



Manual

**Implementação de mecanismos
de aprendizagem entre pares
entre empreendedores sociais**

**MANUAL
4/5**



Co-funded by
the European Union

Este manual faz parte de uma série que visa equipar empreendedores sociais, organizações e partes interessadas com estratégias práticas para integrar a consciência de género no seu trabalho. Ao promover uma mentalidade inclusiva em termos de género, podemos impulsionar mudanças positivas e um crescimento sustentável.

Índice

<u>Visão geral do manual</u>	<u>3</u>
<hr/>	
<u>Introdução</u>	<u>6</u>
<hr/>	
<u>Conceitos-chave</u>	<u>7</u>
<hr/>	
<u>A metodologia de mentoria cruzada</u>	<u>8</u>
<hr/>	
<u>Estudo de caso - História de sucesso da mentoria cruzada</u>	<u>11</u>
<hr/>	
<u>A metodologia de co-design</u>	<u>13</u>
<hr/>	
<u>Referências e leituras adicionais</u>	<u>18</u>
<hr/>	
<u>Anexos</u>	<u>19</u>
<hr/>	

Visão geral do manual

Introdução

Este é um conjunto de 5 manuais sobre integração da perspectiva de género e metodologias de aprendizagem entre pares para ajudar as partes interessadas no empreendedorismo social (ES) a promover ecossistemas locais e europeus mais inclusivos em termos de género. Estes manuais fornecem ferramentas práticas e metodologias para integrar uma perspectiva de género nas práticas de ES. Continuarão a ser de acesso livre e estarão disponíveis em alemão, inglês, grego, romeno, francês, e português.

Estes manuais fazem parte da cooperação para uma Economia Social com Igualdade de Género (Coop4Equality), financiado pelo programa Erasmus+ da União Europeia Com duração até julho de 2026, este projeto visa reforçar o papel das mulheres e das minorias de género na economia social europeia, promovendo a inclusão de género, o crescimento sustentável e a igualdade de oportunidades.

Parceiros do projeto:

- [Empow'Her Global](#), França
- [Nova SBE Leadership for Impact Knowledge Center](#), Portugal
- [Fundatia Ashoka](#), Roménia
- [Pranado gGmbH](#), Alemanha
- [Digital Leadership Institute](#), Bélgica
- [Stimmuli for Social Change](#), Grécia

Autores

Christina Galani, Stimmuli for Social Change, Grécia
Fiore Poidevin, Empow'Her Global, França



Este é o manual número 4. Além deste manual, pode encontrar informações sobre os restantes 4 manuais:

1 Criar de forma sustentável uma mentalidade no campo do empreendedorismo social

Este manual tem como objetivo capacitar empresários sociais com estratégias práticas para desenvolver uma mentalidade sensível às questões de género, promovendo a inclusão e equidade nos seus empreendimentos. Ao abordar mudanças fundamentais de mentalidade e fornecendo, prepara os leitores para superar barreiras e criar um impacto social duradouro.

2 Reforçar metodologias baseadas na empatia no empreendedorismo social

O objetivo deste manual é fornecer um recurso para empreendedores sociais, organizações não governamentais e todos aqueles interessados em usar a empatia como base para desenvolver soluções para problemas sociais.

3 Autoavaliação da abordagem de género no ensino e na prática do empreendedorismo social

Este manual tem como objetivo apoiar e orientar membros de estruturas de apoio e empreendedores sociais com uma ferramenta específica de autodiagnóstico, como estudo de caso, e ainda equipá-los com uma abordagem metodológica em três etapas, dicas úteis, perguntas e indicadores-chave de desempenho (a nível externo e interno) que os possam ajudar a analisar e autoavaliar o seu progresso na integração da perspetiva de género no seu projeto ou iniciativa.

4 Implementar mecanismos de desenvolvimento entre pares e co-criação entre empreendedores sociais

Este manual apresenta duas metodologias impactantes concebidas para promover o apoio e o crescimento entre mulheres empreendedoras: mentoria cruzada e sessões de co-criação

5 Apresentar um modelo inclusivo em termos de género para empresas sociais de elevado crescimento e escalabilidade

Este manual fornece aos leitores as ferramentas necessárias para refletir criticamente sobre vários aspetos da escalabilidade, incluindo a decisão de escalar, as razões para escalar e os métodos de escalabilidade. Ele incentiva os leitores a refletir e implementar práticas inclusivas de género nas suas próprias empresas sociais.

Resumo

Manual 4: Implementação de mecanismos de desenvolvimento entre pares (“peer to peer”) e co-design



Este manual apresenta duas metodologias impactantes concebidas para promover o apoio e o crescimento entre mulheres empreendedoras: mentoria cruzada e sessões de co-design.

A mentoria cruzada junta empreendedoras de diferentes origens, experiências e competências, permitindo que aprendam umas com as outras e se orientem mutuamente. Esta abordagem não só enriquece as perspectivas individuais, como também ajuda a empreendedora a sair do isolamento e a adquirir novas competências.

As sessões de co-design aproveitam a inteligência coletiva, permitindo que os participantes enfrentem os seus próprios desafios através das ideias dos seus pares. Esta metodologia cria espaços seguros para os empreendedores partilharem os seus desafios e aprenderem com a reflexão e os diversos pontos de vista dos seus pares.

Ao longo deste manual, encontrará um estudo de caso abrangente que ilustra os benefícios da mentoria cruzada, juntamente com um guia detalhado passo a passo sobre como implementar eficazmente sessões de co-design. Ao envolver-se com estas metodologias, não só irá melhorar as suas práticas baseadas na comunidade, como também irá contribuir para uma rede de apoio de mulheres líderes.



Introdução

Sem dúvida, a intersecção entre a igualdade de género e o empreendedorismo social é um processo dinâmico e em constante evolução, com um enorme potencial para gerar mudanças positivas e sustentáveis a longo prazo no desenvolvimento pessoal e profissional das mulheres. No entanto, para construir um ambiente mais equitativo e de apoio às mulheres empreendedoras, é necessária uma abordagem multifacetada que enfrente os desafios existentes — desde as oportunidades financeiras limitadas até ao acesso desigual a recursos e à cooperação insuficiente com outras iniciativas — que dificultam o seu desenvolvimento dentro do ecossistema do empreendedorismo social (Rajgor, 2024). Diversos estudos e relatórios destacam a importância de iniciativas conjuntas direcionadas e do apoio comunitário através de oportunidades de mentoria e de redes de contacto, de forma a ajudar as mulheres empreendedoras a ultrapassar desafios críticos. De acordo com um estudo europeu conduzido pela Empow'her em 2019, a mentoria cruzada e a aprendizagem entre pares entre mulheres empreendedoras parecem atenuar o medo e a falta de confiança que muitas sentem ao recorrer a financiamento externo ou ao lançar o seu próprio projeto.

Com base nas necessidades e tendências identificadas, o presente manual pretende oferecer inspiração e orientação para estratégias de aprendizagem entre pares, apresentando duas metodologias impactantes concebidas para promover o apoio e o crescimento entre mulheres empreendedoras sociais: a metodologia de mentoria cruzada e a metodologia de co-design. Ao envolver-se com estas metodologias, não só reforçará as suas práticas baseadas na comunidade, como também contribuirá para a construção de uma rede solidária de líderes femininas. Segue-se uma visão geral das metodologias selecionadas:

- **A mentoria cruzada** junta empreendedoras de diferentes contextos, experiências e competências, permitindo-lhes aprender umas com as outras e oferecer orientação mútua. Esta abordagem não só enriquece as perspetivas individuais, como também ajuda as empreendedoras a sair do isolamento e a adquirir novas competências.
- **As sessões de co-design** aproveitam a inteligência coletiva, permitindo que as participantes enfrentem os seus próprios desafios com base nas ideias e perspetivas das suas pares. Esta metodologia cria espaços seguros onde as empreendedoras podem partilhar as suas dificuldades e beneficiar da reflexão e dos diferentes pontos de vista do grupo.

O presente manual começa por apresentar os conceitos-chave relacionados com mentoria cruzada, aprendizagem entre pares e co-design, seguindo-se uma explicação dos objetivos da metodologia de mentoria cruzada e das principais etapas para organizar sessões de mentoria cruzada. Além disso, o manual inclui um estudo de caso abrangente que apresenta as histórias de sucesso de duas empreendedoras beneficiárias do programa de incubação SEGIE, promovido pela Empow'Her.

Os últimos capítulos do manual são dedicados ao conceito de co-design, incluindo um guia passo a passo e dicas úteis para implementar eficazmente sessões de co-design.

Por fim, no final do manual, encontra-se um anexo com atividades inspiradoras de quebra-gelo para facilitar as primeiras sessões de mentoria cruzada e um segundo anexo com um estudo de caso de uma sessão de co-design, que ajudará a ilustrar o processo.



Conceitos-chave

- ❶ **Apoio entre pares:** pode ser definido como o apoio prestado por uma pessoa que pertence ao mesmo grupo ou partilha a mesma experiência (Mead, 2003).
- ❷ **Aprendizagem entre pares:** refere-se à prática de envolver indivíduos com níveis de conhecimento ou experiência semelhantes para trocarem perspectivas e aprenderem reciprocamente uns com os outros (Quick Campus, 2024). Uma definição adicional de aprendizagem entre pares: “Uma prática educativa e um enquadramento interacional que promovem a aprendizagem através da colaboração entre pares” (ScienceDirect, 2010).
- ❸ **Mentoria cruzada:** refere-se a uma prática em que duas pessoas oferecem orientação e apoio mútuo nas suas respetivas áreas de experiência ou interesse (San Juan, 2023).
- ❹ **Criação de comunidade:** é o processo de “criar e fomentar ligações, relações e um sentimento de pertença entre indivíduos dentro de um grupo ou comunidade específica” (Justin Welsh, 2024).
- ❺ **Co-design:** o co-design é uma metodologia de inteligência coletiva que permite a cada indivíduo resolver os seus próprios desafios e problemas beneficiando da perspectiva e experiência dos outros. O objetivo do co-design é criar comunidades de aprendizagem que aperfeiçoem as suas práticas com base em situações reais, beneficiando de uma multiplicidade de pontos de vista e de um processo de reflexão estruturado.

A mentoria cruzada

A mentoria cruzada envolve o emparelhamento de empreendedores com diferentes origens, experiências e competências, para que possam aprender uns com os outros e oferecer apoio e orientação mútuos.

Este formato pode ser muito útil para incluir logo no início de um programa de apoio. A mentoria pode depois continuar de forma autónoma, através do próprio trabalho desenvolvido pelos empreendedores emparelhados!

Objetivo 1:

Ajudar os empreendedores a adquirir novas competências, perspetivas e conhecimentos






Objetivo 2:

Permitir que os empreendedores utilizem o seu percurso e experiências anteriores para apoiar os seus pares

Objetivo 3:

Promover uma dinâmica de aprendizagem e colaboração

Saber no que se está a meter

-  Reforço do apoio mútuo dentro de uma coorte
-  Aumento da experiência pessoal
-  Ajuda os empreendedores a sair do sentimento de isolamento
-  Funciona apenas se ambos os parceiros estiverem comprometidos.
-  Se uma das pessoas de um par não estiver comprometida ou abandonar o programa, isso afeta o seu parceiro.
- Deve-se fornecer alternativas de emparelhamento ao parceiro que continua no programa.

Processo de formação de pares

Quem são os empreendedores?

Recolher as competências e experiências dos empreendedores através de um formulário de candidatura.

Criar as duplas!

Considerar os percursos, experiências, competências e objetivos dos empreendedores ao formar as duplas. Apresentar as duplas e partilhar técnicas de mentoria!

Organizar uma sessão de grupo para introduzir os empreendedores às técnicas de mentoria: escuta ativa, feedback construtivo e fornecer dicas para iniciar conversas.

 **O mais importante é formar duplas de empreendedores com competências complementares e perspetivas diversificadas.**

A mentoria cruzada

Organização da 1a sessão

A primeira sessão deve ser dedicada a definir objetivos pessoais e da dupla para a duração do programa.

Estrutura:

- Quebra-gelo: partilhar atividades de icebreaker com os empreendedores para que possam utilizá-las na primeira reunião (ver Anexo 1)
- Contexto e expectativas: apresentar o formato de mentoria cruzada
- Identificação de objetivos: definir o objetivo da mentoria cruzada para cada empreendedor
- Definição de objetivos específicos
- Preenchimento do quadro de definição de objetivos para cada empreendedor

Quadro de definição de objetivos

Como ambos os empreendedores atuarão como mentores e mentorados, pode fornecer-lhes o seguinte quadro durante a primeira sessão.



Nome do mentor:	Nome do mentorado:
Situação atual:	
Objetivo geral: O que quero aprender com o meu mentor? Como vou aplicar o que aprendo com o meu mentor no meu projeto? As minhas prioridades são orientadas por resultados (ex.: definir o meu calendário do semestre) ou por	Objetivos específicos: Definir objetivos SMART (Específicos, Mensuráveis, Alcançáveis, Relevantes, Temporais)
Revisões de progresso:	Mensalmente / quinzenalmente
Forma de contacto:	Online / presencial

A mentoria cruzada

Definição do esqueleto das sessões de mentoria cruzada

Para ajudar os empreendedores a preparar os seus encontros e a familiarizarem-se com o formato, pode sugerir diretrizes para as suas sessões. No entanto, estas devem ser apenas indicativas. Os empreendedores podem decidir em conjunto como desejam conduzir as sessões, e é importante incentivá-los a fazê-lo para que as sessões sejam verdadeiramente suas.

Proposta de processo para uma sessão de mentoria cruzada:

1. Revisão da sessão anterior
 - Se na sessão anterior foram definidos objetivos específicos, rever o progresso e as dificuldades que o mentorado possa ter enfrentado.
2. Desafios atuais
 - Discutir os desafios que o mentorado está a enfrentar no momento. O mentor pode fornecer perspetivas, conselhos e sugestões com base na sua própria experiência.
3. Troca de conhecimentos e desenvolvimento de competências
 - O mentorado coloca questões e procura orientação em áreas específicas que deseja desenvolver. Ambos, mentor e mentorado, partilham conhecimentos, competências e experiências.
4. Planeamento de ações
 - Definir objetivos SMART (Específicos, Mensuráveis, Alcançáveis, Relevantes e Temporais) para que o mentorado trabalhe até à próxima sessão.
5. Próximos passos
 - Agendar a data e hora da próxima reunião.
6. Feedback
 - Partilhar observações sobre formas de melhorar a dinâmica da mentoria cruzada.



Estudo de caso – História de sucesso em mentoria cruzada

Para ilustrar o impacto positivo do formato de mentoria cruzada, apresentamos o testemunho de duas empreendedoras que participaram neste formato durante o programa de incubação SEGIE da Empow'Her.

Feedback da dupla de mentoria cruzada: Typhaine Pinteau e Julie Lassus

Typhaine Pinteau

O seu projeto, **Polarity Women**, é uma consultoria de RH focada na igualdade de género.

Julie Lassus

O seu projeto, **Gyliana – Saúde da Mulher**, oferece serviços inovadores de educação em saúde, promovendo a saúde pélvica desde cedo.



1. O que ganham com o formato de mentoria cruzada?

Typhaine: A mentoria cruzada é extremamente gratificante, porque além da formação, oferece a oportunidade de conversar regularmente com a nossa dupla. Isto proporciona apoio contínuo, assim como uma perspetiva externa e fresca sobre o nosso projeto. Por exemplo, a Julie e eu combinamos passar uma hora juntas todas as semanas, o que nos dá feedback constante e construtivo.

Julie: Independentemente do nosso percurso profissional, a mentoria cruzada é, acima de tudo, um intercâmbio humano. Oferece uma perspetiva externa sobre os nossos desafios, ao mesmo tempo que cria laços e permite partilhar tanto os nossos sucessos como as nossas dúvidas. Crescemos com isso, com a sensação de nunca estarmos sozinhas: “Sozinhas vamos mais rápido, juntas vamos mais longe”.

2. Como é que este formato complementa um programa de apoio?

Typhaine: Este formato é o complemento perfeito para um programa de apoio. Os módulos de apoio fornecem uma base teórica que podemos desenvolver por conta própria. A mentoria cruzada, por outro lado, permite-nos visitar esses conceitos, discutir o nosso progresso e abordar os pontos em que estamos a trabalhar, beneficiando simultaneamente da perspetiva do nosso parceiro.

Estudo de caso – História de sucesso em mentoria cruzada

Julie: Este formato incentiva a co-construção de soluções e amplia a nossa visão através da partilha de experiências. O empreendedorismo muitas vezes significa fazer tudo sozinha, por isso, a mentoria ajuda-nos a não nos isolarmos e a desafiar-nos regularmente, permitindo-nos avançar de forma mais serena.

3. Podem dar um exemplo de um desafio que superaram através da mentoria cruzada? E como é que este formato vos ajudou a ultrapassar esse obstáculo?

Typhaine: Este verão, não queria tirar férias porque estou a gerir o negócio sozinha. A minha parceira de mentoria cruzada apoiou-me, ajudando-me a perceber a importância de descansar para ser mais produtiva no outono. Graças ao seu incentivo, consegui desligar-me e tirar uma semana de férias. A nível profissional, por exemplo, estou a organizar um evento e ela também me tem ajudado a estruturar o meu calendário, definindo datas para que possa avançar de forma mais eficiente.

Julie: Graças à Typhaine, aprendi a manter o foco e a priorizar as minhas ações para não me dispersar. Descobri novas oportunidades e estabeleci prazos para me manter no caminho certo. Cada sessão é uma oportunidade para fazer um balanço do nosso progresso e do nosso estado de espírito. Isso ajuda-me a ganhar perspetiva e a planear ações concretas.

4. Que conselhos dariam a quem quer começar um processo de mentoria cruzada?

Typhaine:

- Tire tempo para conhecer bem a sua parceira.
- Marque antecipadamente as reuniões para manter um ritmo regular.
- Apoiem-se mutuamente nos vossos projetos.
- Comuniquem frequentemente para manter a ligação.
- Partilhem o máximo possível de oportunidades e recursos — como não têm a mesma rede de contactos, isso pode enriquecer muito as trocas.

Julie: Aconselharia a estarem dispostas a abrir-se uma à outra e a envolverem-se plenamente nas trocas. É também importante definir objetivos claros e estabelecer uma relação de confiança desde o início. Uma comunicação regular e transparente é a chave para tirar o máximo partido deste formato. E, acima de tudo, estejam abertas a críticas construtivas!

A metodologia do co-design

Entender co-design

A co-criação é uma metodologia de **inteligência coletiva** que permite a cada pessoa resolver os seus próprios desafios e problemas, beneficiando das perspetivas e experiências dos outros.

O objetivo da co-criação é criar comunidades de aprendizagem que permitam aperfeiçoar as próprias práticas, com base em situações reais e beneficiando de uma multiplicidade de pontos de vista e de um processo de reflexão estruturado.



APRENDER a ser mais eficiente, encontrando novas formas de pensar e agir, aprendendo a ajudar e a ser ajudado.



CONFIAR no conhecimento adquirido através da experiência e da prática — um saber que não pode ser formalizado nem ensinado



CONSIDERAR os seus pares como pessoas experientes e comprometidas, parte de um grupo onde prevalecem a confiança e a solidariedade.



REFLETIR sobre as ações, obrigando-se a recuar e a ver as coisas de outra perspetiva, com a ajuda dos pares.

O que o co-design não é:



Formação em empreendedorismo

A ideia não é formar sobre um tema específico nem partilhar noções teóricas, mas sim **trocar práticas e feedback**. Não há formador — apenas um facilitador!



Apoio individual

Não se trata de uma sessão de coaching individual para um empreendedor, mas sim de um momento de **reflexão coletiva** que cria um sentimento de pertença e uma dinâmica de **apoio mútuo**.



Um evento de networking

O objetivo aqui não é “fazer networking”, mas sim **trabalhar coletivamente** sobre os desafios enfrentados por cada empreendedor e identificar soluções para os superar.

A metodologia do co-design

Guia passo a passo para uma sessão de co-design

Antes de começar: Definir um enquadramento

Privacidade

Gentileza

Partilha

Compromisso

Regras essenciais

- Os participantes devem estar convencidos de que podem aprender uns com os outros.
- O cuidado e o apoio mútuo são a base de um grupo de co-design bem-sucedido.
- Os participantes devem estar comprometidos com o processo: ele assenta na solidariedade e no apoio mútuo.

Compreender as funções numa sessão



O portador do problema

- Apresenta um problema que está a enfrentar
- Escuta as sugestões dos consultores
- Compromete-se a realizar uma ação



Os consultores

- Ouvir os desafios apresentados
- Fornecer uma perspetiva nova e feedback
- Sugerir possíveis ações, adotando uma postura de apoio



A facilitadora

- Ouvir os desafios apresentados
- Fornecer uma perspetiva nova e feedback
- Sugerir possíveis ações, adotando uma postura de apoio

A metodologia do co-design

Foco no papel do facilitador



- + Garantir que os participantes **compreendam os objetivos** do co-design
- + Manter um enquadramento de **confiança, partilha e cuidado**
- + Ser o **responsável pelo tempo e pela metodologia**, indicando quando avançar para a etapa seguinte e, se necessário, relembrando o grupo das instruções.
- ✗ **Não intervir no conteúdo das trocas** e não julgar os problemas apresentados nem as soluções sugeridas.
- ✗ **Não deixar que um participante ocupe todo o tempo de fala**, garantindo que todos tenham oportunidade de se expressar.

Concentrar-se no papel da pessoa que apresenta o problema



Quais problemas podem ser propostos?

- + Conselhos sobre uma prática
- + Uma opinião sobre um desafio
- + Sobre um projeto para desenvolver
- ✗ Questões técnicas
- ✗ Pedidos de especialização

Exemplos de perguntas

- Devo escolher entre os meus dois objetivos atuais?
- Que processo devo implementar para melhorar um determinado aspeto do meu projeto?
- Como posso gerir as minhas prioridades? Como posso gerir o stress?
- Como posso fazer prospeção quando não tenho rede de contactos?
- Como posso manter-me motivado(a) para comunicar sobre o meu projeto nas redes sociais?
- Como posso delegar com sucesso a novos membros da minha equipa?
- Como posso organizar uma campanha de crowdfunding apelativa?
- Como podemos envolver ativamente mulheres e minorias de género na criação do meu produto?
- Que compromissos posso assumir para promover a inclusão de género no meu projeto durante a fase de lançamento?

Para encontrar um caso prático que o(a) inspire, consulte o Anexo 2.

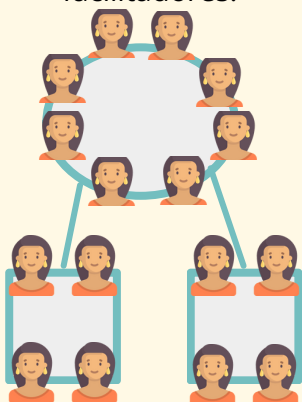
A metodologia do co-design

Estrutura

Os grupos são compostos por um mínimo de 4 e um máximo de 8 pessoas. Consoante o número de participantes, pode adaptar os tempos ou a estrutura dos grupos.

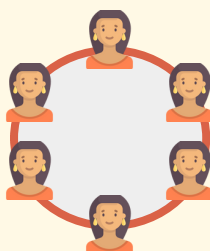
Opinião 1

Se o grupo continuar a ter 7 ou 8 pessoas, pode dividi-lo em 2 subgrupos. Nesta opção, serão necessários 2 facilitadores.



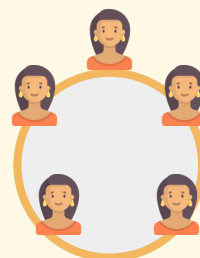
Opinião 2

Quando o grupo é composto por 6 pessoas ou menos, mantém-se o grupo inteiro, mas reduz-se o tempo dedicado a cada portador do problema.



Opinião 3

Quando o grupo é composto por 5 pessoas ou menos, mantém-se o grupo inteiro, mas reduz-se o tempo dedicado a cada portador do problema.



Exemplo de ciclo de co-design para uma ronda de 40 minutos

Apresentação do problema ou desafio – 5 minutos: A portadora do problema apresenta o seu problema, sem interrupções.

Perguntas de clarificação – 10 minutos: As consultoras colocam as perguntas necessárias para clarificar o problema apresentado, sem dar conselhos nesta fase. Se necessário, a portadora do problema reformula o seu problema.

Introspeção – 5 minutos: As consultoras partilham as suas impressões: de que forma as questões apresentadas ressoam com os seus próprios desafios? A pessoa desafiada não intervém.

Reações, comentários e sugestões – 15 minutos: As “consultoras” partilham feedback, ideias e ações para abordar o problema. A pessoa desafiada não intervém.

Síntese – 5 minutos: A portadora do problema resume o que reteve da sessão e compromete-se com as primeiras ações a implementar.

A metodologia do co-design

Dicas para promover e organizar uma sessão de co-design

Promoção

- Obtenha um testemunho de alguém que tenha considerado útil uma das duas metodologias.
- Explique cuidadosamente o que é o co-design e quais são os seus benefícios — não hesite em dar exemplos!
- Use uma linguagem simples e fácil de compreender para explicar o seu propósito.

Organização

- Recrute um grupo de 4 a 8 participantes, que não precisam necessariamente de se conhecer entre si.
- Descreva aos participantes a estrutura, os papéis e os objetivos desta metodologia.
- Garanta que os participantes se comprometem a participar em toda a sessão.
- Identifique as portadoras do problema e peça-lhes que preparem os seus problemas com antecedência e que os enviem previamente, de forma a validar a sua relevância para o contexto.

Facilitação

- Não se esqueça de criar um ambiente seguro e confidencial no início da sessão.
- Certifique-se de que todos compreendem o objetivo e a estrutura da sessão de co-design.
- Não hesite em intervir se os participantes não estiverem a respeitar as etapas do ciclo.
- Peça aos participantes que, no final, partilhem o que acharam da sessão!

Referências & leitura adicional

- Hensley, J. (2023). [What is Co-design? A Primer on Participatory Design](#).
- Rajgor, K. (2024). [Promoting Gender Equality through Social Entrepreneurship. Equilo](#).
- Empow'her. (2019). [WOMEN-LED SOCIAL ENTERPRISES: A EUROPEAN STUDY](#).
- Mead, S. (2003). Defining peer support. Intentional Peer Support: an alternative approach. West Chesterfield, NH: Intentional Peer Support.
- Quick Campus. (2024). [Peer Learning: Meaning, Importance, Benefits, & Approaches](#).
- San Juan, E. (2023). [Cross-mentoring: Discover the benefits that this practice brings to the progress of your company](#).
- Science Direct. (2010). [Peer Learning](#).
- Justin Welsh. (2024). [Community Building](#).
- KMP+ House of Mentoring (2020). [Cross-mentoring – what is it?](#)
- Koumpis, A. & Moumtzi, V. (2009). [The Challenge of Bringing User and Development Communities Together](#).

Leitura adicional:

- [Module 2. Manage gender-inclusive communities of entrepreneurs \(notion.so\)](#).

Anexo 1

Quebra-gelos que pode sugerir aos seus empreendedores

Nas primeiras sessões, o par de empreendedores pode não saber por onde começar.

Uma forma de quebrar o gelo e fazer com que a conversa flua entre os empreendedores é através das seguintes breves perguntas de arranque de conversa.

rosa, espinho e botão de rosa

Os empreendedores apresentam, um de cada vez, a sua rosa, espinho e botão de rosa.

- A rosa representa o que o(a) faz feliz ou o que o(a) motiva neste momento.
- O espinho representa o desafio que enfrenta atualmente.
- O botão de rosa representa aquilo por que está ansioso(a), o próximo projeto ou ideia que está prestes a florescer no futuro próximo.

Este quebra-gelo ajuda a ir direto ao ponto, utilizando uma visualização poderosa que permite aos empreendedores refletir e expressar as suas necessidades para a sessão.

2 mentiras profissionais, 1 verdade profissional

- Cada empreendedor partilha duas verdades e uma mentira sobre o seu negócio ou percurso empreendedor.
- A outra pessoa tem de adivinhar qual das afirmações é a mentira.
- Depois de revelar a mentira, podem conversar brevemente sobre as verdades, o que leva a uma discussão mais profunda sobre as suas experiências e desafios.

Este exercício incentiva a partilha de histórias pessoais e ajuda-os a criar uma ligação através das suas jornadas empreendedoras — de uma forma divertida!

Career Snapshot

- Cada empreendedor tem um minuto para partilhar o seu papel atual, um sucesso recente e uma lição aprendida a partir de um desafio passado.
- Podem também mencionar uma área em que procuram aconselhamento ou novas perspetivas.

Este quebra-gelo cria um ambiente positivo e abre espaço para uma conversa significativa sobre as suas trajetórias e desafios atuais.

Anexo 2

Apresentação de um estudo de caso de uma sessão de co-design

A fundadora de uma organização sem fins lucrativos, composta inteiramente por voluntários e dedicada a promover o acesso equitativo a mentoria e carreiras tecnológicas, enfrenta um desafio.

Ela partilha o seguinte problema: com uma equipa totalmente voluntária (e remota!), é difícil garantir que se está a integrar as pessoas certas no grupo de especialistas. Como podemos criar um processo mais eficaz para garantir que recrutamos as pessoas adequadas e que elas têm as condições necessárias para ter sucesso após integrarem a equipa?

Aqui estão alguns dos conselhos partilhados pelos “consultores” durante esta sessão de co-design:

- Implementar formações obrigatórias para os voluntários;
- Assinar um acordo partilhado no início da colaboração;
- Estabelecer uma fase de teste antes de lhes atribuir o papel definitivo e tornar a parceria oficial.



Coop4Equality



Co-funded by
the European Union