



Εγχειρίδιο

**Καλλιεργώντας την ενσυναίσθηση
για αντίκτυπο στην κοινωνική
επιχειρηματικότητα**

**ΕΓΧΕΙΡΙΔΙΟ
2/5**



Co-funded by
the European Union

Αυτό το εγχειρίδιο αποτελεί μέρος μιας σειράς που έχει ως στόχο να παρέχει στους κοινωνικούς επιχειρηματίες, τους οργανισμούς και τα ενδιαφερόμενα μέρη πρακτικές στρατηγικές για την ενσωμάτωση της ευαισθητοποίησης σε θέματα φύλου στο πλαίσιο της εργασίας τους. Με την προώθηση μιας νοοτροπίας που περιλαμβάνει την ισότητα των φύλων, μπορούμε να προωθήσουμε θετικές αλλαγές και βιώσιμη ανάπτυξη.

Πίνακας περιεχομένων

<u>Περίληψη εγχειριδίου</u>	<u>3</u>
<u>Εισαγωγή</u>	<u>5</u>
<u>Κύριες έννοιες</u>	<u>6</u>
<u>Κατανόηση της ενσυναίσθησης: η ουσία και η σημασία της</u>	<u>8</u>
<u>Γιατί η ενσυναίσθηση έχει σημασία στην κοινωνική επιχειρηματικότητα</u>	<u>10</u>
<u>Βάσεις για την ενσυναίσθηση στην κοινωνική επιχειρηματικότητα</u>	<u>12</u>
<u>Ενσυναίσθηση στην Πράξη: Έμπνευση από τα Μέλη της Ashoka</u>	<u>13</u>
<u>Πρακτικά εργαλεία και ασκήσεις για την ανάπτυξη της ενσυναίσθησης</u>	<u>18</u>
<u>Παραπομπές & επιπλέον βιβλιογραφία</u>	<u>28</u>

Περίληψη εγχειριδίου

Εισαγωγή

Αυτή είναι μια σειρά από 5 εγχειρίδια σχετικά με την ενσωμάτωση της διάστασης του φύλου και τις μεθοδολογίες μάθησης από ομοτίμους, με σκοπό να βοηθήσουν τους φορείς της κοινωνικής επιχειρηματικότητας (ΚΕ) να προωθήσουν τοπικά και ευρωπαϊκά οικοσυστήματα που θα είναι πιο συμπεριληπτικά ως προς το φύλο. Τα εγχειρίδια αυτά παρέχουν πρακτικά εργαλεία και μεθοδολογίες για την ενσωμάτωση της διάστασης του φύλου στις πρακτικές της ΚΕ. Θα είναι προσβάσιμα δωρεάν και διατίθενται στα αγγλικά, γαλλικά, γερμανικά, ελληνικά, πορτογαλικά και ρουμανικά.

Τα εγχειρίδια αυτά αποτελούν μέρος του έργου «Συνεργασία για μια κοινωνική οικονομία ισότιμη ως προς το φύλο» (Coop4Equality), το οποίο χρηματοδοτείται από το πρόγραμμα Erasmus+ της Ευρωπαϊκής Ένωσης. Το έργο αυτό, το οποίο θα διαρκέσει έως τον Ιούλιο του 2026, αποσκοπεί στην ενίσχυση του ρόλου των γυναικών και των μειονοτήτων ως προς το φύλο στην ευρωπαϊκή κοινωνική οικονομία, προωθώντας την ένταξη ως προς το φύλο, τη βιώσιμη ανάπτυξη και τις ίσες ευκαιρίες.

Εταίροι έργου:

- [Empow'Her Global](#), Γαλλία
- [Nova SBE Leadership for Impact Knowledge Center](#), Πορτογαλία
- [Fundatia Ashoka](#), Ρουμανία
- [Pranado gGmbH](#), Γερμανία
- [Digital Leadership Institute](#), Βέλγιο
- [Stimmuli for Social Change](#), Ελλάδα

Το παρόν εγχειρίδιο έχει εκπονηθεί από τους:

Roxana Lupu, Fundatia Ashoka, Ρουμανία
Daniela Stoican, Fundatia Ashoka, Ρουμανία
Alina Burlacu, Fundatia Ashoka, Ρουμανία



Αυτό είναι το εγχειρίδιο με τον αριθμό 2. Εκτός από αυτό το εγχειρίδιο, μπορείτε να βρείτε πληροφορίες σχετικά με τα υπόλοιπα 4 εγχειρίδια:

1 Δημιουργώντας με βιώσιμο τρόπο μια νοοτροπία ευαισθητοποιημένη ως προς το φύλο στον τομέα της κοινωνικής επιχειρηματικότητας

Αυτό το εγχειρίδιο έχει ως στόχο να ενδυναμώσει τους κοινωνικούς επιχειρηματίες με πρακτικές στρατηγικές για την ανάπτυξη μιας νοοτροπίας ευαισθητοποιημένης ως προς τα θέματα φύλου, προωθώντας την ένταξη και την ισότητα στις επιχειρηματικές τους δραστηριότητες. Αντιμετωπίζοντας βασικές αλλαγές νοοτροπίας και παρέχοντας πρακτικά εργαλεία, παρέχει στους αναγνώστες τα κατάλληλα εργαλεία για να ξεπερνούν εμπόδια και να δημιουργούν διαρκή κοινωνικό αντίκτυπο.

2 Ενισχύοντας μεθοδολογίες που βασίζονται στην ενσυναίσθηση στην κοινωνική επιχειρηματικότητα

Σκοπός αυτού του εγχειριδίου είναι να παρέχει ένα εργαλείο για κοινωνικούς επιχειρηματίες, μη κυβερνητικές οργανώσεις και όλους όσους ενδιαφέρονται να χρησιμοποιήσουν την ενσυναίσθηση ως βάση για την ανάπτυξη λύσεων σε κοινωνικά προβλήματα.

3 Αυτο-αξιολόγηση της προσέγγισης του φύλου κατά την μάθηση και την εφαρμογή κοινωνικής επιχειρηματικότητας

Το παρόν εγχειρίδιο έχει ως στόχο να υποστηρίξει και να καθοδηγήσει τα μέλη των δομών υποστήριξης και τους κοινωνικούς επιχειρηματίες με ένα ειδικό εργαλείο αυτο-διάγνωσης, ως μελέτη περίπτωσης, και να τους παρέχει μια μεθοδολογική προσέγγιση σε 3 στάδια, χρήσιμες συμβουλές, ερωτήσεις και βασικούς δείκτες απόδοσης (σε εξωτερικό και εσωτερικό επίπεδο) που μπορούν να τους βοηθήσουν να αναλύουν και να αυτοαξιολογούν την πρόοδό τους όσον αφορά την ενσωμάτωση της διάστασης του φύλου στο πλαίσιο του έργου ή της πρωτοβουλίας τους

4 Εφαρμόζοντας μηχανισμούς ομότιμης συνεργασίας και συν-ανάπτυξης μεταξύ κοινωνικών επιχειρηματιών

Στο παρόν εγχειρίδιο παρουσιάζονται δύο αποτελεσματικές μεθοδολογίες που έχουν σχεδιαστεί για την ενίσχυση της υποστήριξης και της ανάπτυξης των γυναικών επιχειρηματιών: η αμοιβαία καθοδήγηση και οι συνεδρίες συν-σχεδιασμού

5 Διαμορφώνοντας ένα μοντέλο κοινωνικών επιχειρήσεων συμπεριληπτικό ως προς το φύλο, με δυνατότητα ανάπτυξης και επέκτασης

Αυτό το εγχειρίδιο παρέχει στους αναγνώστες τα απαραίτητα εργαλεία για να αναστοχαστούν κριτικά διάφορες πτυχές της ανάπτυξης, όπως η απόφαση για ανάπτυξη, οι λόγοι για ανάπτυξη και οι μέθοδοι ανάπτυξης. Ενθαρρύνει τους αναγνώστες να αναστοχαστούν και να εφαρμόσουν πρακτικές που προάγουν την ισότητα των φύλων στις δικές τους κοινωνικές επιχειρήσεις.

Εισαγωγή

Εγχειρίδιο 2: Ενίσχυση των μεθοδολογιών που βασίζονται στην ενσυναίσθηση στην κοινωνική επιχειρηματικότητα



Σκοπός αυτού του εγχειριδίου είναι να αποτελέσει πηγή πληροφοριών για κοινωνικούς επιχειρηματίες, μη κυβερνητικές οργανώσεις και όλους όσους ενδιαφέρονται να αξιοποιήσουν την ενσυναίσθηση ως βάση για την ανάπτυξη λύσεων σε κοινωνικά προβλήματα. Θα διερευνήσει πώς η ενσυναίσθηση μπορεί να μεταμορφώσει όχι μόνο τον τρόπο λειτουργίας των οργανώσεων, αλλά και τον τρόπο με τον οποίο αλληλεπιδρούν με τις ομάδες-στόχους, τις κοινότητες και το κοινωνικό οικοσύστημα στο σύνολό του.

Το εγχειρίδιο έχει την ακόλουθη δομή:

1. Βασικές έννοιες

Ορισμός των βασικών εννοιών που θα χρησιμοποιήσουμε σε αυτό το εγχειρίδιο.

2. Κατανόηση της ενσυναίσθησης: η ουσία και η σημασία της

Αυτή η ενότητα παρέχει μια βασική κατανόηση της ενσυναίσθησης, αναλύοντας τα βασικά της στοιχεία: τη γνωστική, τη μη γνωστική και τη συνειδητή ενσυναίσθηση.

3. Γιατί η ενσυναίσθηση έχει σημασία στην κοινωνική επιχειρηματικότητα

Η ενότητα αυτή διερευνά τον ρόλο της ενσυναίσθησης ως θεμελιώδους συστατικού της DEI (Diversity/Διαφορετικότητα, Ισότητα και Ένταξη) και ως εργαλείου για την προώθηση σημαντικών αλλαγών στην κοινωνική επιχειρηματικότητα, όπως ορίζεται από την Ashoka.

4. Θεμέλια για την ενσυναίσθηση στην κοινωνική επιχειρηματικότητα

Απλές πρακτικές μπορούν να ενσωματωθούν στην καθημερινή ζωή και στους τρόπους εργασίας οποιουδήποτε οργανισμού, προκειμένου να προωθηθούν συμπεριφορές ενσυναίσθησης – μερικές από αυτές παρουσιάζονται σε αυτή την ενότητα.

5. Ενσυναίσθηση στην Πράξη: Παραδείγματα από τους Ashoka Fellows

Οι Ashoka Fellows σε όλο τον κόσμο έχουν ενσωματώσει την ενσυναίσθηση στον πυρήνα της δουλειάς τους, προσφέροντας πολύτιμες ιδέες και μεθοδολογίες που μπορούν να προσαρμοστούν σε διάφορα πλαίσια. Σε αυτή την ενότητα παρουσιάζονται μερικά από τα πιο σημαντικά παραδείγματα.

6. Πρακτικά εργαλεία και ασκήσεις για την ανάπτυξη της ενσυναίσθησης

Μια ενότητα πλούσια σε πρακτικές ασκήσεις που στοχεύουν στην εκπαίδευση και την ενίσχυση της ικανότητας των κοινωνικών επιχειρηματιών να καλλιεργούν την ενσυναίσθηση μέσω της αναστοχαστικής σκέψης, πρακτικών εργαλείων και ομαδικών συζητήσεων. Ο Χάρτης Ενσυναίσθησης, ο Χάρτης Προνομίων και ο Τροχός Κοινωνικής Ταυτότητας συμβάλλουν στην καλύτερη κατανόηση του τρόπου με τον οποίο μπορεί να καλλιεργηθεί η ενσυναίσθηση σε διαφορετικά πλαίσια.

7. Αναφορές και περαιτέρω βιβλιογραφία σχετικά με την ενσυναίσθηση

Για να εμβαθύνετε την κατανόησή σας, αυτή η ενότητα παρέχει μια επιλεγμένη λίστα αναφορών και περαιτέρω βιβλιογραφίας σχετικά με την ενσυναίσθηση.



Κύριες έννοιες

Ορισμοί - σύμφωνα με το Ashoka

-  **Social Entrepreneurship: Κοινωνική επιχειρηματικότητα:** Η πρακτική της αξιοποίησης επιχειρηματικών προσόντων — όπως η καινοτομία, το όραμα και η αποφασιστικότητα — για την επίλυση κοινωνικών προβλημάτων μεγάλης κλίμακας. Ο στόχος είναι η βελτίωση της πραγματικότητας, ιδίως για τους πιο ευάλωτους, μέσω της ανάπτυξης και της διάδοσης καινοτόμων λύσεων που αντιμετωπίζουν τις βαθιές αιτίες των προβλημάτων και δημιουργούν συστημικές αλλαγές. Η κοινωνική επιχειρηματικότητα δεν περιορίζεται σε μια συγκεκριμένη νομική μορφή: μπορεί να αφορά κερδοσκοπικούς, μη κερδοσκοπικούς ή υβριδικούς οργανισμούς, εφόσον εφαρμόζουν επιχειρηματικές στρατηγικές για τη μεγιστοποίηση των βελτιώσεων στην ανθρώπινη και περιβαλλοντική ευημερία.
-  **Κοινωνικοί επιχειρηματίες:** Άτομα που εντοπίζουν κοινωνικά προβλήματα, αναπτύσσουν καινοτόμες λύσεις και στοχεύουν στη διάδοση αυτών των λύσεων όσο το δυνατόν ευρύτερα. Το κύριο μέτρο επιτυχίας τους είναι η κλίμακα και το βάθος της επίδρασής τους στην κοινωνία, όχι τα οικονομικά οφέλη.
-  **Επίδραση:** Η θετική, συστημική και διαρκής αλλαγή που δημιουργούν οι κοινωνικοί επιχειρηματίες και οι φορείς αλλαγής. Προσδιορίζεται όχι μόνο από τον αριθμό των ατόμων που επωφεληθεί, αλλά και από το βάθος και τη διάρκεια της αλλαγής —ιδίως από τις αλλαγές στη νοοτροπία, τη συμπεριφορά, τις στάσεις και τα συστήματα που αντιμετωπίζουν τις βασικές αιτίες και επιτρέπουν μια ευρεία και βιώσιμη βελτίωση.
-  **Σύστημα:** Ένα δυναμικό σύνολο αλληλένδετων ρόλων, σχέσεων, κανόνων, πόρων και αποτελεσμάτων που μαζί διαμορφώνουν τα πρότυπα συμπεριφοράς και τα αποτελέσματα στην κοινωνία. Τα συστήματα είναι κάτι περισσότερο από το άθροισμα των μερών τους, είναι αυτορυθμιζόμενα και μπορούν να μετασχηματιστούν με την αλλαγή των υποκείμενων δομών και κινήτρων τους.
-  **Changemaker** (Φορέας αλλαγής): Κάποιος που οραματίζεται μια νέα πραγματικότητα, αναλαμβάνει δράση και συνεργάζεται με άλλους για να την υλοποιήσει προς όφελος των άλλων.
-  **Ποικιλομορφία:** Αναφέρεται στο πλήρες φάσμα των ανθρώπινων διαφορών - σε ό,τι αφορά την ταυτότητα, την εμπειρία και την προοπτική - που είναι παρούσες, εκπροσωπούνται, εκτιμώνται και περιλαμβάνονται σε όλες τις πτυχές της δημιουργίας αλλαγών και της κοινοτικής ζωής. Αυτό περιλαμβάνει, μεταξύ άλλων: Φυλή και εθνικότητα, Φύλο και σεξουαλικός προσανατολισμός, Ηλικία, Σωματικές και διανοητικές ικανότητες, Πολιτισμός και εμπειρίες ζωής. Αποτελεί τόσο αρχή όσο και πρακτική, απαραίτητη για την καινοτομία, τη δικαιοσύνη και την οικοδόμηση ενός συμπεριληπτικού κόσμου.



Κύριες έννοιες

- Ισότητα:** αναφέρεται στην αναγνώριση και την αντιμετώπιση ιστορικών, δομικών και θεσμικών εμποδίων που δημιουργούν άνισες ευκαιρίες και αποτελέσματα. Σε αντίθεση με την ισότητα, η οποία προϋποθέτει ότι όλοι ξεκινούν από την ίδια αφετηρία, η ισότητα αναγνωρίζει ότι ορισμένοι άνθρωποι χρειάζονται πρόσθετους πόρους ή υποστήριξη για να ξεπεράσουν συστημικά μειονεκτήματα. Στην Ashoka, η προσέγγιση της ισότητας βασίζεται στη διόρθωση των αδικιών του παρελθόντος και του παρόντος, έτσι ώστε όλοι να έχουν δίκαιες ευκαιρίες να πετύχουν και να ευημερήσουν.
- Συμπερίληψη:** πρόκειται για τη δημιουργία πλαισίων όπου όλοι οι άνθρωποι — ανεξάρτητα από την ταυτότητα ή το υπόβαθρό τους — είναι ευπρόσδεκτοι, γίνονται σεβαστοί και ενδυναμώνονται ώστε να συμμετέχουν πλήρως. Πρόκειται για την άρση των φραγμών, τη δημιουργία προσβάσιμων και φιλικών χώρων και τη διασφάλιση ότι όλοι, ειδικά εκείνοι που έχουν ιστορικά αποκλειστεί, μπορούν να συμβάλλουν και να επωφεληθούν από τις ευκαιρίες και τη λήψη αποφάσεων. Η συμπερίληψη δεν σημαίνει να σκέφτεσαι για τους άλλους, αλλά μαζί με τους άλλους, και να διασφαλίζεις ότι η φωνή τους ακούγεται στη διαμόρφωση των πολιτικών και των πρακτικών.
- Ενσυναίσθηση:** ορίζεται ως «η κατανόηση των συναισθημάτων και των απόψεων των άλλων και η χρήση αυτής της κατανόησης για να καθοδηγήσει την αντίδρασή μας». Αυτός ο ορισμός τονίζει ότι η ενσυναίσθηση δεν αφορά μόνο το να νιώθουμε ό,τι νιώθουν οι άλλοι, αλλά και το να αφήνουμε αυτή την κατανόηση να καθοδηγεί τις πράξεις μας. Θεωρείται τόσο μια αξία που πρέπει να καλλιεργηθεί όσο και μια δεξιότητα που πρέπει να εξασκηθεί σε όλους τους τομείς της ζωής.

Η ενσυναίσθηση θεωρείται θεμελιώδης δεξιότητα στην Ashoka, απαραίτητη για την ενδυνάμωση των ατόμων ώστε να γίνουν φορείς αλλαγής.

Κατανόηση της ενσυναίσθησης: η ουσία και η σημασία της

Ενσυναίσθηση: Ορισμός, Δομικά Στοιχεία και Πλαίσιο DEI

Η ενσυναίσθηση είναι κάτι περισσότερο από την απλή κατανόηση των συναισθημάτων ενός άλλου ατόμου. Είναι η ικανότητα να βλέπεις τον κόσμο μέσα από τα μάτια του και να ενεργείς με προσοχή και σεβασμό για την εμπειρία που έχει ζήσει. Στην Ashoka, η ενσυναίσθηση θεωρείται τόσο μια αξία που πρέπει να καλλιεργηθεί όσο και μια δεξιότητα που πρέπει να ασκηθεί σε όλους τους τομείς της ζωής – και ως εκ τούτου, αποτελεί επίσης τον ακρογωνιαίο λίθο της οράματος της οργάνωσης για έναν κόσμο όπου ο καθένας είναι ένας δημιουργός αλλαγής Everyone is A Changemaker / EACH).

Η ενσυναίσθηση επιτρέπει στα άτομα και στις κοινότητες να συνδεθούν παρά τις διαφορές τους, να καταρρίψουν τα εμπόδια και να συνεργαστούν για την επίλυση σύνθετων κοινωνικών προκλήσεων.

Σύμφωνα με την εμπειρία της Ashoka, η ενσυναίσθηση είναι το σημείο εκκίνησης για την κοινωνική καινοτομία: επιτρέπει στους φορείς αλλαγής να εντοπίζουν τα βασικά προβλήματα, να δημιουργούν από κοινού λύσεις με τους πιο ευπαθείς και να χτίζουν εμπιστοσύνη που διατηρεί τη διαρκή επίδραση. Η ενσυναίσθηση είναι επίσης απαραίτητη για την ηγεσία σε έναν ταχέως μεταβαλλόμενο κόσμο, όπου οι διαφορετικές οπτικές γωνίες και οι βιωμένες εμπειρίες είναι κρίσιμες για την αντιμετώπιση της αβεβαιότητας και την προώθηση θετικών αλλαγών.

Οι David Goleman και Paul Ekman προσδιόρισαν τα ακόλουθα τρία είδη ενσυναίσθησης: (Πηγή: David Goleman και Bill George: Αυθεντικότητα και Ενσυναίσθηση)

- **Γνωστική ενσυναίσθηση:** αναφέρεται στην ικανότητα να κατανοείς τον τρόπο με τον οποίο ένα άλλο άτομο σκέφτεται και ερμηνεύει τον κόσμο — τα μοναδικά νοητικά μοντέλα και τις προοπτικές του. Κατανοώντας τον τρόπο με τον οποίο κάποιος άλλος αντιλαμβάνεται τα πράγματα, μπορείς να επικοινωνείς πιο αποτελεσματικά και να διασφαλίζεις ότι το μήνυμά σου θα έχει ανταπόκριση.
- **Συναισθηματική ενσυναίσθηση:** αφορά την αντίληψη και την κοινή χρήση των συναισθημάτων ενός άλλου ατόμου. Είναι σαν να μπορείτε να «αντιληφθείτε» τα συναισθήματά του/της, δημιουργώντας μια γνήσια αίσθηση σύνδεσης και σχέσης. Αυτός ο τύπος ενσυναίσθησης βασίζεται σε συγκεκριμένα νευρικά συστήματα που μας επιτρέπουν να συντονιζόμαστε με τους άλλους σε συναισθηματικό επίπεδο.
- **Συμπονετική ενσυναίσθηση:** πηγαίνει ένα βήμα παραπέρα, όχι μόνο κατανοώντας και νιώθοντας αυτό που βιώνει κάποιος άλλος, αλλά και νοιάζοντας βαθιά για την ευημερία του. Είναι η κινητοποίηση να προσφέρεις υποστήριξη και να δείξεις ότι τα συναισθήματά του έχουν σημασία για σένα — όπως το ένστικτο να φροντίζεις έναν αγαπημένο σου ή να καθησυχάζεις έναν συνάδελφο λέγοντάς του «Είμαι εδώ για σένα» ή, στον επαγγελματικό χώρο, «Σε καλύπτω».

Η ενσυναίσθηση συμβάλλει στη δημιουργία στενότερων και υγιέστερων δεσμών μεταξύ των ατόμων, καθώς επιτρέπει μια πιο ανοιχτή και ειλικρινή επικοινωνία. Πρωθεί επίσης την κοινωνική συνοχή. Σε κοινοτικά πλαίσια, η ενσυναίσθηση βοηθά στη μείωση των προκαταλήψεων και των διακρίσεων, διευκολύνοντας την κατανόηση της διαφορετικότητας. Η άσκηση της ενσυναίσθησης μπορεί να μειώσει το άγχος και την ανησυχία τόσο για όσους την προσφέρουν όσο και για όσους την λαμβάνουν, βελτιώνοντας την ψυχική υγεία.

Κατανόηση της ενσυναίσθησης: η ουσία και η σημασία της

Η σημασία της ενσυναίσθησης είναι άρρηκτα συνδεδεμένη με τη δέσμευση για την ποικιλομορφία, την ισότητα και την ένταξη (DEI). Η προσέγγιση DEI είναι μια προσέγγιση που επιδιώκει να προωθήσει ένα εργασιακό περιβάλλον ή μια κοινωνία στην οποία όλα τα άτομα αισθάνονται ότι εκτιμώνται και είναι αποδεκτοί.

Επιπλέον, σύμφωνα με μια έκθεση του 2015 της McKinsey για 366 δημόσιες εταιρείες, οι εταιρείες που βρίσκονται στο ανώτερο τεταρτημόριο όσον αφορά την ισότητα των φύλων έχουν 15% περισσότερες πιθανότητες να έχουν οικονομικές αποδόσεις πάνω από τον αντίστοιχο εθνικό μέσο όρο του κλάδου τους.

Όσον αφορά τη διαφορετικότητα, η ενσυναίσθηση είναι απαραίτητη για την αναγνώριση και την εκτίμηση της διαφορετικότητας, καθώς επιτρέπει στους ανθρώπους να κατανοήσουν τις διαφορετικές προοπτικές και εμπειρίες των άλλων. Με την προώθηση της ενσυναίσθησης, οι οργανισμοί μπορούν να δημιουργήσουν μια κουλτούρα όπου όλοι οι εργαζόμενοι αισθάνονται αποδεκτοί και σεβαστοί, ακόμη και όταν υπάρχουν διαφορές.

Όσον αφορά την ισότητα, η ενσυναίσθηση επιτρέπει στα άτομα που εργάζονται σε οργανισμούς, είτε επιχειρήσεις είτε μη κερδοσκοπικούς οργανισμούς, να κατανοήσουν τα συγκεκριμένα εμπόδια που αντιμετωπίζουν οι διάφορες ομάδες-στόχοι. Μέσω αυτής της κατανόησης, οι οργανισμοί μπορούν να λάβουν μέτρα για την άρση των εμποδίων και να δημιουργήσουν πολιτικές που υποστηρίζουν την ισότητα.

Ο αντίκτυπος της ενσυναίσθησης στο πλαίσιο DEI:

- Η ενσυναίσθηση διευκολύνει την ανοιχτή και ειλικρινή επικοινωνία, η οποία είναι απαραίτητη για μια υγιή κουλτούρα DEI.
- Κατανοώντας τις εμπειρίες των άλλων, η ενσυναίσθηση βοηθά στην καταπολέμηση των στερεοτύπων και των προκαταλήψεων, προωθώντας μια ατμόσφαιρα αποδοχής και συμπερίληψης.
- Οι οργανισμοί που εκτιμούν την ενσυναίσθηση δημιουργούν ευκαιρίες μάθησης και ανάπτυξης για όλους τους υπαλλήλους, ενθαρρύνοντας τη συνεργασία και την ανταλλαγή εμπειριών.

Για την συμπερίληψη, η ενσυναίσθηση είναι απαραίτητη για την προώθηση της συμπερίληψης, καθώς βοηθά τα άτομα να αναγνωρίσουν την αξία των διαφορετικών συνεισφορών και να προσαρμόσουν τη συμπεριφορά τους ώστε να είναι πιο ανοιχτά στις ανάγκες των άλλων. Για παράδειγμα, μέσω της ενεργητικής ακρόασης και της κατανόησης των προβληματισμών των άλλων, οι εργαζόμενοι σε οποιαδήποτε οργάνωση μπορούν να δημιουργήσουν ένα περιβάλλον όπου όλοι αισθάνονται άνετα να εκφράζονται.

Η αληθινή ενσυναίσθηση απαιτεί την αναγνώριση και την εκτίμηση της μοναδικής ταυτότητας, του υπόβαθρου και της ιστορίας κάθε ατόμου.

Συνεπάγεται την ενεργή αναζήτηση φωνών που έχουν περιθωριοποιηθεί ή αποκλειστεί και τη διασφάλιση ότι όλοι έχουν την ευκαιρία να συμμετάσχουν στη δημιουργία κοινωνικών αλλαγών με αντίκτυπο.

Γιατί η ενσυναίσθηση έχει σημασία στην κοινωνική επιχειρηματικότητα

Η ενσυναίσθηση είναι η γέφυρα που συνδέει την πρόθεση με τον αντίκτυπο.

Σε έναν κόσμο που αντιμετωπίζει πολύπλοκες προκλήσεις, οι κοινωνικοί επιχειρηματίες πρέπει να κατανοούν σε βάθος τις εμπειρίες των ανθρώπων που υπηρετούν και με τους οποίους συνεργάζονται. Η ενσυναίσθηση καθιστά δυνατή αυτή την κατανόηση, επιτρέποντας στους επιχειρηματίες να συν-δημιουργούν λύσεις που είναι σχετικές, δίκαιες και μετασχηματιστικές.

Ενσυναίσθηση στην κοινωνική επιχειρηματικότητα

Οι κοινωνικοί επιχειρηματίες πρέπει να διαθέτουν βαθιά ενσυναίσθηση για να κατανοήσουν την πολυπλοκότητα των κοινωνικών ζητημάτων και να συνεργαστούν αποτελεσματικά με τις κοινότητες που επηρεάζονται. Η ενσυναίσθηση τους επιτρέπει να:

- Χτίσουν αυθεντικές και αξιόπιστες σχέσεις με τους ανθρώπους.
- Συν-δημιουργήσουν λύσεις που δεν επιβάλλονται από πάνω προς τα κάτω, αλλά προκύπτουν από τον διάλογο με όσους χρειάζονται αλλαγή – με βάση την αρχή «τίποτα για μένα – χωρίς εμένα».
- Κινητοποιούν πόρους και ανθρώπους για να συνεργαστούν προς την επίτευξη ενός κοινού στόχου, αποφεύγοντας την παραδοσιακή δυναμική «δικαιούχος-χορηγός».

Η ενσυναίσθηση ως νέα κοινωνική επιταγή

Όπως η παιδεία ήταν κοινωνική αναγκαιότητα πριν από έναν αιώνα, έτσι και σήμερα η ενσυναίσθηση έχει καταστεί επιτακτική ανάγκη. Θεωρείται απαραίτητο εργαλείο για τους νέους, ώστε να γίνουν αποτελεσματικοί φορείς αλλαγής, ικανοί να επιλύουν κοινωνικά ζητήματα σε έναν συνεχώς μεταβαλλόμενο κόσμο. Η ανάπτυξη της ενσυναίσθησης στους νέους είναι ζωτικής σημασίας για την προετοιμασία τους να αναλάβουν με επιτυχία τον ρόλο τους ως ηγέτες της αλλαγής.

Η ενσυναίσθηση ως Βάση για Συνεργασία

Η επιτυχία της κοινωνικής επιχειρηματικότητας εξαρτάται από την ικανότητα αποτελεσματικής συνεργασίας σε ευέλικτες ομάδες. Αυτές οι ομάδες απαιτούν από κάθε μέλος να έχει ενσυναίσθηση για να κατανοεί τις ανάγκες των άλλων και να ενεργεί όχι μόνο ως ηγέτης, αλλά και ως συνεισφέρων. Σε ένα τέτοιο περιβάλλον, η ενσυναίσθηση είναι εξίσου απαραίτητη με βασικές δεξιότητες όπως η ανάγνωση ή η γραφή.

Η ενσυναίσθηση ως κινητήρια δύναμη για την αλλαγή

Η ενσυναίσθηση δεν είναι μόνο ένα εργαλείο για τη συνεργασία, αλλά και μια κινητήρια δύναμη για την κοινωνική καινοτομία. Σε έναν κόσμο ανθρώπων που φέρνουν την αλλαγή, η ενσυναίσθηση επιτρέπει στους κοινωνικούς επιχειρηματίες να προσαρμόζουν τις λύσεις τους στις πραγματικές ανάγκες των κοινοτήτων. Αυτό δημιουργεί τον απαραίτητο χώρο για την ανάπτυξη πιο συμπεριληπτικών και αποτελεσματικών λύσεων που αντιμετωπίζουν όχι μόνο τα συμπτώματα των κοινωνικών προβλημάτων, αλλά και τις βαθιές αιτίες τους.

Βάσεις για την ενσυναίσθηση στην κοινωνική επιχειρηματικότητα

“Το να ακούς σημαίνει να καταλαβαίνεις.
Η ικανότητα της ενσυναίσθησης είναι απαραίτητη για να μπορείς να ακούς.
Τότε μπορείς να ακούς τους ανθρώπους, το περιβάλλον και μερικές φορές ακόμα και το μέλλον!»
– Bill Drayton, ιδρυτής και διευθύνων σύμβουλος της Ashoka”

Μια από τις πιο αποτελεσματικές μεθοδολογίες για την καλλιέργεια της ενσυναίσθησης μέσα στις οργανώσεις είναι η πρακτική της **σκόπιμης, αναστοχαστικής ακρόασης**.

Αυτό το πλαίσιο τονίζει ότι η ακρόαση δεν είναι μια παθητική πράξη, αλλά μια ενεργητική, συνειδητή διαδικασία που απαιτεί αυτογνωσία, ταπεινότητα και παρουσία.

Πτυχές στις οποίες πρέπει να δοθεί προσοχή στους οργανισμούς κατά την άσκηση της ακρόασης:

- Επιτρέψτε στον εαυτό σας να είναι ευάλωτος και αφήστε τον φόβο της απώλειας ελέγχου (όταν μιλάμε, ελέγχουμε αυτά που λέμε, αλλά όταν ακούμε, δεν μπορούμε να ελέγχουμε αυτά που μας λένε).
- Αναγνωρίστε την πρόθεση με την οποία ακούμε: ασκηθείτε στην ακρόαση με σκοπό να κατανοήσετε, όχι να απαντήσετε.
- Εξασκηθείτε στην ταπεινοφροσύνη και μην υποτιμάτε κανέναν, όλοι μπορούν να μας βοηθήσουν να εξελιχθούμε.
- Αναγνωρίστε τις προκαταλήψεις και τις μεροληψίες που μεταφέρει ο/η καθένας/μία και που μπορούν να μας οδηγήσουν σε λανθασμένες ερμηνείες.
- Δώστε προσοχή όχι μόνο στα λόγια που εκφράζονται, αλλά και στη μη λεκτική γλώσσα (χειρονομίες, τόνος φωνής).
- Εξασκηθείτε στο να είστε πλήρως παρόντες ή εστιάστε την προσοχή σας στην παρούσα στιγμή.

Βάσεις για την ενσυναίσθηση στην κοινωνική επιχειρηματικότητα

Η ενσωμάτωση της ενσυναίσθησης στην καθημερινή ζωή ενός οργανισμού απαιτεί στοχευμένες ενέργειες και σταθερές συνήθειες.

Μερικοί πρακτικοί τρόποι για την καλλιέργεια της ενσυναίσθησης μέσα σε ομάδες κοινωνικής επιχειρηματικότητας:

Δημιουργήστε εσκεμμένες ευκαιρίες για διάλογο:

- Διοργανώστε τακτικές συναντήσεις ομάδας και κύκλους ακρόασης.
- Οργανώστε συνεδρίες ανατροφοδότησης όπου όλοι μπορούν να μοιραστούν τις εμπειρίες και τις ανησυχίες τους.
- Χρησιμοποιήστε αυτούς τους χώρους για να αναδείξετε κρυφές ιδέες και να χτίσετε εμπιστοσύνη.

Πρωθήστε μια κουλτούρα περιέργειας:

- Ενθαρρύνετε ανοιχτές ερωτήσεις όπως «Τι είναι σημαντικό για εσάς αυτή τη στιγμή;» ή «Πώς μπορούμε να σας υποστηρίξουμε καλύτερα;»
- Οι ηγέτες πρέπει να δίνουν το παράδειγμα της φιλοπεριέργειας, ζητώντας τη γνώμη όλων των μελών της ομάδας, ειδικά των πιο διακριτικών, και να ενεργούν ανάλογα με αυτή τη γνώμη, όπως απαιτείται.

Ενστερνισθείτε τη διαφορετικότητα και την ένταξη:

- Εκτιμήστε τα διαφορετικά υπόβαθρα, τις εμπειρίες και τις απόψεις.
- Αμφισβητήστε τις προκαταλήψεις και ενθαρρύνετε την ανοιχτότητα σε νέες προοπτικές.
- Πρωθήστε τη διαφορετικότητα, καθώς οι διαφορετικές ομάδες είναι πιο δημιουργικές και αναπτύσσουν πιο δίκαιες λύσεις.

Αναπτύξτε την ενσυναίσθηση ως δεξιότητα:

- Προσφέρετε εκπαίδευση σε Ενεργητική Ακρόαση, Συναισθηματική Νοημοσύνη και Ευαισθητοποίηση σε Προκαταλήψεις.
- Ενθαρρύνετε πρακτικές αναστοχασμού, όπως η τήρηση ημερολογίου ή ομαδικές ανασκοπήσεις, για την επεξεργασία εμπειριών και τη βελτίωση των ικανοτήτων ενσυναίσθησης.

Ενσωματώνοντας αυτές τις πρακτικές στις καθημερινές ρουτίνες, οι κοινωνικοί επιχειρηματίες μπορούν να δημιουργήσουν πιο ανθεκτικές, προσαρμοστικές και αποτελεσματικές οργανώσεις, τιμώντας τις βαθύτερες ανάγκες και προσδοκίες των ανθρώπων και των κοινοτήτων που εξυπηρετούν.

Ενσυναίσθηση στην Πράξη: Έμπνευση από τα Μέλη της Ashoka

Η ενσυναίσθηση ως δεξιότητα που πρέπει να καλλιεργηθεί και να αναπτυχθεί

Η ενσυναίσθηση είναι συνυφασμένη με την ίδια την ύπαρξη των Ashoka Fellows, των κορυφαίων κοινωνικών επιχειρηματιών που έχουν αναγνωριστεί από την Ashoka για τις καινοτόμες λύσεις που προσφέρουν σε επείγοντα κοινωνικά προβλήματα. Στις καθημερινές τους προσπάθειες, οι Fellows συνεργάζονται ενεργά με τις κοινότητες που εξυπηρετούν, ακούγοντας προσεκτικά τις διαφορετικές απόψεις και διασφαλίζοντας ότι οι πιο επηρεαζόμενοι βρίσκονται στο επίκεντρο της δημιουργίας και της εξέλιξης νέων ιδεών. Με την προώθηση ενός περιβάλλοντος όπου κάθε φωνή έχει αξία, χτίζουν εμπιστοσύνη και αμοιβαία κατανόηση, επιτρέποντας τη συνεργατική επίλυση προβλημάτων και τη δημιουργία πιο ανθεκτικών και συμπεριληπτικών συστημάτων. Αυτή η δέσμευση στην ενσυναίσθηση διαμορφώνει τον τρόπο με τον οποίο τα Μέλη ηγούνται και εμπνέουν άλλους να υιοθετήσουν πιο συμπονετικά και συμμετοχικά μοντέλα αλλαγής.

Υπάρχουν διάφορες στρατηγικές για την εφαρμογή της ενσυναίσθησης.

Ακολουθούν μερικά παραδείγματα, που προέρχονται από τον ιστότοπο Ashoka.org, με βάση τα μοντέλα των Μελών της Ashoka για τη σύνδεση με τις κοινότητές τους:

Βιώστε την εμπειρικά.

Η ενσυναίσθηση δεν μπορεί να μεταδοθεί μέσω ενός βιβλίου ή μιας διάλεξης: «Πρέπει να αφορά την οικοδόμηση, όχι απλώς τη διδασκαλία», λέει η [Mary Gordon](#) μέλος της Ashoka Fellow, Roots of Empathy.

- Η μεθοδολογία της βασίζεται σε επιστημονικά στοιχεία και είναι ιδιαίτερα καινοτόμα. Προσκαλούν παιδιά ηλικίας 5 έως 13 ετών να παρακολουθήσουν όλα όσα συμβαίνουν σε ένα μωρό μπροστά τους. Παρατηρούν τη γλώσσα του σώματος, την αναπνοή τους, τους ήχους που κάνουν. Η ιδέα είναι να αντιληφθούν και να περιγράψουν όλα όσα συμβαίνουν στο μωρό: Τι αισθάνεται; Τι χρειάζεται; Τι θέλει; Αυτή η μεθοδολογία έχει αποδειχθεί εξαιρετικά αποτελεσματική για την εκπαίδευση στην αυθεντική ακρόαση και για την ενίσχυση των συναισθηματικών και κοινωνικών δεξιοτήτων στα παιδιά.
- Προέρχεται από το συναίσθημα, την διαίσθηση και την διαπροσωπική σύνδεση. Οι μόνιμες αναμνήσεις — το προϊόν συναισθηματικών συνδέσεων και όχι απλής γνωστικής κατανόησης — γίνονται τότε ένα μέσο για την εφαρμογή αυτών των μαθημάτων εκτός της τάξης.

Εξασκείτε την.

«Δεν έχει σημασία τι διδάσκετε, αλλά τι τονίζετε», λέει ο [Jim Thompson](#), ιδρυτής της Positive Coaching Alliance και μέλος της Ashoka. Τα μαθήματα και οι εμπειρίες πρέπει να ενισχύονται μέσω της συνεχούς εξάσκησης και επανάληψης.

- Οι αθλητές που βελτιώνουν συνεχώς τόσο τον εαυτό τους όσο και την ομάδα τους, εφαρμόζουν αυτό που ο Jim αποκαλεί «Διπλή Όραση»: την ικανότητα να κοιτάς με κριτικό μάτι τον εαυτό σου και να αναλαμβάνεις την ευθύνη για τις πράξεις σου, αλλά και να κοιτάς γύρω σου, εστιάζοντας σε ό,τι συμβαίνει με τους συμπαίκτες σου και σε ό,τι μπορείς να κάνεις για να τους βοηθήσεις να πετύχουν.

Ενσυναίσθηση στην Πράξη: Έμπνευση από τα Μέλη της Ashoka

- Οι εκπαιδευτές της Positive Knowledge Alliance (PCA) χρησιμοποιούν οπτικές χειρονομίες ως συνεχή υπενθύμιση στα παιδιά να εφαρμόζουν στην πράξη όσα έχουν μάθει. Αν ένα παιδί κάθεται στον πάγκο, ο εκπαιδευτής σηκώνει το χέρι του σαν να κοιτάζει από ένα παράθυρο, υπενθυμίζοντάς του να επικεντρωθεί στην υπόλοιπη ομάδα και στους τρόπους με τους οποίους μπορεί να την βοηθήσει.

Μετρήστε την.

Η ενσυναίσθηση είναι ο συνδυασμός μιας σειράς διαφορετικών δεξιοτήτων και ικανοτήτων — η ικανότητα να διαβάζουμε τα συναισθήματα, να εκφράζουμε κατάλληλα τα συναισθήματα, να ακούμε αποτελεσματικά και να αποδεχόμαστε τις διαφορές, να επιλύουμε συγκρούσεις και πολλά άλλα — που μπορούν να μετρηθούν ανεξάρτητα μέσω ενός συνδυασμού αυτοαξιολόγησης, παρατήρησης και απόδοσης.

- Όπως και με κάθε μαθησιακό αποτέλεσμα, «εκτιμούμε αυτό που μετράμε», λέει ο ιδρυτής της Peace First και μέλος της Ashoka, [Eric Dawson](#). Τα εκπαιδευτήρια Peace First μαθαίνουν να ενσωματώνουν μαθήματα για την οικοδόμηση της ειρήνης σε όλα τα μαθήματα, σε ορισμένες περιπτώσεις φτάνοντας μέχρι και στο σημείο να συμπεριλάβουν την οικοδόμηση της ειρήνης ως διεπιστημονικό μάθημα στις σχολικές βαθμολογίες των μαθητών. Μέσα από ένα μάθημα διάρκειας μίας ώρας κάθε εβδομάδα, οι μαθητές μαθαίνουν την οικοδόμηση της ειρήνης όπως θα μάθαιναν οποιοδήποτε άλλο μάθημα, ξεκινώντας από το δημοτικό σχολείο και συνεχίζοντας μέχρι την 8η τάξη.
- Τα επιτυχημένα προγράμματα μετρούν την ενσυναίσθηση των μαθητών σε ένα φάσμα ανάπτυξης και συνδέουν την ενσυναίσθηση με τη μαθησιακή διαδικασία μέσω σαφών μετρήσεων που βοηθούν τους εκπαιδευτικούς να παρακολουθούν την ανάπτυξη των δεξιοτήτων των μαθητών τους.

Αντιμετωπίστε την ευαλωτότητα ως πλεονέκτημα.

Το κλειδί για την απελευθέρωση της ενσυναίσθησης είναι η δημιουργία ενός περιβάλλοντος βασισμένου στην εμπιστοσύνη, που συχνά ονομάζεται «ασφαλής χώρος» — ένα περιβάλλον όπου η ευαλωτότητα αποτελεί πλεονέκτημα για τη μάθηση, όπου ενθαρρύνονται ο ειλικρινής προβληματισμός και η έκφραση των συναισθημάτων και όπου δεν υπάρχουν τα παραδοσιακά όρια που χωρίζουν τα γεγονότα στο σχολείο από τα γεγονότα στο σπίτι.

Αυτό σημαίνει να ενθαρρύνετε την ευαλωτότητα, επιτρέποντας στα άτομα να βλέπουν πέρα από τις στενές προκαταλήψεις και τα στερεότυπα, να βλέπουν τον άνθρωπο πίσω από την απόδοση.

- For Για παράδειγμα, οι φοιτητές της Νομικής Σχολής Antioch, που ιδρύθηκε από τον [Edgar Cahn](#), μέλος του Ashoka Fellow, ξεκινούν τα μαθήματά τους με μια έκθεση για μια αδικία που έχουν δει, στην οποία εξετάζουν τι έκαναν τότε και τι θα έκαναν τώρα. Το πρώτο μισό της πρώτης ημέρας αφιερώνεται στην ανταλλαγή αυτών των ιστοριών.

Ενσυναίσθηση στην Πράξη: Έμπνευση από τα Μέλη της Ashoka

Αντιστροφή της δυναμικής των ρόλων.

Όπου υπάρχουν ανισορροπίες εξουσίας, είτε μεταξύ ατόμων είτε σε κοινωνικό επίπεδο, η πλευρά που κατέχει την εξουσία έχει ελάχιστα κίνητρα να επιδείξει ενσυναίσθηση. Η γνήσια έκφραση ενσυναίσθησης απαιτεί επομένως την αντιστροφή των παραδοσιακών ρόλων και την κατάργηση των μακροχρόνιων ιεραρχιών, ενώ και οι δύο πλευρές πρέπει να αναγνωρίσουν ότι έχουν κάτι να διδάξουν και κάτι να μάθουν.

- Μέσω του προγράμματος Fresh Lifelines for Youth (FLY) της [Christa Gannon](#), μέλους του Ashoka, για παράδειγμα, αστυνομικοί και αξιωματικοί επιτήρησης ανταλλάσσουν ρόλους με φυλακισμένους νέους σε μια «εικονική δίκη», με δραματικό αντίκτυπο και στις δύο πλευρές.

Αποκαλύψτε, κατανοήστε και αποδομήστε τις στάσεις που εισάγουν διακρίσεις

Πολύ συχνά, οι εκπαιδευτικοί και οι διοργανωτές κοινοτικών δραστηριοτήτων βασίζονται σε εργαλεία και τυποποιημένες παρεμβάσεις για την αντιμετώπιση των επείγοντων κοινωνικών προκλήσεων, χωρίς να εξετάζουν τους λόγους που τις προκαλούν και τα μέσα με τα οποία αυτές διαιωνίζονται..

- Μέσω του People's Institute for Survival and Beyond, ο [Ron Chisom](#), μέλος του Ashoka, έχει πρωτοπορήσει σε μια νέα προσέγγιση που επιτρέπει στους ανθρώπους να εφαρμόσουν την ενσυναίσθηση στην πράξη.
- Συνεργάζεται με κυβερνητικούς παράγοντες, ηγέτες μη κερδοσκοπικών οργανώσεων, εκπαιδευτικούς και παρόχους κοινωνικών υπηρεσιών για να κατανοήσει τα θεμέλια της φυλής και του ρατσισμού και πώς αυτά συνεχίζουν να λειτουργούν ως εμπόδιο στην αυτοδιάθεση της κοινότητας..

Υπογραμμίστε τις κοινές αξίες

Στην ουσία, η ενσυναίσθηση αφορά την αναγνώριση της κοινής ανθρωπότητας στον άλλον: την προσέγγιση των άλλων – είτε είναι μέλη της ομάδας είτε διαπραγματευόμενα μέρη – ως ίσων και την αναζήτηση τρόπων που προάγουν το κοινό καλό.

- Ο οργανισμός Interfaith Youth Core του Ashoka Fellow [Eboo Patel](#) έχει ως στόχο τη δημιουργία «διαθρησκευτικής παιδείας», όπου τα μέλη διαφορετικών θρησκειών κατανοούν όχι μόνο τις συγκεκριμένες πρακτικές και παραδόσεις του άλλου, αλλά και τον τρόπο με τον οποίο οι δύο θρησκείες σχετίζονται μεταξύ τους.
- Για το σκοπό αυτό, χρησιμοποιούν αυτό που αποκαλούν «Μεθοδολογία Κοινών Αξιών», στην οποία όλοι οι διάλογοι και τα κοινά προγράμματα υπηρεσιών ξεκινούν με μια ματιά στις αξίες και τις προσωπικές ιστορίες που μοιράζονται οι συμμετέχοντες, καθώς και στο τι μπορούν να κάνουν για να ενεργήσουν με βάση αυτές τις κοινές αξίες.

Ενσυναίσθηση στην Πράξη: Έμπνευση από τα Μέλη της Ashoka

Εκπαίδευση των μελλοντικών ηγετών στη συστημική σκέψη

Μια κοινή στρατηγική για την ενσωμάτωση δεξιοτήτων ενσυναίσθησης σε ολόκληρες κοινότητες περιλαμβάνει τη δημιουργία μετασχηματιστικών εμπειριών ζωής για τους μελλοντικούς ηγέτες, αξιοποιώντας έτσι το φαινόμενο "trickle down effect".

- Μετά από μια ενδεδειγμένη διαδικασία επιλογής, ο οργανισμός Health Leads της [Rebecca Onie](#) μέλος της Ashoka, εκπαιδεύει εθελοντές από πανεπιστήμια για να συνδέσουν ασθενείς με χαμηλό εισόδημα με τους βασικούς πόρους που χρειάζονται για να είναι υγιείς, όπως τροφή, στέγαση και βοήθεια για θέρμανση.
- Δουλεύοντας δίπλα σε γιατρούς, δικηγόρους, κοινωνικούς λειτουργούς, ασθενείς και τις οικογένειές τους, οι φοιτητές μαθαίνουν γρήγορα να υιοθετούν πολλαπλές οπτικές γωνίες και, μέσω της ενεργητικής ακρόασης, ανακαλύπτουν πώς να γεφυρώνουν τις σχέσεις μεταξύ των φορέων του συστήματος.
- Το αποτέλεσμα είναι μια ομάδα μελλοντικών επαγγελματιών του ιατρικού κλάδου, εξοπλισμένων με τις γνώσεις, την κατανόηση και την αποτελεσματικότητα που απαιτούνται για να αναγνωρίζουν και να αντιμετωπίζουν τους κοινωνικούς καθοριστικούς παράγοντες της υγείας.

Ενσυναίσθηση στην Πράξη: Έμπνευση από τα Μέλη της Ashoka

Η προσέγγιση του Theo Vaes για την Καταπολέμηση της Φτώχειας

Ο [Theo Vaes](#), μέλος του Ashoka Fellow, που εκλέχθηκε το 2020 στο Βέλγιο, αποτελεί ένα ισχυρό παράδειγμα κοινωνικής αλλαγής που βασίζεται στην ενσυναίσθηση. Το έργο του Theo επικεντρώνεται στην αποκατάσταση της αξιοπρέπειας και της αυτοεκτίμησης των ανθρώπων που ζουν σε συνθήκες φτώχειας, ενώ ταυτόχρονα αμφισβητεί τα κοινωνικά στίγματα που αντιμετωπίζουν. Αντί να επικεντρώνεται σε βραχυπρόθεσμες λύσεις, ο Theo υποστηρίζει την αντιμετώπιση των βαθύτερων αιτίων της φτώχειας, μετρώντας τον κοινωνικό και οικονομικό αντίκτυπο της προσέγγισής του και υποστηρίζοντας την αλλαγή πολιτικής.

Η μεθοδολογία «Buddyship»

Η μεθοδολογία του Theo βασίζεται στην ενσυναίσθηση και την επιστήμη της συμπεριφοράς. Στο επίκεντρό της βρίσκεται ένα διετές πρόγραμμα «buddyship», το οποίο συνδέει άτομα που βιώνουν ακραία φτώχεια με εθελοντές. Αυτή η σχέση έχει ως στόχο να σπάσει τον κοινωνικό αποκλεισμό και να καλλιεργήσει την εμπιστοσύνη, την υποστήριξη και την αυτοεκτίμηση.

Βασικά στοιχεία της μεθοδολογίας

- **Αναζήτηση συμμετεχόντων:** Το πρόγραμμα απευθύνεται σε περιθωριοποιημένα άτομα, προσκαλώντας τα να συμμετάσχουν και να συνδεθούν με έναν εθελοντή «φίλο».
- **Σχέσεις χωρίς κριτική:** Οι εθελοντές επιλέγονται συνειδητά χωρίς προηγούμενη εμπειρία σε θέματα φτώχειας, ώστε η σχέση να είναι απαλλαγμένη από τις παραδοσιακές δυναμικές της φιλανθρωπίας. Το γεγονός ότι οι εθελοντές δεν αμείβονται ενισχύει το μήνυμα ότι όλοι αξίζουν προσοχή και σεβασμό, όχι φιλανθρωπία.
- **Εκπαίδευση εθελοντών:** Οι εθελοντές ολοκληρώνουν ένα πρόγραμμα εκπαίδευσης 6 ημερών που έχει αναπτυχθεί σε συνεργασία με ειδικούς στον τομέα της κοινωνικής εργασίας, της ακαδημαϊκής κοινότητας και της ψυχολογίας. Η εκπαίδευση εστιάζει στα εξής:
 - a. **Κατανόηση της πραγματικής κατάστασης της φτώχειας** και αναγνώριση των προσωπικών προκαταλήψεων.
 - b. **Οικοδόμηση εμπιστοσύνης, έμπνευσμένη από τη Θεωρία του Σκεπτόμενου Περιβάλλοντος (Thinking Environment Theory)**, για να ενδυναμώσει τους συμμετέχοντες στη λήψη των δικών τους αποφάσεων.
 - c. **Χρήση της Εκτιμητικής Έρευνας (Appreciative Inquiry)** για τον εντοπισμό και την ενίσχυση των δυνατοτήτων των συμμετεχόντων και την επέκταση των κοινωνικών τους δικτύων.
 - d. **Εφαρμογή της προσέγγισης «Μαζί, όχι για»** — προσφέροντας παρουσία και υποστήριξη χωρίς να κατευθύνουμε ή να προδιαγράφουμε λύσεις, βοηθώντας τα άτομα να ανακαλύψουν εκ νέου τους εσωτερικούς τους πόρους.

Αντίκτυπος και έμπνευση

Η προσέγγιση του Theo αποφέρει απτά αποτελέσματα: μέσα σε έξι μήνες, το ένα τρίτο των συμμετεχόντων αρχίζει να δημιουργεί κοινωνικά δίκτυα, να συνεχίζει την εκπαίδευσή του ή να βρίσκει εργασία. Το πρόγραμμα βελτιώνει επίσης την ψυχική υγεία, τις οικογενειακές σχέσεις και ανοίγει νέες προοπτικές ζωής.

Εστιάζοντας στην ενσυναίσθηση και τις αυθεντικές ανθρώπινες σχέσεις, ο Theo δείχνει πώς **οι εθελοντές μπορούν να γίνουν καταλύτες αλλαγής - όχι «διορθώνοντας» τους άλλους, αλλά προχωρώντας μαζί τους**. Το έργο του αποτελεί ένα επαναλαμβανόμενο μοντέλο για κοινωνικούς επιχειρηματίες που συνεργάζονται με εθελοντές σε οποιονδήποτε τομέα.

Πρακτικά εργαλεία και ασκήσεις για την ανάπτυξη της ενσυναίσθησης

ΠΡΟΣΚΛΗΣΗ ΓΙΑ ΑΝΑΣΤΟΧΑΣΜΟ

Η άσκηση μπορεί να πραγματοποιηθεί τόσο ατομικά όσο και ομαδικά: Αφιερώστε λίγο χρόνο για να σκεφτείτε ή να γράψετε τις απαντήσεις σας στις παρακάτω ερωτήσεις. Σας συνιστούμε να τις σκεφτείτε τόσο ατομικά όσο και με τα μέλη της ομάδας σας ή τους ενδιαφερόμενους:

- Πριν βιαστείτε να λύσετε ένα πρόβλημα, εσείς και η ομάδα ή το δίκτυό σας αφιερώνετε χρόνο για να ακούσετε τους διάφορους εμπλεκόμενους φορείς και να κατανοήσετε πραγματικά την εμπειρία και την οπτική τους;
- Με ποιους εμπλεκόμενους φορείς σας είναι πιο δύσκολο να ακούσετε; Τι είδους ερεθίσματα ή κρίσεις σας προκαλούν;
- Τι σας λέει η εσωτερική σας φωνή για τον εαυτό σας και για τους άλλους καθώς τους ακούτε;
- Τι σας βοηθά να ακούτε τους άλλους με μεγαλύτερη ανοιχτότητα;



Πρακτικά εργαλεία και ασκήσεις για την ανάπτυξη της ενσυναίσθησης

Φύλλο αυτοαξιολόγησης: «Το προφίλ της ενσυναίσθησής μου»

Αξιολογήστε τις ικανότητές σας στην ενσυναίσθηση, βαθμολογώντας πόσο συχνά επιδεικνύετε διάφορες συμπεριφορές ενσυναίσθησης, χρησιμοποιώντας μια κλίμακα από 1 (σπάνια) έως 5 (πολύ συχνά).

Ερώτηση	1	2	3	4	5
Ακούω ενεργά χωρίς να εκφράζω αμέσως τη δική μου γνώμη.	☐	☐	☐	☐	☐
Συχνά παρατηρώ συναισθήματα που οι άλλοι δεν εκφράζουν άμεσα.	☐	☐	☐	☐	☐
Είμαι καλός στο να συμπάσχω με ανθρώπους που έχουν πολύ διαφορετικές εμπειρίες από εμένα.	☐	☐	☐	☐	☐
Σε καταστάσεις σύγκρουσης, προσπαθώ να κατανοήσω τις απόψεις όλων των εμπλεκομένων.	☐	☐	☐	☐	☐
Δίνω προσοχή στο πώς η συμπεριφορά μου επηρεάζει τους άλλους.	☐	☐	☐	☐	☐
Κάνω ερωτήσεις όταν παρατηρώ ότι κάποιος δεν αισθάνεται καλά συναισθηματικά.	☐	☐	☐	☐	☐
Μπορώ να δείξω ενσυναίσθηση ακόμα και αν δεν συμφωνώ με τις αποφάσεις ή τις απόψεις των άλλων.	☐	☐	☐	☐	☐
Αναγνωρίζω τις δικές μου προκαταλήψεις και προσπαθώ να τις αμφισβητήσω.	☐	☐	☐	☐	☐

Επιπλέον ερώτηση για ανοιχτή σκέψη:

- Ποια ερώτηση σας έκανε να σκεφτείτε ιδιαίτερα και γιατί;
- Υπήρχε κάποια ερώτηση για την οποία δεν ήσασταν σίγουροι;
- Ποια ικανότητα ενσυναίσθησης θα θέλατε να ενισχύσετε περαιτέρω;

Πρακτικά εργαλεία και ασκήσεις για την ανάπτυξη της ενσυναίσθησης

ΑΣΚΗΣΗ ΑΥΤΟ-ΑΝΑΣΚΟΠΗΣΗΣ

ΒΗΜΑ 1:

Ξεκινήστε από τα τέσσερα επίπεδα ακρόασης που περιγράφονται παρακάτω – με βάση τα τέσσερα επίπεδα ακρόασης του [Otto Scharmer](#):

- **Λήψη:** Ακούγατε για να επιβεβαιώσετε αυτό που ήδη γνωρίζατε;
- **Πραγματικό:** Ακούγατε για να βρείτε νέες πληροφορίες και ιδέες που μπορεί να ήταν διαφορετικές από τις δικές σας;
- **Ενσυναίσθητικό:** Ακούγατε για να κατανοήσετε την εμπειρία του άλλου (και να αφήσετε κατά μέρος τις δικές σας υποθέσεις και κρίσεις);
- **Δημιουργικό:** Ακούγατε για να βρείτε το βαθύτερο επίπεδο αλήθειας πίσω από αυτό που προσπαθούσαν να πουν;

ΒΗΜΑ 2:

Σκεφτείτε τις καθημερινές αλληλεπιδράσεις που έχετε σε διάφορους τομείς της ζωής σας.

ΒΗΜΑ 3:

Σκεφτείτε τις ακόλουθες ερωτήσεις:

- Σε ποιο επίπεδο βρίσκομαι τις περισσότερες φορές;
- Ποιο επίπεδο ακρόασης μου έφερε τα περισσότερα οφέλη στο παρελθόν;
- Ποιο επίπεδο ακρόασης θέλω να βελτιώσω; Και πώς;
- Ποια δέσμευση μπορώ να αναλάβω για να βελτιώσω την ικανότητα ακρόασης μου;

Πρακτικά εργαλεία και ασκήσεις για την ανάπτυξη της ενσυναίσθησης

ΠΑΙΧΝΙΔΙ ΡΟΛΩΝ

1. Προσδιορίστε μια κοινωνική πρόκληση (5 λεπτά)

Ζητήστε από τους συμμετέχοντες να επιλέξουν ένα πραγματικό κοινωνικό πρόβλημα που τους απασχολεί (π.χ. εκπαίδευση, υγιειονομική περίθαλψη, ανεργία, ένταξη ατόμων με αναπηρία). Γράψτε το στην κορυφή του φύλλου εργασίας τους. **Ερώτηση:** Ποιο είναι το κοινωνικό πρόβλημα που θέλετε να διερευνήσετε;

2. Χαρτογράφηση των ενδιαφερόμενων μερών (5 λεπτά)

Ζητήστε από τους συμμετέχοντες να καταγράψουν όλα τα ενδιαφερόμενα μέρη που επηρεάζονται από αυτό το πρόβλημα.

Ερώτηση: Ποιοι επηρεάζονται από αυτό το πρόβλημα; Καταγράψτε όσο το δυνατόν περισσότερα.

3. Συνεντεύξεις ενσυναίσθησης (15 λεπτά)

- Αναθέστε σε κάθε συμμετέχοντα έναν ρόλο ενδιαφερόμενου μέρους (ή αφήστε τους να επιλέξουν).
- Σε ζευγάρια, ο ένας ενεργεί ως ενδιαφερόμενο μέρος, ο άλλος ως κοινωνικός επιχειρηματίας.
- Ο επιχειρηματίας θέτει ανοιχτές ερωτήσεις για να κατανοήσει τις εμπειρίες και τα συναισθήματα του ενδιαφερόμενου μέρους.
 - Πώς είναι μια τυπική μέρα για εσάς;
 - Ποιες είναι οι μεγαλύτερες προκλήσεις που αντιμετωπίζετε;
 - Πώς σας κάνουν να νιώθετε αυτές οι προκλήσεις;
 - Τι θα έκανε πραγματική διαφορά στη ζωή σας;
- Μετά από 7 λεπτά, αλλάξτε ρόλους.

4. Σκεφτείτε και μοιραστείτε τις σκέψεις σας (10 λεπτά)

Οι συμμετέχοντες σκέφτονται ατομικά και στη συνέχεια μοιράζονται τις σκέψεις τους σε μικρές ομάδες ή με όλη την ομάδα:

- What Οι συμμετέχοντες σκέφτονται ατομικά και στη συνέχεια μοιράζονται τις σκέψεις τους σε μικρές ομάδες ή με όλη την ομάδα:
- Τι σας εξέπληξε σχετικά με την άποψη των ενδιαφερόμενων μερών;
- Πώς άλλαξε η αντίληψή σας για το πρόβλημα;
- Ποιες νέες ιδέες για λύσεις προέκυψαν;

5. Μετατρέψτε την ενσυναίσθηση σε δράση (10 λεπτά)

Κάθε συμμετέχων σκέφτεται μια συγκεκριμένη δράση ή λύση που ανταποκρίνεται στις βασικές ανάγκες που αποκαλύφθηκαν.

6. Ομαδική συζήτηση (10-15 λεπτά)

- Πώς η ενσυναίσθηση άλλαξε την προσέγγισή σας στις λύσεις;
- Γιατί η ενσυναίσθηση είναι απαραίτητη για τους κοινωνικούς επιχειρηματίες;
- Πώς μπορείτε να καλλιεργήσετε την ενσυναίσθηση στην καθημερινή σας εργασία;



Ερωτήσεις για προβληματισμό Ανταλλαγή ιστοριών ενσυναίσθησης

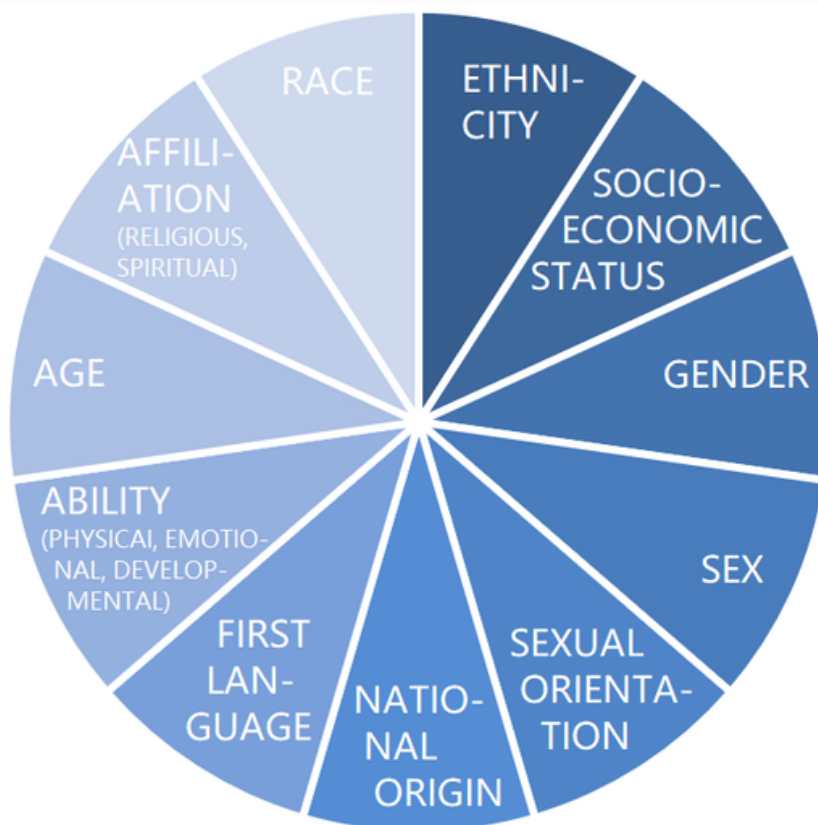
- Πόσο εύκολο ή δύσκολο ήταν για εσάς να ακούσετε πραγματικά χωρίς να συνεισφέρετε με τίποτα;
- Τι μάθατε για τον εαυτό σας ή για την ενσυναίσθηση;
- Τι σας συγκίνησε ή σας εξέπληξε στην ιστορία του άλλου ατόμου;

Πρακτικά εργαλεία και ασκήσεις για την ανάπτυξη της ενσυναίσθησης

Άσκηση αναστοχασμού - Τροχός κοινωνικής ταυτότητας

Πηγή: Adapted from *Program on Intergroup Relations and the Spectrum Center, University of Michigan*

Αυτή η άσκηση ενθαρρύνει τα άτομα να εξερευνήσουν και να αναστοχαστούν σχετικά με τη δική τους ταυτότητα (όπως φυλή, φύλο, κοινωνικοοικονομική κατάσταση κ.λπ.) και να σκεφτούν πώς αυτές οι ταυτότητες διαμορφώνουν τις εμπειρίες και τις αντιλήψεις τους. Αυτός ο αναστοχασμός ενισχύει την ενσυναίσθηση, βοηθώντας τους συμμετέχοντες να αναγνωρίσουν την πολυπλοκότητα των ταυτοτήτων και των εμπειριών των άλλων. Όταν ασχολούμαστε με τον Κύκλο της Κοινωνικής Ταυτότητας, συνειδητοποιούμε καλύτερα πώς ορισμένες ταυτότητες μπορούν να οδηγήσουν σε προνόμια ή περιθωριοποίηση σε διαφορετικά πλαίσια..



Ερωτήσεις

- Ποιες ταυτότητες σκέφτεστε πιο συχνά;
- Ποιες ταυτότητες σκέφτεστε λιγότερο συχνά;
- Ποιες ταυτότητες θα θέλατε να μάθετε περισσότερα;
- Ποιες ταυτότητες έχουν τη μεγαλύτερη επίδραση στον τρόπο με τον οποίο αντιλαμβάνεστε τον εαυτό σας;
- Ποιες ταυτότητες έχουν τη μεγαλύτερη επίδραση στον τρόπο με τον οποίο σας 22 αντιλαμβάνονται οι άλλοι;

Πρακτικά εργαλεία και ασκήσεις για την ανάπτυξη της ενσυναίσθησης

Χάρτης ενσυναίσθησης

Ο χάρτης ενσυναίσθησης είναι ένα συνεργατικό οπτικό εργαλείο που αναπτύχθηκε από τον Dave Gray και μας επιτρέπει να κατανοήσουμε καλύτερα τα κίνητρα, τις συμπεριφορές, τα συναισθήματα και τις ανάγκες ενός χρήστη/ ενδιαφερόμενου μέρους.



Πηγή: Προσαρμογή από Empathy Map Canvas, του Dave Gray

Οι ερωτήσεις του Χάρτη Ενσυναίσθησης

- **ΒΛΕΠΟΥΝ** - Τι βλέπουν γύρω τους;
- **ΑΚΟΥΝ** - Τι ακούνε να λένε οι άνθρωποι στο περιβάλλον τους;
- **ΛΕΝΕ & ΚΑΝΟΥΝ** - Τι τους έχουμε ακούσει να λένε και τι είδους συμπεριφορές έχουμε παρατηρήσει ότι έχουν;
- **ΣΚΕΦΤΟΝΤΑΙ & ΝΙΩΘΟΥΝ** - Τι φοβούνται και ποιες είναι οι ελπίδες τους;

Πηγή: Από όλο το Canvas, βλέπε [Empathy-Map-Canvas-006.pdf](#) , όπως αναφέρεται στο [άρθρο](#) του Dave Gray το 2017

Πρακτικά εργαλεία και ασκήσεις για την ανάπτυξη της ενσυναίσθησης

Χάρτης Προνομιών

Ο Χάρτης Προνομιών είναι μια πρακτική άσκηση που έχει σχεδιαστεί για να βοηθά τα άτομα και τις ομάδες να αναλογιστούν τα ορατά και αόρατα πλεονεκτήματα ή εμπόδια που επηρεάζουν τη ζωή και την εργασία τους. Με τη χαρτογράφηση αυτών των διαστάσεων, τα άτομα αποκτούν μια σαφέστερη κατανόηση του τρόπου με τον οποίο λειτουργούν τα προνόμια στην κοινωνία και μέσα τους.



Μη προνομιούχος/α



Προνομιούχος/α

Η χρήση του Χάρτη Προνομιών συμβάλλει στην εμβάθυνση της ενσυναίσθησης, βοηθώντας στην κατανόηση των προκλήσεων που αντιμετωπίζουν οι άλλοι και που μπορεί να μην είναι άμεσα ορατές.

Αυτό μπορεί να βοηθήσει τους κοινωνικούς επιχειρηματίες και τους φορείς αλλαγής:

- ✓ **Να αυξήσουν την αυτογνωσία σχετικά με τα δικά τους σημεία εκκίνησης και πλεονεκτήματα.**
- ✓ **Να αναγνωρίσουν την ποικιλομορφία** των εμπειριών που έχουν ζήσει οι συνάδελφοι, οι συνεργάτες και οι κοινότητες.
- ✓ **Να εντοπίσουν τυφλά σημεία** που μπορεί να επηρεάσουν τη λήψη αποφάσεων, την ηγεσία και τον σχεδιασμό προγραμμάτων.
- ✓ **Να καλλιεργήσουν την ενσυναίσθηση** κατανοώντας τις προκλήσεις που αντιμετωπίζουν οι άλλοι και που μπορεί να μην είναι άμεσα ορατές.

Πρακτικά εργαλεία και ασκήσεις για την ανάπτυξη της ενσυναίσθησης

Ομαδική άσκηση με καθοδήγηση

Αυτή η άσκηση έχει σχεδιαστεί για να μας βοηθήσει να αναστοχαστούμε πάνω στην προσωπική μας ταυτότητα και τις εμπειρίες μας, και να εξασκηθούμε στο να βλέπουμε τον κόσμο μέσα από τα μάτια κάποιου άλλου. Εξερευνώντας τους τρόπους με τους οποίους το υπόβαθρό μας διαμορφώνει τον τρόπο που βλέπουμε τους εαυτούς μας και τον τρόπο που μας βλέπουν οι άλλοι, μπορούμε να αναπτύξουμε μεγαλύτερη αυτογνωσία και ενσυναίσθηση.

Βήμα 1: Αναστοχασμός πάνω στον τροχό της κοινωνικής ταυτότητας

- Ο συντονιστής παρουσιάζει τον «Τροχό κοινωνικής ταυτότητας» στην ομάδα:
- Ζητήστε από κάθε συμμετέχοντα να αναστοχαστεί τη δική του ιστορία ζωής και να απαντήσει στις ακόλουθες ερωτήσεις (μπορεί να γράψει τις απαντήσεις του ή απλώς να τις σκεφτεί):
 - Πώς επηρεάζουν αυτές οι ταυτότητες τη ζωή σας;
 - Πώς επηρεάζουν αυτές οι ταυτότητες τις σχέσεις σας με τους άλλους ανθρώπους;
 - Ποιες ταυτότητες έχετε πιο συχνά στο μυαλό σας;
 - Ποιοι τομείς της ζωής σας θεωρείτε ότι επηρεάζονται περισσότερο από αυτές τις ταυτότητες;

Βήμα 2: Δημιουργήστε το πρόσωπο του χάρτη ενσυναίσθησης

- Ο συντονιστής παρουσιάζει το εργαλείο «Χάρτης ενσυναίσθησης».
- Ζητά από κάθε συμμετέχοντα να δημιουργήσει ένα πρόσωπο βασισμένο στον εαυτό του, χρησιμοποιώντας τις σκέψεις του από τον τροχό κοινωνικής ταυτότητας.
- Υπενθυμίζει σε όλους ότι αυτά τα πρόσωπα θα μοιραστούν με τους άλλους, οπότε πρέπει να περιλαμβάνουν μόνο πληροφορίες που δεν τους είναι δύσκολο να μοιραστούν.
- Προτείνει στους συμμετέχοντες να χρησιμοποιήσουν ένα ψευδώνυμο ή ένα παρατσούκλι για το πρόσωπό τους, αν το προτιμούν..
- Μόλις τελειώσουν, ζητήστε από όλους να γυρίσουν τα σκίτσα των προσωπικοτήτων τους με την όψη προς τα κάτω και να τα τοποθετήσουν μαζί σε μια στοίβα ή στο πάτωμα.
- Κάθε συμμετέχων καλείται να επιλέξει τυχαία ένα σκίτσο προσωπικότητας από τη στοίβα (όχι το δικό του).

Βήμα 3: Ο Χάρτης των Προνομιών

- Ζητήστε από όλους να σχεδιάσουν μια ευθεία οριζόντια γραμμή σε ένα λευκό φύλλο χαρτί και να γράψουν στην αριστερή άκρη «Χωρίς προνόμια» και στη δεξιά άκρη «Με προνόμια». Αυτός είναι ο «Χάρτης των Προνομιών».
- Χρησιμοποιώντας τις πληροφορίες από το πρόσωπο που επέλεξαν, κάθε συμμετέχων πρέπει να τοποθετήσει το πρόσωπο στον Χάρτη των Προνομιών για καθεμία από τις 10 κατηγορίες του Κύκλου Κοινωνικής Ταυτότητας.

Πρακτικά εργαλεία και ασκήσεις για την ανάπτυξη της ενσυναίσθησης

Ομαδική άσκηση με καθοδήγηση (συνέχεια)

Βήμα 4: Ανταλλαγή απόψεων και συζήτηση

- Όταν όλοι έχουν τελειώσει, καλέστε κάθε συμμετέχοντα να παρουσιάσει τον χαρακτήρα που έχει δημιουργήσει (χωρίς να αποκαλύψει ποιος είναι).
- Ζητήστε τους να εξηγήσουν πού τοποθέτησαν τον χαρακτήρα στον Χάρτη Προνομίων και να αιτιολογήσουν εν συντομία τις επιλογές τους.

Σημείωση: Δεν είναι απαραίτητο να αποκαλύψει κανείς ποιον χαρακτήρα δημιούργησε.

Βήμα 5: Αναστοχασμός

- Ζητήστε από τους συμμετέχοντες να αναστοχαστούν πάνω στις ακόλουθες ερωτήσεις, είτε γραπτώς είτε σε ομαδική συζήτηση:
1. Συμφωνείτε με το πού τοποθέτησε κάποιος άλλος το πρόσωπό σας στον Χάρτη Προνομίων;
 2. Πώς νιώσατε όταν είδατε το πρόσωπό σας να τοποθετείται από κάποιον άλλο — είτε συμφωνούσε με τη δική σας άποψη είτε όχι;
 3. Πώς μπορεί αυτές οι διαφορές να επηρεάσουν την ομαδική εργασία, την ηγεσία ή τη δυναμική της ομάδας;
 4. Ποιες ενέργειες μπορείτε να κάνετε για να είστε πιο περιεκτικοί και να δείχνετε περισσότερη ενσυναίσθηση στην εργασία μας;

Πρακτικά εργαλεία και ασκήσεις για την ανάπτυξη της ενσυναίσθησης

Φύλλο ελέγχου ακρόασης

Σε ομάδες των δύο, ένας από τους συμμετέχοντες αφηγείται στον άλλο μια ιστορία 8 λεπτών για μια πολύ σημαντική στιγμή της ζωής του.

Υπάρχουν 3 κανόνες:

1. Απλά ακούστε.
2. Χωρίς διακοπές ή σχόλια.
3. Διατηρήστε την εμπιστευτικότητα για ό,τι μοιράζεται.

Μετά από 8 λεπτά, ανταλλάξτε ρόλους. Όταν και οι δύο συνομιλητές ολοκληρώσουν την αφήγησή τους, ο καθένας θα συμπληρώσει το παρακάτω φύλλο ελέγχου ακρόασης:

Παρουσία και προσοχή

1. Πόσο παρών/ούσα ένιωσα ενώ άκουγα;
2. Τι με αποσπούσε την προσοχή (εσωτερικά ή εξωτερικά);
3. Άκουγα με όλη μου την προσοχή ή προετοίμαζα τη δική μου απάντηση;

Σύνδεση και ενσυναίσθηση

1. Ποια συναισθήματα ή ανάγκες ένιωσα πίσω από τα λόγια του ομιλητή;
2. Άφησα χώρο για σιωπή, παύσεις και προβληματισμό;
3. Πώς έδειξα στον άλλο ότι άκουγα (γλώσσα του σώματος, τόνος, παρουσία);

Αυτογνωσία

1. Ποιες κρίσεις ή υποθέσεις προέκυψαν μέσα μου ενώ άκουγα;
2. Πώς επηρέασαν οι δικές μου εμπειρίες, αξίες ή προκαταλήψεις αυτά που άκουσα;
3. Τι ήταν δύσκολο για μένα να ακούσω — και γιατί;

Μάθηση & Αντίκτυπος

1. Τι κατάλαβα που δεν είχα παρατηρήσει πριν;
2. Τι με εξέπληξε σε αυτά που ειπώθηκαν — ή στην αντίδρασή μου;
3. Πώς μπορώ να ενσωματώσω αυτά που άκουσα στις ενέργειές μου, στις αποφάσεις μου ή στις συνεργασίες μου;

Σχεσιακή διάσταση (κοινωνικοοικονομικό πλαίσιο)

1. Η ακρόασή μου συνέβαλε στην ενίσχυση της εμπιστοσύνης ή της σύνδεσης σε αυτή την ανταλλαγή;
2. Πώς συνέβαλε η προσεκτική ακρόαση στην ισότητα, την ένταξη ή την κοινή κατανόηση;
3. Τι μπορώ να κάνω διαφορετικά την επόμενη φορά για να ακούσω με πιο ανοιχτή προσέγγιση;

Παραπομπές & επιπλέον βιβλιογραφία

Παραπομπές

- Rebecca Onie, Ashoka Fellow: <https://www.ashoka.org/en-ro/fellow/rebecca-onie>
- Edgar Cahn, Ashoka Fellow: <https://www.ashoka.org/en-ro/fellow/edgar-cahn>
- Eboo Patel, Ashoka Fellow: <https://www.ashoka.org/en-ro/fellow/eboo-patel>
- Theo Vaes, Ashoka Fellow: <https://www.ashoka.org/en-ro/fellow/theo-vaes>
- **Bill Drayton: Empathy-Based Ethics: A Strategic Essential** – Bill Drayton, 2012 (Forbes article): [Bill Drayton: Empathy-Based Ethics: A Strategic Essential - Forbes India](#)
- **Strategies: Putting Empathy in action. How to put empathy in action as individuals, schools and communities** – Ashoka Changemakers (changemakers.com article): [Strategies: Putting Empathy in Action | Changemakers](#)
- **The New Reality** – Bill Drayton, 2019 (Ashoka.org article): [The New Reality | Ashoka](#)
- **From Social Entrepreneurship to Everyone a Changemaker: 40 Years of Social Innovation Point to What's Next** – Diana E. Wells, 2028 (Social Innovations Journal article) [From Social Entrepreneurship to Everyone a Changemaker: 40 Years of Social Innovation Point to What's Next](#)
- **A Toolkit for Promoting Empathy in Schools** – powered by Ashoka, www.ashoka.org and www.startempathy.org: [Start Empathy Toolkit | Ashoka](#)
- **Ashoka's Systems Change Masterclass** – enrollment webpage: [Welcome to the Systems Change Masterclass! | Ashoka](#)
- **A Recent Event Hosted by Ashoka Sheds Light on Empathy's Role in Society** – Lydie Lake, 2024 – (Ashoka.org, article): [A Recent Event Hosted by Ashoka Sheds Light on Empathy | Ashoka](#)
- [Every Child Practicing Empathy](#) (Ashoka website)
- ['Empathy in Action,' a Movement Begins](#) (Ashoka website)
- **Listening and Empathy – The musts for leading change** – general authored, 2024 (Effecto Colibri article): [In this article, 3 Ashoka Fellows tell us about empathy and listening, the benefits of training them, and how to put them into practice.](#)
- **Why Diversity Matters** - Vivian Hunt, Dennis Layton, and Sara Prince, 2015 (McKinsey Article): [Why diversity matters | McKinsey](#)
- **Empathy is not in Our Genes** – Cecilia Heyes, 2018 (ScienceDirect article): [Empathy is not in our genes - ScienceDirect](#)

Παραπομπές & επιπλέον βιβλιογραφία

Επιπλέον βιβλιογραφία

- **Let's Bust the Lone Hero Myth: The Role of Collective Leadership in Systems Change** - Reem Rahman, Michela Fenech, Nadine Freeman, Kris Herbst & Dani Matielo, 2018 (Social Innovations Journal, article): [Let's Bust the Lone Hero Myth: The Role of Collective Leadership in Systems Change](#)
- **Center for Building a Culture of Empathy** - Culture of Empathy Builder – references on Bill Drayton: [Culture of Empathy Builder: Bill Drayton](#)
- **The Role of Empathy in Entrepreneurship** – Ashoka, 2015 (DailyGood article): [The Role of Empathy in Entrepreneurship, by Ashoka | DailyGood](#)
- **Roots of Empathy: topic overview on ScienceDirect.org** (ScienceDirect.org articles): [Roots of Empathy - an overview | ScienceDirect Topics](#)
- **Measuring Outcomes of Mastering Empathy:** [measuring_empathy_0.pdf](#) (Ashoka website)
- **Answering society's call: A new leadership imperative** - Anita Balchandani, Marco Beltrami, Achim Berg, Saskia Hedrich, Felix Rölkens, Imran Amed, Anita Baggio, Nora Gardner, Valeria Budinich, Fernande Raine, Andrei Cherny, John Figueroa, Allen Webb, 2019 (McKinsey article): [A new leadership imperative: Corporate social responsibility | McKinsey](#)
- **From Boy Scout To Microcredit Pioneer: Lessons On Changemaking From The Life Of Muhammad Yunus**, 2013: [From Boy Scout To Microcredit Pioneer: Lessons On C | Ashoka](#)
- **There's a 4-step process to teaching empathy that every working parent should know** – Sarah Todd, 2022 (Quartz article): [There's a 4-step process to teaching empathy that every working parent should know](#)
- **Stories from Ashoka Entrepreneurs** (collection of articles): [Stories from Ashoka Entrepreneurs | Ashoka](#)



Coop4Equality



Co-funded by
the European Union