

Apadrinhamento - Juntos na Missão: Uma Abordagem baseada na Mentoria e Aprendizado em um Projeto de Extensão, Pesquisa, Ensino e Desenvolvimento

Raí da Silva Rodrigues¹, Israely Lima^{1,2}, Sufia Rios¹, Pedro C. Chaaban¹, Anny Oliveira¹, Emídio Barbosa¹, Jacilane de H. Rabelo¹

¹Projeto LearningLab – Universidade Federal do Ceará (UFC)
Caixa Postal 62.900-000 – Russas – CE – Brasil

²Programa de Pós-Graduação em Computação (PCOMP) – Universidade Federal do Ceará (UFC)
Caixa Postal 63.900-000 – Quixadá – CE – Brasil

{rairodrigues, israelylima, sufiarios, karinpedro, annykarolyne, emidiobarbosa}@alu.ufc.br, jacilane.rabelo@ufc.br

Abstract. *With the high dropout rate of students in Computer Science courses, extension projects have developed activities that aim to encourage retention and practical teaching. The LearningLab, an extension, teaching, research and software development project, structured a sponsorship system that promotes direct interaction between new members and veterans. Thus, the most experienced member (sponsor or godmother) facilitates adaptation to the project context, providing guidance on processes, tools and aspects of organizational culture. As a result, 88% of the sponsees said they had improved their use of tools such as Canva and Trello.*

Resumo. *Com a alta evasão de estudantes dos cursos da área da Computação, projetos de extensão têm desenvolvido atividades que visam incentivar a permanência e o ensino prático. O LearningLab, projeto de extensão, ensino, pesquisa e desenvolvimento de software, estruturou um sistema de Apadrinhamento que promove a interação direta entre novos membros e veteranos. Assim, o membro mais experiente (padrinho ou madrinha) facilita a adaptação ao contexto do projeto, orientando sobre processos, ferramentas e aspectos da cultura organizacional. Como resultado, 88% dos afilhados afirmaram ter aprimorado o uso de ferramentas como Canva e Trello.*

1. Introdução

A extensão é um processo interdisciplinar que visa promover a interação entre a universidade e outros setores da sociedade, isso agrega de maneira plural e única a formação pessoal e profissional dos(as) universitários(as) (RAMOS *et al.*, 2023). No entanto, manter o engajamento efetivo dos estudantes nas atividades extensionistas continua a ser um desafio considerável (FORTUNATO *et al.*, 2024). Segundo Fortunato *et al.* (2024) oferecer suporte e orientação por meio de mentorias internas é uma prática considerável para manter o engajamento dos estudantes em projetos. Dito isso, os projetos na universidade exercem um papel importante na formação dos seus integrantes, proporcionando o contato com a pesquisa, extensão e ensino (LIMA *et al.*, 2024).

A entrada em novos ambientes institucionais pode representar um desafio significativo para estudantes, especialmente no que se refere à adaptação às rotinas,

ferramentas e cultura organizacional. A ausência de orientações claras e de apoio inicial contribui para sentimentos de insegurança e descontinuidade na participação. Neste contexto, este trabalho visa apresentar o **Sistema de Apadrinhamento**, abordagem focada no acolhimento de novos membros do projeto de extensão, pesquisa, ensino e desenvolvimento - LearningLab, criado em 2020 na Universidade Federal do Ceará (UFC) - Campus Russas. Iniciando suas atividades com o propósito de ofertar cursos, palestras e materiais da área da Tecnologia da Informação e Comunicação (TIC), em 5 anos, o projeto diversificou suas atividades, necessitando da criação de setores que permitissem uma melhor organização, definição de responsabilidades e gestão das ações realizadas. Considerando essa estrutura organizacional, o Sistema de Apadrinhamento foi desenvolvido para mitigar as dificuldades enfrentadas por novos membros ao ingressarem em um ambiente desconhecido. Atuando como um processo estruturado de ambientação, o sistema oferece suporte direto por meio de membros veteranos, promovendo orientação inicial, integração às rotinas do projeto e o fortalecimento do sentimento de pertencimento.

Essa pesquisa segue a seguinte estrutura: a Seção 2 apresenta os trabalhos relacionados; a Seção 3 apresenta o projeto LearningLab; a Seção 4 detalha o Sistema de Apadrinhamento e a metodologia; a Seção 5 apresenta os resultados e discussões; e, por fim, na Seção 6 são apresentadas as conclusões.

2. Trabalhos Relacionados

Santos *et al.* (2022) debatem a efetividade de programas de mentoria para contenção de estudantes em cursos de engenharia. O estudo expõe que a interação frequente com os mentores pode ser um fator-chave quando se trata de contribuir para a adaptação dos alunos no meio acadêmico, resultando em reduções visíveis nas taxas de evasão.

Na pesquisa de Pereira e Ferreira (2020), analisa-se o impacto do apadrinhamento em um programa de transição para novos alunos de uma universidade pública. Os resultados apontam maior satisfação com a experiência acadêmica e melhor desempenho entre os participantes, destacando a relevância dos vínculos estabelecidos.

O estudo de Souza *et al.* (2023) destaca a importância da troca de conhecimento em uma cultura de *feedback*, impulsionando o desenvolvimento profissional nos aspectos técnicos e comportamentais. Por meio de entrevistas e análise de casos em ambientes corporativos, os autores observaram que o *feedback* constante favorece a colaboração, fortalece a identidade dos indivíduos com o grupo e cria um ambiente mais engajado e produtivo, contribuindo para reduzir inseguranças, aprimorar habilidades e superar desafios. Assim, o estudo reforça o *feedback* como chave para união e progresso no ambiente profissional.

Na investigação de Holanda *et al.* (2023), discute-se o impacto da evasão nos cursos de Computação e a importância de iniciativas de acolhimento. No Departamento de Computação da Universidade de Brasília (CIC/UnB), onde os índices de desistência são elevados (83% na Licenciatura em Computação e 65% em Ciência da Computação), foi criado, em 2020, o Programa de Acolhimento dos Calouros. A iniciativa promove atividades integradoras com foco em diversidade, suporte emocional e oficinas, recebendo avaliações positivas dos participantes.

Bona *et al.* (2023) analisam como os cursos complementares (como oficinas, certificações e capacitações extracurriculares) têm se tornado peças-chave na formação de profissionais de TIC. O estudo expõe que o currículo tradicional muitas vezes não

acompanha o ritmo do mercado, e são justamente essas formações adicionais que permitem aos estudantes desenvolver habilidades práticas e atualizadas, mais alinhadas às demandas reais das empresas. Além de ampliar a empregabilidade, essas experiências fortalecem a confiança dos alunos em sua própria formação.

Lima *et al.* (2024) apresentam o LearningLab, iniciativa cearense que, em quatro anos, promoveu ações formativas e sociais para estudantes de Computação, emitindo mais de 600 certificados. O projeto destacou-se como espaço de pertencimento e qualificação, demonstrando o impacto positivo de iniciativas locais bem estruturadas.

A Tabela 1 apresenta uma síntese dos estudos, apresentando o diferencial de cada. Demonstrando que, embora os estudos tratem de mentoria, acolhimento e *feedback* em variados contextos, este trabalho se destaca por aplicar esses conceitos em um projeto de extensão. O Sistema de Apadrinhamento promove a integração de novos membros por meio de vínculos, apoio contínuo e trocas de experiências.

Tabela 1. Comparação nos trabalhos relacionados.

Trabalho	Ação	Público-alvo
Santos <i>et al.</i> (2022)	Interação com mentores reduz a evasão e facilita a adaptação	Estudantes de Engenharia
Pereira e Ferreira (2020)	Participantes relataram maior satisfação e desempenho acadêmico	Calouros da universidade pública
Souza <i>et al.</i> (2023)	Feedback constante promove engajamento, superação de desafios e coesão	Profissionais em ambientes corporativos
Holanda <i>et al.</i> (2023)	Redução da evasão, foco na diversidade e suporte emocional	Estudantes de Computação (UnB)
Bona <i>et al.</i> (2023)	Oferta de cursos e oficinas extracurriculares para formação prática	Estudantes da área de TIC
Lima <i>et al.</i> (2024)	Projeto de extensão com ações formativas e sociais	Estudantes de Computação no interior do CE
Este presente trabalho	Implementação de um sistema de Apadrinhamento entre veteranos e novatos, focado em mentorias práticas	Membros do projeto LearningLab

3. Projeto LearningLab

O Laboratório de Extensão, Ensino, Pesquisa e Desenvolvimento LearningLab, realiza suas atividades na UFC - Campus de Russas, criado em 2020. Visando transformar conhecimento teórico em prático, mediante ações como: cursos, palestras e capacitações tanto para os estudantes do campus quanto para a comunidade. Essas ações visam auxiliar na redução da evasão dos estudantes em seus respectivos cursos, além de contribuir para sua formação profissional e preparação para o mercado de trabalho. Além disso, o projeto atua fortemente em pesquisa e desenvolvimento, na área de pesquisa, os dados coletados são transformados em artigos científicos e apresentados em eventos de tecnologia, no desenvolvimento, o projeto abrange todas as etapas do ciclo de vida do *software*.

O projeto é composto por 9 setores internos, organizados como clãs (inspirado na animação japonesa, Naruto), utilizando um sistema gamificado que visa motivar os membros. Dividido em: (i) Redes e Mídias Sociais: responsável pela divulgação das ações e conteúdos de TIC; (ii) Pesquisa: administra e incentiva a produção e publicação de artigos científicos; (iii) Análises: responsável pela modelagem e análise dos dados das pesquisas; (iv) Cursos: realiza capacitações voltadas para o aprendizado de tecnologias e outras áreas do conhecimento; (v) Palestras: planeja e conduz rodas de conversa e palestras com foco na atuação de profissionais da área de TIC, de maneira

on-line, para promover a formação continuada aos estudantes de diversas regiões do Brasil; (vi) Desenvolvimento: tem os papéis essenciais ao ciclo de vida de um *software*, incluindo análise de requisitos, análise da experiência do usuário e *design de interfaces*, garantia de qualidade (QA), desenvolvimento de sistemas (*front-end* e *back-end*) e scrum master. Esses papéis trabalham integradamente para entregar soluções completas, como o site do projeto, entre outros sistemas desenvolvidos voltados para a área da educação e Gestão do Conhecimento (GC); (vii) Extensão: organiza atividades práticas e teóricas voltadas para a comunidade externa, promovendo o compartilhamento de conhecimento e impacto social. Essas ações contemplam diferentes públicos, tais como estudante de escolas de ensino profissionalizante, fundamental e médio, além de iniciativas de inclusão digital para adultos, incluindo pessoas catadoras de materiais recicláveis e residentes de instituições de longa permanência para idosos; e, por fim, (ix) Administrativo: coordena os demais clãs do projeto e gerencia o sistema de Apadrinhamento, composto pela professora coordenadora e dois membros voluntários, mantendo uma comunicação assídua com os padrinhos e madrinhas que repassam, semanalmente, *feedbacks* sobre o desempenho de seus respectivos afilhados(as). Além de realizar reuniões semanais, às quintas-feiras, para gerenciar os membros e suas atividades realizadas durante a semana.

4. Sistema de Apadrinhamento: Juntos na Missão para Formação na Academia Ninja da Vila Learniana

Com sua abrangência de áreas, o projeto LearningLab desenvolveu o Sistema de Apadrinhamento para apoiar novos membros em sua adaptação, conforme ilustrado na Figura 1. O sistema garante suporte de veteranos durante um mês, com padrinhos orientando afilhados do mesmo setor, focando nas atividades e interesses dos recém-ingressos.

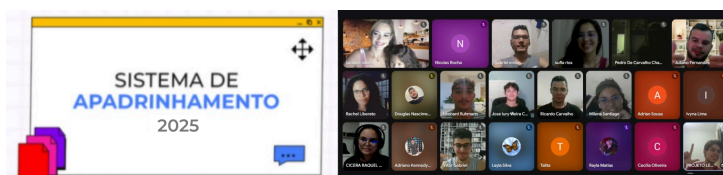


Figura 1. Cerimônia de Iniciação no Apadrinhamento - 2025.

4.1. Metodologia de Criação do Sistema de Apadrinhamento

Nesta seção é exposta a metodologia da ação, detendo os seguintes passos: (i) analisar *feedback* de novos membros e pesquisar na Literatura possíveis soluções; (ii) estruturar o sistema de Apadrinhamento; (iii) implementar sistema de Apadrinhamento; (iv) coletar *feedbacks* do Apadrinhamento e analisar os dados e; (v) consolidar melhorias e documentar lições aprendidas.

(i) Analisar *feedback* de novos membros e pesquisar na literatura possíveis soluções: a etapa inicial foi motivada pela observação de que os recém-chegados frequentemente apresentavam desorientação em relação às regras, às atividades e aos prazos. Fatores como integração, colaboração, mentoria personalizada e foco no membro, permitiram a implementação da abordagem semelhante da indústria.

(ii) Estruturar o Sistema de Apadrinhamento: essa fase visa organizar as diretrizes internas, estabelecer a finalidade do programa, definir o cronograma e

desenvolver critérios de atribuição de padrinhos/madrinhas para os(as) afilhados(as), expostos na Tabela 2. A escolha e distribuição de novos membros para os membros veteranos é realizada pela coordenadora, que verifica a compatibilidade de perfis.

Tabela 2. Critérios para o Sistema de Apadrinhamento.

Requisitos para apadrinhar e vincular padrinho/madrinha aos novos membros	
01	Membro veterano que deseja se voluntariar ao sistema.
02	Membro veterano ter disponibilidade de horas em seu quadro de atividades.
03	Membro veterano tem convivência em diferentes setores/áreas do projeto.
04	Membro veterano exerce atividades no setor que o afilhado(a) deseja participar.
05	Membro veterano tem compatibilidade de perfil com o afilhado(a).

(iii) Implementar sistema de Apadrinhamento: o sistema de Apadrinhamento tem como duração o primeiro mês do membro ingressante no projeto, já que é destinado para adaptação à dinâmica do projeto. A sua aplicação é organizada e gerenciada pelo setor Administrativo, no entanto, a maneira da adaptação e encontros organizacionais dependem da disponibilidade do membro apadrinhado e do seu respectivo(a) mentor(a).

(iv) Coletar *feedbacks* do Apadrinhamento e analisar os dados: com perspectivas distintas, dois formulários *online* foram criados, um focado na análise dos afilhados(as)¹ e outro na perspectiva dos padrinhos e madrinhas². O formulário preenchido pelos afilhados avalia o perfil de seu padrinho ou madrinha, as emoções relacionadas à realização das atividades e o nível de conhecimento antes e após a implementação do Apadrinhamento. Já no formulário dos membros veteranos, são analisados o perfil dos afilhados e aspectos da gestão interna na delegação de atividades.

(v) Consolidar melhorias e documentar lições aprendidas: embora ajustes tenham sido realizados durante todas as fases, essa última etapa visa formalizar o sucesso da iniciativa e as principais lições aprendidas e propor melhorias para edições futuras do sistema de Apadrinhamento. Essa fase também permite melhorar o processo seletivo do projeto, já que perfis de membros são traçados.

4.2. Processo de Aplicação do Sistema de Apadrinhamento

Cada novo membro é orientado por um veterano de um setor específico, que oferece suporte e orientação durante o primeiro mês, promovendo uma integração mais eficiente e acolhedora. A aplicação do sistema segue os seguintes passos: (1) Abertura e Apresentação; (2) Capacitação e Integração; (3) Delegação de Atividades; (4) Realização e Entrega das Atividades; (5) Validação das Atividades; e por fim, (6) Finalização do Sistema.



Figura 2. Processo do Apadrinhamento.

(1) Abertura e Apresentação: o processo tem início com uma reunião inaugural, onde o Sistema de Apadrinhamento é oficialmente apresentado aos novos membros.

¹ Formulário de análise dos(as) afilhados(as): <https://forms.gle/wepiGRTwgfkpPRUN7>

² Formulário de análise dos padrinhos e das madrinhas: <https://forms.gle/Yxm5JscuDnzckghN9>

Durante esta sessão, são esclarecidos os objetivos principais do programa, bem como suas etapas, benefícios e cada novo membro é direcionado ao seu respectivo padrinho ou madrinha, conforme os critérios apresentados na Tabela 2. Vale destacar que, durante a primeira reunião inaugural, geralmente, os novos membros expressam empolgação ao perceber que receberão suporte durante o primeiro mês.

(2) Capacitação e Integração: nesta etapa, os padrinhos e madrinhas fornecem materiais que promovem tanto o desenvolvimento inicial de *soft skills* quanto de *hard skills*. As atividades são focadas nas funções ou papéis que esses membros assumirão no projeto. Reuniões de integração são organizadas visando apresentar o funcionamento do projeto, as tecnologias utilizadas e as principais tarefas.

(3) Delegação de Atividades: essa fase é cuidadosamente planejada para garantir que os novos membros compreendam e executem suas responsabilidades. Os padrinhos e madrinhas, com base nas habilidades identificadas, atribuem tarefas gradativas, oferecendo suporte sempre que necessário.

(4) Realização e Entrega das Atividades: as atividades são estruturadas em etapas e objetivos claros, com prazos definidos no cronograma. Durante o período de adaptação, os padrinhos acompanham de perto a execução das tarefas, avaliando a qualidade e a aderência aos objetivos definidos.

(5) Validação das Atividades: os padrinhos e madrinhas atuam como validadores das atividades, garantindo que os resultados atendam aos padrões do projeto. São realizadas análises detalhadas das entregas, a qual o padrinho comenta e sugere melhorias na atividade realizada pelos afilhados.

(6) Finalização do sistema: esta etapa encerra formalmente o Sistema de Apadrinhamento e é realizada no final do primeiro mês. Durante a reunião de conclusão, são apresentados os objetivos alcançados durante o período de adaptação. Os novos membros têm a oportunidade de compartilhar suas experiências e aprendizados, enquanto os padrinhos destacam o progresso e o desempenho dos afilhados. Ao concluir o Sistema, os afilhados recebem a bandana oficial (relacionado à temática gamificada do projeto, posições de cargos do Naruto) e se tornam oficialmente Genin.

5. Resultados e Discussões da Aplicação do Programa de Apadrinhamento

Essa seção expõe os resultados qualitativos e quantitativos dos processos de Apadrinhamento aplicados em 2023 e 2024. Até fevereiro de 2025, 74 membros já participaram do Sistema de Apadrinhamento, entre padrinhos, madrinhas e afilhados. Em 2023, foram 16 participantes no total, e em 2024 o número aumentou para 58. O crescimento ocorreu devido à realização de somente um processo seletivo em 2023, diferentemente de 2024. Todos os participantes voluntários autorizaram a divulgação e uso de seus dados, conforme o Termo de Consentimento Livre e Esclarecido (TCLE).

5.1. Análise Qualitativa

A análise qualitativa foi realizada com base nos dados dos formulários de *feedback*, abordando diferentes aspectos, positivos e negativos. As respostas de ambas as experiências de Apadrinhamento foram analisadas separadamente com o Taguette, *software* livre que permite a codificação aberta e colaborativa para análise qualitativa de

respostas subjetivas. Responsável pelas análises qualitativas e quantitativas e, consequentemente, pela avaliação crítica do projeto e suas atividades, o setor de análises conta com um conjunto de membros capacitados a mapear os êxitos e falhas das ações promovidas, sejam elas internas ou externas. Sendo um dos princípios de eficácia do processo de análise a confidencialidade, os participantes da experiência foram identificados de A1 a A11 (Afilhados) e de P1 a P5 (Padrinhos) em 2023. Em 2024, os participantes foram nomeados de A1 a A43 (Afilhados), e de P1 a P15 (Padrinhos).

5.1.1 O que mais gostou no Apadrinhamento? (2023 e 2024)

Em 2023, os afilhados destacaram como pontos positivos do Apadrinhamento o ensino e aprendizagem assistidos e a segurança na realização das atividades, que refletiam uma proximidade maior entre afilhados e padrinhos.

A5 (2023): “A forma como somos recebidos com atenção e paciência. Novatos tendem a errar muito para aprender e o padrinho ou madrinha ter essa paciência em ensinar e tirar dúvidas e atenção sobre qualquer imprevisto que possa acontecer com seu afilhado ou afilhada é essencial.”

Em 2024, os afilhados também ressaltaram o acompanhamento direcionado sobre o projeto e seu funcionamento, a sensação de pertencimento e a disponibilidade dos padrinhos para esclarecer dúvidas.

A22 (2024): “O que mais gostei no sistema de Apadrinhamento foi como o padrinho está sempre disponível e explica tudo com clareza, tanto sobre as atividades quanto sobre os valores do projeto. Ter alguém por perto, disposto a ajudar e orientar de forma tão transparente, faz toda a diferença. Isso realmente ajuda os novos membros a se sentirem acolhidos e conectados com o propósito do projeto desde o início”.

Enquanto os padrinhos e madrinhas destacaram a criação de um ambiente colaborativo, o acolhimento e ensino aos afilhados e a gestão do conhecimento como pontos fortes do processo, tanto em 2023 quanto em 2024.

P3 (2023): “Poder auxiliar alguém em coisas que eu queria que tivessem me auxiliado quando entrei.”.

P7 (2024): “Ajudar no crescimento e na adaptação de novos membros, assim, fortalece o senso de propósito dentro do projeto. E a relação próxima com os afilhados cria conexões mais fortes, promovendo um ambiente de colaboração.”.

Os relatos de 2023 e 2024 evidenciam que o Apadrinhamento proporcionou, em ambos os anos, uma experiência enriquecedora pautada no apoio, na colaboração e no desenvolvimento de habilidades para afilhados e padrinhos.

5.1.2 O que menos gostou no Apadrinhamento? (2023 e 2024)

Em 2023, os afilhados relataram como pontos negativos as lacunas nas instruções, as tarefas muito complexas para iniciantes, a falta de comunicação e a falta de organização, que dificultaram a adaptação ao projeto.

A3 (2023): “Fomos destinados a fazer atividades que não sabíamos direito, algo que somente um membro mais experiente conseguiria fazer sem muitos imprevistos, então seria melhor colocar atividades mais simples, para o novo membro ir aprendendo a se familiarizar com os padrões do projeto e seu funcionamento.”.

Em 2024, destacaram a dependência excessiva do padrinho ao final do processo, a falta de apoio e a sensação de ainda estarem distantes do projeto.

A2 (2024): “Acho que a dependência. No início, eu tive uma certa dificuldade de tomar atitude para fazer as coisas do projeto, já que tinha o meu padrinho para me dizer o que fazer, então quando acabou eu fiquei mds com quem eu falo agora?”.

A12 (2024): “No meu caso, depois de um tempinho, o meu padrinho ficou bastante sumido, e parou de passar atividades, e eu precisava pedir orientação para outros

membros do setor, para não ficar sem fazer nada. Para alguém que é introvertida, essa situação foi bem incômoda”.

Os padrinhos também apontaram o acompanhamento insuficiente, a falta de materiais e treinamento, o desinteresse de alguns afilhados e o desequilíbrio entre o número de afilhados e padrinhos como desafios, tanto em 2023 quanto em 2024.

P7 (2024): “Sem treinamentos ou materiais de suporte, a responsabilidade de ensinar tudo ao afilhado pode se tornar mais desafiadora”.

P15 (2024): “O desinteresse em algum(s) membro(s) em tentar aprender e tirar dúvidas, além disso, ter como ofício, repassar atividades que na minha opinião, alguma pode ser desnecessária ou perda de tempo.”.

P2 (2023): “A falta de organização de alguns membros”.

Os relatos de 2023 e 2024 destacam desafios recorrentes no Sistema de Apadrinhamento, indicando a necessidade de melhorias contínuas para uma experiência mais eficiente e satisfatória.

5.2 Análise Quantitativa

A fim de quantificar aspectos essenciais, foram elaborados gráficos para uma avaliação do desempenho, rendimento e aproveitamento dos alunos por meio da análise quantitativa.

5.2.1 Antes/Depois de entrar no projeto, como você avaliava o seu conhecimento nas ferramentas? (2024)

Os afilhados foram analisados sobre seus conhecimentos antes e após entrar no projeto. Canva e Trello eram as ferramentas mais conhecidas, com 47% e 53%, respectivamente, dos afilhados relatando conhecimento prévio, mesmo que básico. Já ferramentas técnicas, como Bizagi e LucidChart, eram pouco conhecidas, com somente 14% dos participantes tendo contato anterior. Após o projeto, 88% dos 43 respondentes afirmaram ter aprimorado o uso do Trello, importante na organização das atividades, e do Canva, essencial para produção visual nas redes sociais. Embora o domínio do Bizagi e LucidChart ainda fosse baixo (86% não desenvolveram essas habilidades), houve avanço em relação ao início, evidenciando o impacto positivo do Apadrinhamento no desenvolvimento técnico.

5.2.2 Perfil dos Afilhados

O formulário de *feedback* permitiu também traçar o perfil dos afilhados. Em 2023, cerca de 80% estavam no primeiro ou segundo semestre. Em 2024, a distribuição foi mais equilibrada, com destaque para o quinto (18,6%), segundo (16,3%) e sexto semestre (14%), além de presença em outros semestres (terceiro, quarto, oitavo e décimo). Além disso, em 2023, 66,7% dos participantes eram do sexo feminino e 33,3% do sexo masculino, já em 2024, 72,1% dos participantes eram do sexo masculino, enquanto os 27,9% do sexo feminino. Portanto, na perspectiva geral do Sistema de Apadrinhamento, houve uma entrada maior de homens do que mulheres, reflexo da baixa participação e presença feminina em cursos de computação e tecnologia no Campus de Russas.

5.2.3 Inventário de Motivação Intrínseca (IMI)

A metodologia IMI permite o acúmulo quantitativo das percepções dos participantes em relação à motivação intrínseca durante diferentes processos de aprendizado (RYAN *et al.*, 1991; MCAULEY *et al.*, 1991), o que se aplica a adaptação técnica e organizacional dos novos membros durante o processo de Apadrinhamento. As dimensões exploradas

quantitativamente foram: (a) interesse, nível de interesse dos alunos; (b) escolha, avaliando se a atividade foi vista como obrigatória ou voluntária; (c) competência, sobre a confiança e habilidade na atividade; e (d) pressão/tensão. A partir de 20 sentenças categorizadas em níveis pela escala Likert de 0 (“discordo totalmente”) a 5 (“concordo totalmente”).

O grau de interesse dos afilhados no Apadrinhamento é exposto na Figura 3. Em 2023, mais de 90% dos participantes concordaram ou concordaram totalmente com frases como “Realizar a entrega das práticas foi divertido”, indicando alta participação e engajamento. Sentenças negativas, como “Achei a entrega das atividades muito chata”, tiveram 100% de discordância, reforçando a eficácia do sistema. Em 2024, os resultados foram semelhantes, com variações devido ao maior número de participantes.

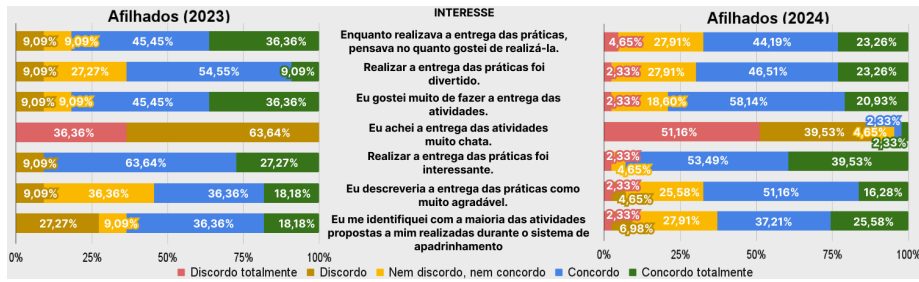


Figura 3. Dimensão de interesse.

Os gráficos da Figura 4 mostram a autopercepção dos afilhados sobre sua competência durante o Apadrinhamento. Em 2024, a maioria expressou concordância em frases como “Fui bem nas entregas” e “Estou satisfeito(a) com meu desempenho”, indicando uma percepção positiva geral, padrão também observado em 2023. No entanto, em ambos os anos, a frase “Fui bem nas práticas em comparação com outros alunos” apresentou mais de 50% de respostas entre “Nem discordo, nem concordo” e “Discordo”, sugerindo dificuldade comum em avaliar o desempenho alheio.

Durante O Sistema de Apadrinhamento o fator Tensão foi analisado e exposto na Figura 5. Em 2023, houve o acúmulo de pouco mais de 50% em “Discordo Totalmente” e “Discordo” em sentenças como “Eu não me sentia nervoso (a) enquanto fazia as atividades práticas” e “Eu estava ansioso (a) durante as atividades práticas”. Já em 2024, houve um acúmulo em “Concordo” e “Concordo Totalmente” em “Eu não me sentia nervoso(a) enquanto fazia as atividades práticas”, também houve a baixa da concentração em “Discordo” e “Discordo Totalmente” em “Eu estava ansioso (a) durante as atividades práticas”.

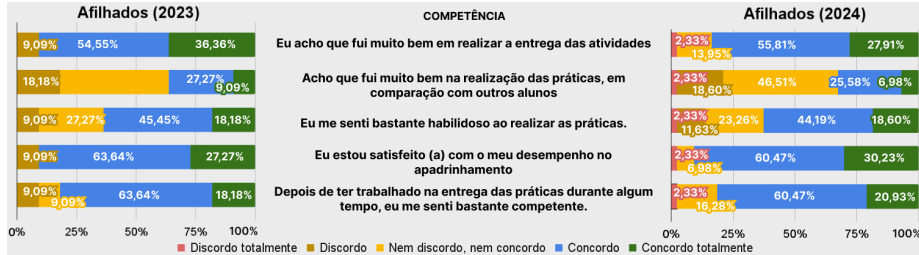


Figura 4. Dimensão de Competência.

Ou seja, se manteve um certo grau de tensão durante o processo de entrega e realização de atividades do Apadrinhamento. Ademais, a maioria em “Discordo” e “Discordo

Totalmente” em “Eu me senti pressionado enquanto fazia as atividades práticas” pontua que a tensão sentida não foi gerada pelos padrinhos.

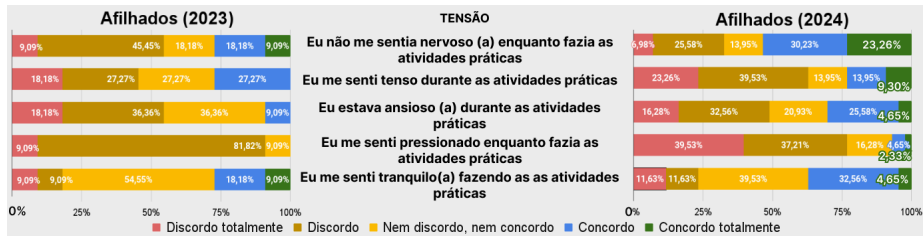


Figura 5. Dimensão de Tensão.

A escolha dos afilhados quanto à variação das suas atividades e suas entregas durante o Apadrinhamento é descrita pela Figura 6. Tanto em 2023 quanto em 2024 há um consenso entre os participantes em relação à liberdade para a realização das atividades, como é dado pelo acúmulo de mais de 70% em “Concordo Totalmente” e “Concordo” na sentença “Eu senti que eu estava fazendo o que eu queria, enquanto eu estava fazendo as atividades práticas”.

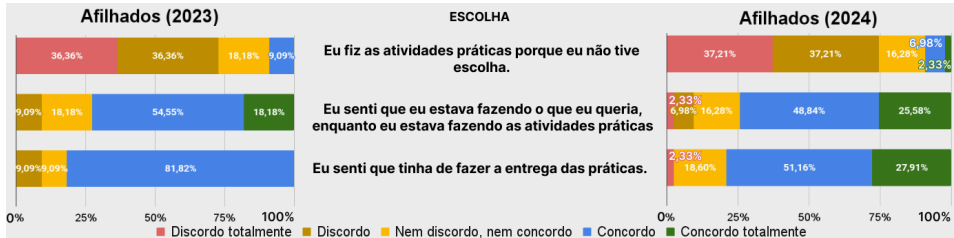


Figura 6. Dimensão de Escolha.

6. Conclusão

O presente trabalho surgiu da necessidade do estudo e avaliação do Sistema de Apadrinhamento aplicado no projeto LearningLab. Dedicado a promover uma integração eficaz, minimizar dificuldades iniciais e fortalecer o processo de adaptação dos novos membros a partir do auxílio dos veteranos, garantindo maior confiança e eficiência em suas funções.

Os resultados apresentados, tanto qualitativos quanto quantitativos, validam a relevância do Apadrinhamento como uma prática essencial para acolher e orientar novos participantes. Os pontos positivos evidenciados, como acompanhamento direcionado, senso de pertencimento e criação de um ambiente colaborativo, demonstram a contribuição direta à integração dos afilhados. Contudo, os resultados também revelaram desafios significativos como: a ausência de alguns padrinhos, a sobrecarga dos padrinhos em razão do alto número de afilhados e a falta de materiais e treinamentos de apoio, comprometendo em parte a eficácia do Apadrinhamento.

Portanto, o Sistema de Apadrinhamento é fundamental para projetos de extensão, pesquisa, ensino e desenvolvimento, promovendo integração, aprendizado e colaboração. Para maximizar seu impacto, é importante superar desafios, investindo na criação de guias e materiais de apoio, treinamento prévio dos padrinhos e madrinhas, e uso de tecnologias para gestão e acompanhamento do processo.

Referências

- Bona, F., Chanin, R., Nascimento, N., & Sales, A. (2023). A Importância dos Cursos Complementares na Formação dos Profissionais da Área de Tecnologia da Informação. In *Anais do XXXI Workshop sobre Educação em Computação* (pp. 420-431). SBC.
- Canon, C. A. S., & Pelegrinelli, G. (2019). Extensão universitária: o impacto de um projeto de extensão na formação profissional dos discentes na educação superior. *Revista UFG*, 19.
- Fortunato, W., Calvosa, M., Pinheiro, J. L. A., Predes Junior, A., & Valdevino, M. M. (2024). Estratégias de atração e engajamento de estudantes da modalidade EaD: relato técnico de um projeto de extensão universitária. In *EMPRAD-Encontro dos Programas de Pós-Graduação Profissionais em Administração*. FEA/USP.
- Holanda, M., Mandelli, M., Ishikawa, E., & Silva, D. (2021). Um relato de experiência do acolhimento d@s calour@s do Departamento de Ciência da Computação da Universidade de Brasília. In *Anais do 29º Workshop sobre Educação em Computação (WEI)*. Evento Online.
- Lima, I., Andrade, A., Sousa, J., Rodrigues, R., Rocha, M., Dias, G., & Rabelo, J. (2024). LearningLab: uma trajetória de quatro anos de sucesso nas ações de permanência e formação dos estudantes de Computação do interior cearense. *Anais do 29º Workshop sobre Educação em Computação (WEI)*, 127–138.
- Pereira, A. P., & Ferreira, R. M. (2020). The impact of academic mentorship on student transition: A case study in higher education. *Educational Research and Reviews*, 15(5), 345-357.
- Ramos, M. B., Acioly Filho, L. V., da Silva Melo, J., de Oliveira, F. D. V. R., Reis, J. D. S. S., da Paixão, A. G. S., ... & Dias, L. A. (2023). Extensão e Formação Humana: as experiências do Laboratório de Informática para Educação. *Anais dos Encontros Nacionais de Engenharia e Desenvolvimento Social-ISSN 2594-7060*, 18(1).
- Santos, J. M., Silva, F. S., & Almeida, T. R. (2022). Effectiveness of mentoring programs in engineering courses: A comprehensive review. *International Journal of Engineering Education*, 38(4), 1203-1215. <https://www.ijee.ie/contents/c380422.html>
- Souza, A., Santos, F., Santos, L., Belém, P., Silva, S., Vivacqua, A., & Mello, R. (2023). Investigando a percepção de feedback em times de desenvolvimento de software: Um estudo inicial. In *Anais do 8º Workshop sobre Aspectos Sociais, Humanos e Econômicos de Software (WASHES)*. João Pessoa/PB.