

WANG, J.; SHIBAYAMA, S. Mentorship and creativity: Effects of mentor creativity and mentoring style. **Research Policy**, v. 51, n. 3, p. 104451, 2022. ISSN 0048-7333. Disponível em: <<https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S0048733321002432>>.

Zoom Video Communications, Inc. **A plataforma de reunião virtual preferida por mais de uma década | Zoom**. 2022. Disponível em: <<https://explore.zoom.us/pt/products/meetings/>>.

APÊNDICE A – REQUISITOS DO SISTEMA

Nome do Requisito: Mecanismo de autenticação e controle de funções	Identificador: 001
<p>Descrição: Para utilização do sistema, é necessário que o usuário se cadastre e se autentique no sistema, assim sendo possível identificar os usuários que irão realizar cada ação.</p> <p>Também é necessária a adição de funções ao usuário, que pode ser Mentor, Mentorado e Ambos, sendo possível que o usuário modifique suas funções quando quiser.</p> <p>Caso o usuário possua ambas as funções, será possível trocar de visão entre mentor e mentorado.</p>	
<p>Casos de uso:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Dado que eu sou uma pessoa que quer ser mentora ou mentorada; Quando eu entro pela primeira vez no sistema; Então eu quero criar uma conta; 2. Dado que eu possuo conta no site; Quando eu preciso acessar o sistema; Então eu quero realizar login; 3. Dado que eu possuo conta no site; Quando desejo ativar ou desativar um; Então o sistema deve apresentar as opções e dados adicionais caso sejam necessários; 4. Dado que eu possuo conta no site; Quando minha conta possui ambas as funções ativadas; Então deve ser possível alternar entre as visões de mentor e mentorado; 	
<p>Artefatos esperados:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Estrutura de banco de dados com usuário e funções; • Tela de login; • Tela de cadastro; • Tela de edição de conta para modificar funções; • Funcionalidade de troca de visões; 	

Nome do Requisito: Disponibilização de mentoria	Identificador: 002
Descrição: As pessoas mentoras cadastradas no sistema devem ter a possibilidade de disponibilizar horários e cadastrar suas habilidades para que seu perfil seja exibido para as pessoas mentoradas. As habilidades podem ser adicionadas por uma lista pré populada, bem como através de texto livre. O calendário de horários poderá ser preenchido com eventos avulsos ou recorrência, na última opção tendo a possibilidade de adicionar início e fim da recorrência.	
Casos de uso: <ol style="list-style-type: none">1. Dado que eu sou uma pessoa mentora; Quando desejo disponibilizar mentoria; <ol style="list-style-type: none">a. Então deve ser possível cadastrar minhas habilidades;b. Então deve ser possível cadastrar meus horários disponíveis;2. Dado que sou uma pessoa mentorada; Quando existem mentores cadastrado; <ol style="list-style-type: none">a. Então deve ser possível visualizar uma listagem dessas pessoas;b. Então deve ser possível filtrar a listagem de mentores;3. Dado que sou uma pessoa mentorada; Quando seleciono um mentor da listagem; Então deve ser possível visualizar seus horários em detalhe;	
Artefatos esperados: <ul style="list-style-type: none">• Tela de cadastro de habilidades de pessoas mentoras;• Tela de cadastro de horários de pessoas mentoras;• Tela de visualização de listagem de pessoas mentoras;• Funcionalidade de filtragem da listagem de pessoas mentoras;	

Nome do Requisito: Agendamento de mentoria	Identificador: 003
<p>Descrição: As pessoas mentoradas poderão visualizar pessoas dispostas a mentorar e agendar uma mentoria. Deve haver dois tipos de agendamento: contato inicial e mentoria. A reunião de contato inicial poderá ocupar até 30 minutos, já a mentoria até uma hora e meia (90 minutos). Ao solicitar um agendamento, a pessoa mentorada poderá adicionar em um campo de texto livre um resumo do que busca na mentoria ou quaisquer informações que julgar relevante. A pessoa mentora deverá ter uma aba onde poderá aceitar ou recusar a solicitação de agendamento, podendo adicionar uma. A pessoa mentorada poderá acessar suas propostas de agendamento por status (pendente, rejeitada ou aceita).</p>	
<p>Casos de uso:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Dado que sou uma pessoa mentorada; Quando encontrei uma pessoa para começar a mentoria; <ol style="list-style-type: none"> a. Então deve ser possível agendar um contato inicial de até 30 minutos; b. Então deve ser possível agendar uma sessão de mentoria de até 90 minutos; 2. Dado que sou uma pessoa mentora; Quando alguma pessoa que busca mentoria solicitou agendamento de horário; <ol style="list-style-type: none"> a. Então deve ser possível aceitar a solicitação; b. Então deve ser possível rejeitar a solicitação; 3. Dado que sou uma pessoa mentora; Quando rejeito uma solicitação de agendamento de horário; Então deve ser possível adicionar uma justificativa; 4. Dado que sou uma pessoa mentorada; Quando enviei propostas de agendamento; Então deve ser possível visualizar minhas propostas; 	
<p>Artefatos esperados:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Tela de agendamento de contato inicial e mentoria; • Tela de visualização de propostas de agendamento (pessoa mentora e mentorada); • Tela de rejeição de agendamento; 	

Nome do Requisito: Detalhes do agendamento de mentoria ou contato inicial	Identificador: 004
Descrição: Após confirmada a reunião de contato inicial ou mentoria, deve estar disponível um serviço de mensagens entre os participantes do processo. Também deve estar disponível o download de um arquivo ICS para que as pessoas possam bloquear seus calendários devidamente. Deverá ser possível adicionar um link de reunião, este que deverá estar presente no arquivo ICS quando gerado.	
Casos de uso: <ol style="list-style-type: none"> 1. Dado que sou uma pessoa com reunião agendada no sistema; Quando quero me comunicar com a outra pessoa participante do processo; Então deve ser possível enviar uma mensagem pela plataforma; 2. Dado que sou uma pessoa com reunião agendada no sistema; Quando quero salvar esse horário em minha agenda; Então deve ser possível baixar um arquivo ICS com essas informações; 	
Artefatos esperados: <ul style="list-style-type: none"> • Tela de conversa com a outra pessoa participante do processo; • Funcionalidade de download de arquivo ICS; 	

Nome do Requisito: Gerenciamento de objetivos	Identificador: 005
Descrição: A pessoa mentora deverá poder atribuir tarefas a quem mentorar. As tarefas consistirão em um título e descrição. A pessoa mentora poderá ver as tarefas que atribuiu a quem está mentorando ou já mentorou, bem como o estado atual de cada tarefa. A pessoa mentorada poderá manter o seu progresso através de uma lista de tarefas. Essa lista de tarefa deverá consistir em itens separados por pessoa mentora, sendo possível adicionar progresso em formato de linha do tempo, bem como marcar como "A fazer", "Em progresso", "Concluída" ou "Bloqueada".	
Casos de uso: <ol style="list-style-type: none"> 1. Dado que sou uma pessoa mentora; Quando quero organizar objetivo para quem estou mentorando; Então deve ser possível adicionar tarefas para essa pessoa; 2. Dado que sou uma pessoa mentorada; Quando a pessoa mentora adiciona alguma tarefa para mim; <ol style="list-style-type: none"> a. Então deve ser possível visualizar minha lista de tarefas; b. Então deve ser possível mudar o estado atual das tarefas em minha lista; 3. Dado que sou uma pessoa mentora; Quando adiciono tarefas para quem mentorei; Então deve ser possível visualizar estas tarefas e seus estados; 	
Artefatos esperados: <ul style="list-style-type: none"> • Tela de adição de tarefas; • Tela de visualização de tarefas (pessoa mentora e pessoa mentorada); 	

Nome do Requisito: Gerenciamento de conquistas	Identificador: 006
<p>Descrição: Ao alcançar objetivos pessoais, as pessoas mentoradas poderão compartilhar essas conquistas na plataforma com uma descrição e, caso aplicável, a área de conhecimento. Também deverá celebrar a participação de pessoas que a mentoraram, adicionando os usuários ao criar a conquista. As pessoas mentoradas poderão visualizar as conquistas de quem mentorou e foi marcado, e estas conquistas também aparecerão em seu perfil quando oferecerem mentoria. Deverá ser possível compartilhar essa conquista em redes sociais.</p>	
<p>Casos de uso:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Dado que sou uma pessoa mentorada; Quando alcanço um objetivo ou marca importante para mim; Então deve ser possível compartilhar essa conquista marcando as pessoas mentoradas que participaram da mesma; 2. Dado que sou uma pessoa mentora; Quando alguém me marca em uma conquista alcançada; <ol style="list-style-type: none"> a. Então deve ser possível visualizar uma lista de conquistas que participei; b. Então deve ser possível compartilhar essa conquista em redes sociais; 	
<p>Artefatos esperados:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Tela de compartilhamento de conquistas na plataforma; • Tela de visualização de conquistas (pessoa mentora e pessoa mentorada); • Funcionalidade de compartilhamento de conquistas em redes sociais; 	

Nome do Requisito: Busca e visualização de perfil	Identificador: 007
<p>Descrição: Tanto pessoas mentoradas quanto pessoas mentoradas poderão buscar por perfis na plataforma através de nome ou habilidades. Em um perfil de uma pessoa mentora, deverá ser possível ver as conquistas de quem mentorou, suas habilidades e o quadro de horários disponíveis para agendamento, bem como realizar o agendamento em si (Conforme requisito #003). O perfil de uma pessoa mentorada deverá apresentar as conquistas e lista de pessoas que já a mentoraram. No caso de pessoas que se disponibilizam como mentoradas e mentoradas, deverá haver a possibilidade de ver os dois perfis.</p>	
<p>Casos de uso:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Dado que eu estou no sistema; Quando quero encontrar alguma pessoa por critérios específicos; Então deve ser possível realizar uma busca pelo perfil; 	
<p>Artefatos esperados:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Tela de filtro de perfis 	

APÊNDICE B – PESQUISA PARA AVALIAÇÃO DO PROTÓTIPO

Validação de protótipo de sistema de mentoria

Universidade do Vale do Rio dos Sinos- UNISINOS - São Leopoldo/RS
Trabalho de Conclusão de Curso II - Curso: Sistemas de informação - 2023/01

Link para o sistema: <https://frontend-alpha-livid.vercel.app/>

A definição de mentoria é um relacionamento de desenvolvimento e crescimento de carreira entre uma pessoa que tenha mais conhecimento e experiência em tópicos específicos, chamada de pessoa mentora, e outra que deseja aprimorar o que sabe ou desenvolver algum novo conhecimento, chamada de pessoa mentorada, podendo ambas ser da mesma instituição ou de contextos separados (RAGINS; KRAM, 2007). Assim, neste sistema, simularemos um caso de uma pessoa mentora, disponibilizando seus conhecimentos, e uma pessoa mentorada que busca melhorar em um tópico. Também abordaremos o caso de uso de que a pessoa mentorada queira registrar uma conquista que alcançou com o apoio da pessoa mentora.

Para seguir ao próximo passo, deve-se esperar que o último tenha sido completado.

Roteiro:

Pessoa mentora & pessoa mentorada: Cria conta no sistema e realiza login

Pessoa mentora: Cria seu perfil de mentor

Pessoa mentorada: Agenda sessão com a pessoa mentora da dupla (No passado, para poder realizar as próximas ações)

Pessoa mentorada: Avalia a sessão com uma nota e detalhes

Pessoa mentora: Adiciona notas à sessão com o que foi discutido com a pessoa mentorada

Pessoa mentorada: Adiciona conquista relacionada a sua sessão com a pessoa mentora (Exemplo: consegui meu primeiro emprego)

Após esse roteiro, pode-se realizar a exploração da ferramenta.

Termo de Consentimento Livre e Esclarecido (TCLE):

Olá! Você está sendo convidado a responder um questionário anônimo sobre sua experiência utilizando o protótipo funcional desenvolvido pelo aluno Felipe Ricardi, onde visa entender as possíveis lacunas e receber ideias que possam tornar o sistema apto para resolver o problema proposto. [inserir tempo de uso e tempo de resposta]. Na primeira seção do formulário está descrito o caso de uso. Os dados coletados através desse questionário on-line serão protegidos por sigilo ético, não sendo mencionados os nomes dos participantes, em nenhuma apresentação oral ou trabalho escrito, que venha a ser publicado.

As pessoas responsáveis pela pesquisa são a Professora Dra. Rosemary Francisco, da Escola Politécnica da UNISINOS, e o aluno de graduação Felipe Ricardi, do curso de Sistemas de informação. Os pesquisadores estabelecem o compromisso de esclarecer quaisquer dúvidas e demais informações, que sejam necessárias no momento do preenchimento deste questionário ou posteriormente, através do e-mail felipericardi5@gmail.com. Após ter sido devidamente informado/a dos aspectos relacionados à pesquisa, é necessário que você indique a concordância em colaborar com a pesquisa.

Ao clicar em "Enviar", você estará concordando com a colaboração na pesquisa. Você também estará autorizando os pesquisadores a utilizar os dados obtidos somente para os objetivos deste estudo.

APÊNDICE C – PERGUNTAS REALIZADAS NA PESQUISA DE AVALIAÇÃO

Questão	Tipo
Particpei da pesquisa como	Opções definidas: <ul style="list-style-type: none"> • Pessoa mentora • Pessoa mentorada
Eu penso que utilizaria esta ferramenta frequentemente	Escala Likert
Eu achei a ferramenta desnecessariamente complexa	Escala Likert
Eu achei a ferramenta fácil de usar	Escala Likert
Eu acho que precisaria de ajuda de uma pessoa técnica para utilizar essa ferramenta	Escala Likert
Eu acho que as funções da ferramenta estão bem integradas	Escala Likert
Achei esta ferramenta muito inconsistente	Escala Likert
Acho que a maioria das pessoas aprenderia a usar essa ferramenta rapidamente	Escala Likert
Eu achei que a ferramenta foi ineficaz	Escala Likert
Me senti confiante ao usar a ferramenta	Escala Likert
Precisei aprender várias coisas antes de usar a ferramenta	Escala Likert
O que você achou, de modo geral, deste protótipo funcional?	Texto Livre
Dentre as funcionalidades presentes no roteiro do protótipo, você modificaria alguma?	Texto Livre

APÊNDICE D – TELAS DO PROTÓTIPO INTERATIVO

Mentoring Menu ▾

E-mail

Senha

Não possui uma conta? [Crie seu usuário.](#)

Mentoring Menu ▾

Nome

Sobrenome

E-mail

Senha

Confirme sua senha

Já possui uma conta? [Faça seu login.](#)

Mentoring Menu ▾

Para se disponibilizar como pessoa mentora, crie seu perfil.

Felipe Ricardi
(ricardi@ricardi.com)

Área de conhecimento:
Ciências Exatas e da Terra

Especialidades:
react
svelte
vue
nest

Agendar sessão

Joana Ayres
(joana@jojo.com)

Área de conhecimento:
Ciências Exatas e da Terra

Especialidades:
jsj

Agendar sessão

Davi Lopes Soares
(davi.lopessoares@gmail.com)

Área de conhecimento:
Ciências Exatas e da Terra

Especialidades:
java

Agendar sessão

Jessica Ricardi
(jessica0ricardi@gmail.com)

Área de conhecimento:
Ciências Sociais Aplicadas

Especialidades:
photoshop
video

Agendar sessão

Mentoring Menu ▾

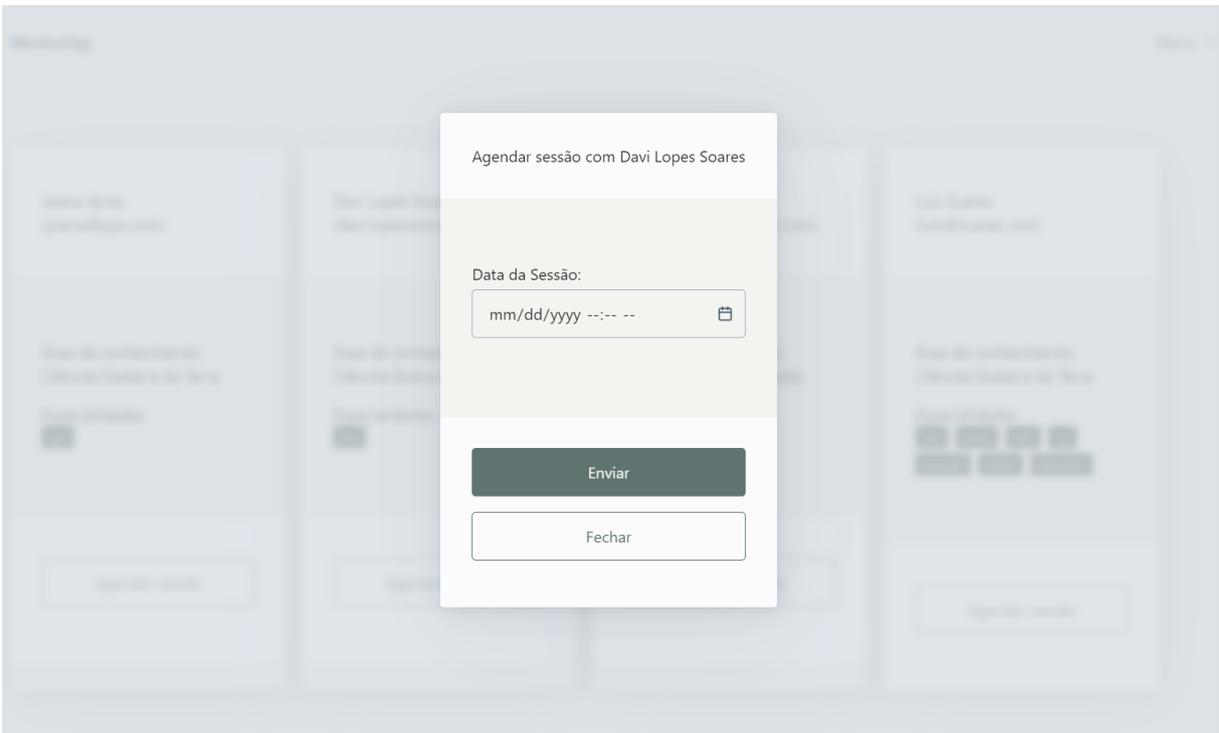
Próximas sessões (0) >

Sessões para avaliar (0) >

Sessões finalizadas (2) ▾

Data da Sessão: 02/05/2023 18:30	Pessoa mentora: Joana Ayres
Avaliação da sessão (1 a 10): 10	Detalhes da avaliação: muito bom
<input type="button" value="Abrir detalhes da sessão"/>	

Data da Sessão: 01/05/2023 20:30	Pessoa mentorada: Gabriela Gomes
-------------------------------------	-------------------------------------



Mentoring Menu ▾

Felipe está mentorando Gabriela

Data da Sessão: 01/05/2023 20:30	Pessoa mentorada: Gabriela Gomes
Avaliação da sessão (1 a 10): 10	Detalhes da avaliação:

Notas da pessoa mentora sobre a sessão:

H1 H2 P B I Code List

Estudamos sobre **Orientação a Objetos**.

Materiais para aprender mais sobre:

- https://www.baeldung.com/
- https://www.codewars.com/

Atualizar notas da mentoria

Mentoring Menu ▾

Perfil de mentor

Auto-descrição

Especialista em backend, com foco em PHP e framework Laravel. No mercado de desenvolvimento web desde 2017. Aprendendo sobre arquitetura de microsserviços.

Área de conhecimento

Ciências Exatas e da Terra ▾

Especialidades (Clique enter para adicionar a especialidade)

php × laravel × html × css × javascript × docker × kubernetes ×

Salvar perfil de mentor

Mentoring Menu ▾

Perfil de mentor

Descrição: Especialista em backend, com foco em PHP e framework Laravel. No mercado de desenvolvimento web desde 2017. Aprendendo sobre arquitetura de microsserviços.

Área de conhecimento: Ciências Exatas e da Terra

Especialidades:

- php
- laravel
- html
- css
- javascript
- docker
- kubernetes

Mentoring Menu ▾

Felipe Ricardi

Ocupações profissionais:

- Estagiário - Criação de Landing Pages @ WebDesigns - De 07/02/2017 até 07/06/2019
- Desenvolvedor Frontend React @ GreatSites - Desde 07/07/2019

Adicionar ocupação >

Registros acadêmicos:

- Sistemas de Informação @ UNISINOS - Desde 03/03/2018

Adicionar registro acadêmico >

Registrar conquista

Descrição de conquista:

Apresentei um seminário sobre Microserviços

Pessoa mentora que participou da conquista (Clique Enter para adicionar o e-mail):

davi.lopesoare@gmail.com ✕

Data da conquista:

05/07/2023 📅

Enviar

Fechar

Mentoring Menu ▾

Registrar conquista

Minhas conquistas (0) >

Conquistas de pessoas mentoradas (2) ▾

Orientação a Objetos
Ajudou: kevingari224@gmail.com
Conquistado em: 11/04/2023

Apresentei um seminário sobre Microserviços
Ajudou: ricardi@ricardi.com
Conquistado em: 07/05/2023

Mentoring Menu ▾

Sua agenda

30 de abr. - 6 de mai. de 2023 < >

Hoje

	dom, 30/04	seg, 01/05	ter, 02/05	qua, 03/05	qui, 04/05	sex, 05/05	sáb, 06/05
1:00							
2:00							
3:00							
4:00							
5:00							
6:00							
7:00							
8:00							
9:00							
10:00							
11:00							
12:00							
13:00							
14:00							
15:00							
16:00							
17:00							
18:00							
19:00				18:30 - 19:30 Pessoa mentora: Joana			
20:00							
21:00		20:30 - 21:30 Pessoa mentorada: Gabriela					
22:00							

APÊNDICE F – RESPOSTAS ÀS PERGUNTAS DE TEXTO LIVRE NA PESQUISA DE AVALIAÇÃO

O que você achou, de modo geral, deste protótipo funcional?

uma aplicação simples e sucinta, que não deixa de ser eficaz em seu propósito.

Muito completo e com muita integração já

Achei muito eficaz, ver todos os mentores no início facilita bastante. A funcionalidade de conquistas chamou a atenção.

Achei bastante simples de usar e intuitivo.

acredito que a UI pode ser melhorada para um MVP, assim como algumas ferramentas, como a de marcar a sessão, já poderia incluir o link. PORÉM para um protótipo, acredito que cumpre bem seu papel

Achei ótimo, interface confortável e sistema bastante eficaz no que propõe

Achei muito bom, legal e interessante. Mas eu tive dificuldades nos enters, seria legal um botão que salva as coisas. Mas baita protótipo, usaria muito para mentorias e mentorados.

muito útil. pretendo usar futuramente.

Me agrada muito a possibilidade de juntar mentores disponíveis e pessoas interessadas nos assuntos disponíveis na mesma plataforma.

Num primeiro momento, talvez por utilizar o mesmo através do mobile tive um pouco de dificuldade, mas após alguns instantes consegui entender o funcionamento da ferramenta.

Achei um protótipo bem resolvido, que possibilita visualizar seu funcionamento e sua aplicação futura.

Bem intuitivo, antes das instruções durante a chamada já dava pra saber o próximo passo só olhando a tela.

sim, curti as conquistas!

Ótimo, prático e direto.

Ferramenta útil e de fácil compreensão.

Achei bem interessante! Além disso, consigo ver um grande espaço para a aplicação de melhorias e de ampliação de funcionalidades no futuro.

Nunca tinha visto nada parecido voltado para mentoria, acho que seria bastante útil para organizar e marcar as sessões.

Achei bem funcional. Tem uma vibe meio vittude. Na vida real seria bom ter um jeito de pesquisar os mentores. Acho que é legal poder ver todas as opções de mentores e tal.

Dentre as funcionalidades presentes no roteiro do protótipo, você modificaria alguma?

Não.

Eu apenas gastaria um tempo agora para estilizar tudo e deixar redondinho o visual

A busca por mentores nas conquistas pode ser mais facil, poderia ser uma selecao em vez do usuario digitar.

No campo de avaliação da mentoria, aparecem dois campos. Achei um pouco confuso e acho que coloquei a avaliação da mentora no campo errado

adicionaria filtros de pesquisa e delimitaria as especialidades (para facilitar o uso de filtros) Tornaria mais facil, ou centralizaria, as informações do perfil, ao explorar a ferramenta vi que o perfil estava em 1 local de maneira simplificada, mas em outras abas era possível adicionar mais detahes como faculdade e etc, eu colocaria tudo num mesmo lugar

Não

Não modificaria, pois assim está bem bom.

talvez permitir salvar conquista na propria timeline de mentorias

Não.

Não.

A avaliação da seção precisa ser ajustada, pois não é intuitivo que seja solicitada uma avaliação numérica (de 0 a10) e então oferecido ao usuário que preencha essa avaliação em um campo de texto. Seria ideal um sistema de avaliação baseado em botões de estrelas a serem preenchidas, como é usual e costumeiro. Da mesma forma, a seção de conquistas pode ser expandida. No protótipo, seria interessante se na hora de atribuir o mentor fosse aberto um menu drop down com a lista de mentores anteriores e nome da seção correspondente. Além disso, pensei que algumas conquistas chaves poderiam ser pré definidas pela plataforma, deixando espaço para conquistas mais bem definidas e padronizadas para dar um senso de progressão ao usuário.

Não.

não, tá me lembrando a mistura de alguns apps na realidade, certamente me utilizaria deste.

Não.

Como protótipo, não.

O registro de conquistas poderia ser integrado com as sessões de alguma forma.

Não

De funcionalidades mesmo só acho que seria importante ter como limitar a quantidade de mentorias por tempo ou algo assim. De usabilidade tem uma ou outra coisa que dava pra melhorar. O texto falando pra se registrar como mentor não tava muito claro. Talvez quando a pessoa cria a conta da primeira vez isso pudesse aparecer com um pouco mais de ênfase, tipo notificação de cookies. Também fica bem difícil de ver as sessões já completas, demorei pra perceber que tinha uma ali pq o unico indicativo é o numero. Eu também achei levemente estranho pra voltar pra a home, parecia que deveria ter no menu uma opção pra isso. algo do tipo.

APÊNDICE G – PERGUNTAS DO PRIMEIRO QUESTIONÁRIO DE PESQUISA

Mentoria como forma de construção de conhecimento



Oi! Sou o Felipe Ricardi, e estou realizando uma pesquisa para meu trabalho de conclusão de curso na graduação em Sistemas de Informação pela UNISINOS. Este questionário visa entender qual a relação dos participantes com o processo de mentoria e suas preferências e necessidades quanto ao tópico. Para maiores informações ou quaisquer dúvidas, sinta-se a vontade para me contatar no e-mail fricardi@edu.unisinos.br

* Obrigatória

Conhecimento e experiência prévia em mentoria

Conhecendo um pouco de como é a sua relação atual com o processo de mentoria.

1. Qual é a sua área de estudos? *

- Ciências Biológicas
- Engenharias
- Ciências da Saúde
- Ciências Agrárias
- Linguística, Letras e Artes
- Ciências Sociais Aplicadas
- Ciências Humanas
- Ciências Exatas e da Terra

2. Você já participou de mentoria? *

- Sim, como pessoa mentora
- Sim, como pessoa mentorada
- Sim, como ambas
- Não

Experiência na mentoria

3. Como você classificaria o impacto da sua experiência como pessoa mentora? *

0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	----

Extremamente negativo

Extremamente positivo

4. Como você classificaria o impacto da sua experiência como pessoa mentorada? *

0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	----

Extremamente negativo

Extremamente positivo

Experiência como pessoa mentora

5. Como você classificaria o impacto da sua experiência como pessoa mentora? *

0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	----

Extremamente negativo

Extremamente positivo

Experiência como pessoa mentorada

6. Como você classificaria o impacto da sua experiência como pessoa mentorada? *

0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	----

Extremamente negativo

Extremamente positivo

Objetivos ao buscar construir conhecimento e possíveis ferramentas de apoio

Entendendo como você busca entender o mundo à sua volta e resolver problemas pontuais.

7. Você tem interesse em participar de um processo de mentoria como pessoa mentorada? *

- Sim
- Não
- Não sei/Talvez

8. Quais seriam os pontos mais importantes para sua escolha de uma pessoa mentora? *

Aqui você pode mencionar coisas que você buscaria em uma pessoa para lhe auxiliar nesse processo. Como exemplo: Tempo de experiência, área de atuação, sucesso prévio da pessoa em mentorias passadas, formação acadêmica, histórico de empresas que trabalhou, entre outros.

9. Com qual frequência você gostaria de se reunir com a pessoa mentora? *

- Mensalmente
- Quinzenalmente
- Semanalmente
- Mais de uma vez por semana

10. Existe algo que limite a sua disposição para participar do processo?

Sinta-se livre para comentar quaisquer bloqueios ou limitações do processo que você vê.

Compartilhando conhecimento através de mentoria

Entendendo como você pode ajudar sua comunidade e compartilhar seu conhecimento.

11. Você tem interesse em participar de um processo de mentoria como pessoa mentora? *

- Sim
- Não
- Não sei/Talvez

12. Você se engajaria em uma comunidade para compartilhamento de experiência com outras pessoas mentoras e mentoradas? *

0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	----

Nada provável

Extremamente provável

13. Que tipo de ferramenta lhe ajudaria neste processo? *

Aqui você pode adicionar ferramentas ou tecnologias que lhe ajudariam a se organizar no processo. Podem ser coisas como calendários, métodos de anotação, ou qualquer outro item que possa lhe auxiliar a mentorar.

14. Quanto tempo você conseguiria dedicar mensalmente para o processo de mentoria? *

- 1 hora por mês
- 1 hora a cada duas semanas
- 1 hora por semana
- 1 hora ou mais por dia

15. Existe algo que limite a sua disposição para participar do processo?

Sinta-se livre para comentar quaisquer bloqueios ou limitações do processo que você vê.

Este conteúdo não é criado nem endossado pela Microsoft. Os dados que você enviar serão enviados ao proprietário do formulário.



APÊNDICE H – RESUMO DAS RESPOSTAS DO PRIMEIRO QUESTIONÁRIO DE PESQUISA

Mentoria como forma de construção de conhecimento

69

Respostas

11:54

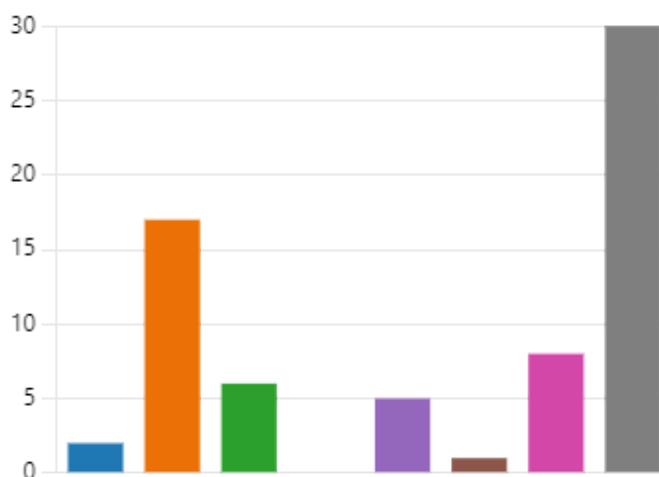
Tempo médio para concluir

Ativo

Status

1. Qual é a sua área de estudos? (0 ponto)

● Ciências Biológicas	2
● Engenharias	17
● Ciências da Saúde	6
● Ciências Agrárias	0
● Linguística, Letras e Artes	5
● Ciências Sociais Aplicadas	1
● Ciências Humanas	8
● Ciências Exatas e da Terra	30



2. Você já participou de mentoria? (0 ponto)

● Sim, como pessoa mentora	7
● Sim, como pessoa mentorada	13
● Sim, como ambas	14
● Não	35



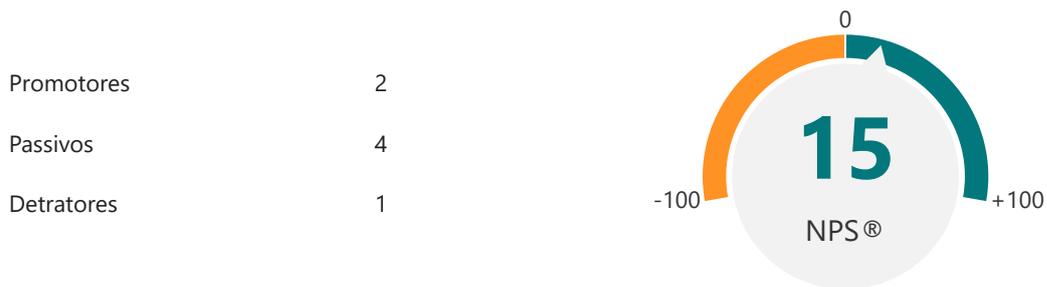
3. Como você classificaria o impacto da sua experiência como pessoa mentora? (0 ponto)



4. Como você classificaria o impacto da sua experiência como pessoa mentorada? (0 ponto)



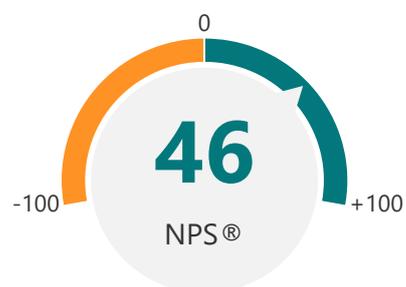
5. Como você classificaria o impacto da sua experiência como pessoa mentora? (0 ponto)



6. Como você classificaria o impacto da sua experiência como pessoa mentorada?

(0 ponto)

Promotores	6
Passivos	7
Detratores	0



7. Você tem interesse em participar de um processo de mentoria como pessoa mentorada?

(0 ponto)

● Sim	30
● Não	13
● Não sei/Talvez	26



8. Quais seriam os pontos mais importantes para sua escolha de uma pessoa mentora? (0 ponto)

56
Respostas

Respostas Mais Recentes

- "Eu escolheria um mentor que possua um cargo de liderança n...
- "Experiência no assunto que preciso desenvolver; Interesse em c...
- "Tempo de experiência, habilidade em se comunicar e se conect...

33 respondentes (59%) responderam **experiência** para esta pergunta.



9. Com qual frequência você gostaria de se reunir com a pessoa mentora? (0 ponto)

● Mensalmente	8
● Quinzenalmente	33
● Semanalmente	15
● Mais de uma vez por semana	0



10. Existe algo que limite a sua disposição para participar do processo? (0 ponto)

45
Respostas

Respostas Mais Recentes

"O tempo que eu teria de me dedicar fora do horário de trabal...

"Tempo entre atividades do projeto"

"timidez"

3 respondentes (7%) responderam **disponibilidade** para esta pergunta.



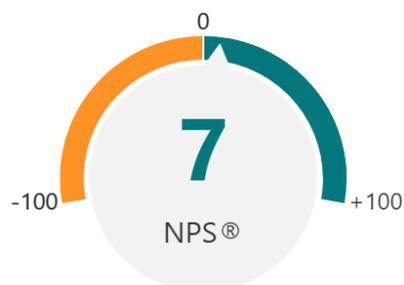
11. Você tem interesse em participar de um processo de mentoria como pessoa mentora? (0 ponto)

- Sim 20
- Não 29
- Não sei/Talvez 20



12. Você se engajaria em uma comunidade para compartilhamento de experiência com outras pessoas mentoras e mentoradas? (0 ponto)

Promotores	14
Passivos	15
Detratores	11



13. Que tipo de ferramenta lhe ajudaria neste processo? (0 ponto)

40
Respostas

Respostas Mais Recentes

"Utilizaria a matriz de heisenhower para priorizar as atividades..."

"Eu gosto de usar o git hub pra trocar informações e manter his..."

12 respondentes (30%) responderam **Calendário** para esta pergunta.



14. Quanto tempo você conseguiria dedicar mensalmente para o processo de mentoria? (0 ponto)

- 1 hora por mês 2
- 1 hora a cada duas semanas 21
- 1 hora por semana 17
- 1 hora ou mais por dia 0



15. Existe algo que limite a sua disposição para participar do processo? (0 ponto)

42
Respostas

Respostas Mais Recentes

- "Projetos que eu esteja envolvido, pois são prioridades e eu não...
"tempo entre atividades do projeto"
- "Não consigo me comunicar plenamente com as pessoas"

12 respondentes (29%) responderam **tempo** para esta pergunta.

