

Τεύχος 21 | Μάρτιος 2026

ISSN 2732-7701



Χτίζοντας το Μέλλον

The background illustration is a rich, colorful scene. In the foreground, a man in a dark suit is seen from behind, holding a glowing blue book. He is surrounded by various digital and futuristic elements: a city skyline at sunset, a large blue arrow pointing upwards, a target icon, and several question marks floating in the sky. The overall atmosphere is one of innovation and forward-looking vision.

Ηγεσία, Καινοτομία και καριέρες στον ψηφιακό κόσμο

Μήνυμα Εκδότη



Άγγελος Παγκράτης

Ιδρυτής & Πρόεδρος Δ.Σ. της ΑΛΛΗΛΟΝ

Πρώην Επιτετραμμένος της Ευρωπαϊκής Ένωσης στις ΗΠΑ

Πρώην Πρέσβης της Ε.Ε. στην Αργεντινή & στον Παγκόσμιο

Οργανισμό Εμπορίου

[LinkedIn](#) | [Angelos Pangratis](#)

Αγαπητά Μέλη, φίλες και φίλοι της ΑΛΛΗΛΟΝ

Ο κόσμος αλλάζει με συνεχώς επιταχυνόμενους ρυθμούς. Η τεχνητή νοημοσύνη, η ενεργειακή μετάβαση και η εκρηκτική πρόοδος των νέων τεχνολογιών σε όλους τους τομείς, μετασχηματίζουν τον τρόπο με τον οποίο δημιουργείται η γνώση και η καινοτομία, διαμορφώνουν την αγορά εργασίας, εξελίσσουν την οικονομία και τις διεθνείς σχέσεις και επιταχύνουν θεαματικά τις γεωπολιτικές εξελίξεις, και ανατροπές. Η χώρα μας βρίσκεται αντιμέτωπη με πολύ σοβαρές προκλήσεις, μερικές των οποίων είναι υπαρξιακής βαθμίδας (υπογεννητικότητα, συνεχή πορεία φτωχοποίησης, φυγή των νέων, μεταναστευτικές εισροές, εξωτερικοί κίνδυνοι κ.α.). Αυτό που πρέπει όλοι να αναζητούμε είναι μια πολυδιάστατης εθνική στρατηγική, ικανή να επιτρέψει στην πατρίδα μας, να αντιμετωπίσει στρατηγικά και αποτελεσματικά όλες τις επιμέρους προκλήσεις και κινδύνους και να πραγματοποιήσει ένα συνολικό άλμα προόδου, όπως έκανε πολλές φορές σε κρίσιμες ιστορικές συγκυρίες.

Οι μεγάλες προκλήσεις της εποχής απαιτούν μια νέα και ευρύτερη κουλτούρα συνεργασίας, αλληλεγγύης και αλληλοϋποστήριξης μεταξύ Ελλήνων και φίλων της Ελλάδας ιδιαίτερα όσον αφορά το επαγγελματικό μέλλον κυρίως των νέων μας. Συνεργασία ανάμεσα στις γενιές, ανάμεσα σε διαφορετικούς επιστημονικούς και επαγγελματικούς χώρους, ανάμεσα στους Έλληνες που ζουν στην πατρίδα και εκείνους που διακρίνονται σε ολόκληρο τον κόσμο. Μέσα σε αυτό το νέο περιβάλλον, η μεταφορά εμπειρίας ανθρώπων που έχουν ήδη διανύσει σημαντικές επαγγελματικές διαδρομές, στην Ελλάδα ή στο εξωτερικό, προς τους νεότερους αποτελεί μία από τις σημαντικότερες επενδύσεις που μπορεί να κάνει σήμερα ο Ελληνισμός.

Το παρόν τεύχος συγκεντρώνει άρθρα που φωτίζουν διαφορετικές πλευρές αυτής της μεγάλης προσπάθειας. Η ηγεσία, η καινοτομία σε όλες της τις μορφές, η τεχνητή νοημοσύνη, η ενεργειακή μετάβαση, οι διεθνείς επαγγελματικές προοπτικές, όπως και η συναισθηματική νοημοσύνη, η γεωπολιτική και η εκπαίδευση δεν αποτελούν απομονωμένα θέματα. Είναι διαφορετικές όψεις της ίδιας πραγματικότητας: της προετοιμασίας του ανθρώπου και της κοινωνίας για το μέλλον μέσα από τη γνώση, τη συνεργασία και τη διαρκή μάθηση.

Στο επόμενο τεύχος θα παρουσιάσουμε αναλυτικά τη νέα πρωτοβουλία της ΑΛΛΗΛΟΝ, τη «Σε Βάθος Συμβουλευτική», η οποία αποτελεί ακόμη ένα βήμα προς την ενίσχυση της ουσιαστικής μεταφοράς εμπειρίας και της μακροχρόνιας υποστήριξης των νεότερων συμπατριωτών μας.

Η λειτουργική αποστολή της ΑΛΛΗΛΟΝ είναι να γίνεται καταλύτης μεταφοράς επαγγελματικής εμπειρίας και ανάπτυξης συνεργασιών, δημιουργώντας γέφυρες επικοινωνίας, ανταλλαγής γνώσεων και κοινής δράσης, και αναπτύσσοντας συνεργασίες με φορείς στην Ελλάδα και στο εξωτερικό που μοιράζονται αυτούς τους στόχους. Το όραμα που υπηρετεί η ΑΛΛΗΛΟΝ είναι να συμβάλει στη δημιουργία ενός παγκόσμιου ελληνικού οικοσυστήματος συνεργασίας, μέσα στο οποίο η επικοινωνία, η μεταφορά εμπειρίας, η ανάπτυξη συνεργειών, η αλληλεγγύη και η αλληλοϋποστήριξη θα αποτελούν καθημερινή ραγδαία επεκτεινόμενη πρακτική.

Με θερμούς χαιρετισμούς σε όλους, και ιδιαίτερες ευχαριστίες στους εξαιρετικούς αρθρογράφους του Τεύχους

Άγγελος Παγκράτης

Εκδότης e-Άλληλον. Ιδρυτής & Πρόεδρος ΔΣ- ΑΛΛΗΛΟΝ



IMPRESSUM

ΕΚΔΟΤΗΣ: ΑΛΛΗΛΟΝΝΕΤ Α
ΓΓΕΛΟΣ ΠΑΓΚΡΑΤΗΣ

ΤΑΧΥΔΡΟΜΙΚΗ ΔΙΕΥΘΥΝΣΗ:
ΑΛΛΗΛΟΝΝΕΤ
ΕΘΝΙΚΉ ΟΔΌΣ ΛΕΥΚΉΜΜΗΣ 6,
49100 ΚΈΡΚΥΡΑ, ΕΛΛΆΔΑ

ΑΡΧΙΣΥΝΤΑΚΤΗΣ:
ΧΡΉΣΤΟΣ ΜΠΕΖΙΡΤΖΟΓΛΟΥ

ΣΥΝΤΑΚΤΙΚΗ ΟΜΑΔΑ:
ΑΡΓΎΡΗΣ ΝΤΑΜΠΑΝΛΉΣ
ΝΙΚΟΛΑΟΣ ΤΣΕΛΈΝΤΗΣ

ΣΥΜΒΟΥΛΕΥΤΙΚΗ ΟΜΑΔΑ: ΔΗΜΉΤΡΗΣ
ΗΛΙΟΠΟΥΛΟΣ ΚΛΕΑΝΘΗΣ
ΓΑΒΡΙΗΛΊΔΗΣ
ΌΛΓΑ ΚΟΣΜΊΔΟΥ

ΟΜΑΔΑ ΕΠΙΚΟΙΝΩΝΙΑΣ:
ΑΛΈΞΑΝΔΡΟΣ ΠΑΓΚΡΑΤΗΣ

ΓΡΑΦΙΣΤΙΚΗ ΕΠΕΞΕΡΓΑΣΙΑ &
ΕΠΙΜΕΛΕΙΑ ΕΞΩΦΥΛΛΟΥ: ΝΙΚΟΛΑΟΣ
ΤΣΕΛΈΝΤΗΣ

EMAIL ΕΠΙΚΟΙΝΩΝΙΑΣ:
PERIODIKO@ALLILONNET.GR

ΙΣΤΟΣΕΛΙΔΑ:
ALLILONNET.COM

LINKEDIN:
<https://www.linkedin.com/company/allilon>

ISSN: 2732-7701

COVER & BACKCOVER: shared by
creators on pexels.com (royalty free)

ΠΕΡΙΕΧΟΜΕΝΑ

02 | Μήνυμα Εκδότη – Άγγελος Παγκράτης
03 | Περιεχόμενα

ΓΕΝΙΚΑ ΑΡΘΡΑ

- 04 | **Μαυρομάτης Δημήτρης** - Όταν ο Αριστοτέλης συνάντησε τον Daniel Goleman
08 | **Νικόλαος Σαριδάκης** - Εύρεση εργασίας στο NATO: Προοπτικές και ευκαιρίες
12 | **Γεώργιος Φραδέλος** - Οι Νόμοι των Αυτόνομων Συστημάτων Τεχνητής Νοημοσύνης (Agentic AI)
16 | **Ηλιάνα Αντωνίου** - Τα Μαθηματικά ως Γλώσσα του Κόσμου: Γιατί Αξίζει να τα Σπουδάσετε!
19 | **Αντιγόνη Ωραιοπούλου** - Χρειάζεται εκπαίδευση ο Εθελοντισμός;
24 | **Γεωργία Καραγιάννη** - Leadership Before the Title: What Balancing Work and Studies Taught Me
29 | **Κωνσταντίνος Παπαλίτσας** - Γιατί οι επιχειρήσεις δεν βρίσκουν εργαζόμενους;
34 | **Κωνσταντίνος Ζουμπιάδης** - Ανθεκτικότητα και Επαγγελματική Μετάβαση των Νέων στη Σύγχρονη Οικονομία
40 | **Κώστας Σαχπάξης, Κωνσταντίνα Σαχπάξη** - Ενεργειακή Μετάβαση & Εκμετάλλευση Ορυκτών και Φυσικών Πόρων στην Ελλάδα: Η Πορεία προς μια Βιώσιμη Οικονομία (Ενότητα III)
44 | **Θεόδωρος Ματακιάδης** - Η Ελλάδα, η γνώση και η γεωπολιτική της γεωργίας
46 | **Emmanuel I. Stratakis** - Η Φύση ως Μέντορας των Νέων Επιστημόνων

ΜΟΝΙΜΕΣ ΣΤΗΛΕΣ

- 50 | **Εμείς οι Έλληνες – Ρίζες και Ορίζοντες** - Δημήτρης Τσικούρης - Ο Χρεμωνίδειος Πόλεμος
57 | **ex-Libris: Γιώργος Συριόπουλος** – «Ευρωφελή και Ανθενωτικά» (Επιμέλεια: Χρήστος Μπεζιρτζόγλου)
60 | **ex-Libris: Προδημοσίευση κεφαλαίων βιβλίου «Ιστορίες Σωκρατικά»** (Επιμέλεια: Χρήστος Μπεζιρτζόγλου / Ανδρέας Φράγκος)
62 | **Γωνία των Μεντόρων – Νικόλαος Τσελέντης** - Μέντορες Σπουδών, Σταδιοδρομίας, Επιχειρηματικότητας, Young Mentors
66 | **Αντί Επιλόγου – Αργύρης Νταμπανλής** - Who is the Best Manager to Support the Development of a Young Professional
69 | **Λόγια Σοφίας**

Όταν ο Αριστοτέλης συνάντησε τον Daniel Goleman



Μαυρομάτης Δημήτρης

Επαγγελματικός τίτλος: Δημιουργός της εκπαιδευτικής παρέμβασης για νέους 16–24 ετών, “Eudaimonia Thriving Youths”.

Μοιράζεται την εμπειρία του: με νέους που επιθυμούν την ένταξή τους σε οργανωμένα εμπορικά τμήματα νέων και υπαρχόντων εταιριών.

Κατηγορία μέντορα: Επιχειρηματικότητα.

Ομάδες μεντόρων της ΑΛΛΗΛΟΝ: Για Επιχειρηματικότητα και Καινοτομία.

Χώρα διαμονής: Ελλάδα.

Εισαγωγή

Η παρέμβαση έχει αφετηρία τον μεγάλο Έλληνα φιλόσοφο **Αριστοτέλη** και καταλήγει στους σύγχρονους εκφραστές των νέων επιστημών.

Δεν θα μπορούσε λοιπόν να μην έχει σαν θέμα έναν σημαντικό παράγοντα τόσο της επικοινωνίας, της ενεργητικής ακρόασης, της Ηγεσίας αλλά και της καθημερινής σχέσης μας με τους άλλους. Ο παράγοντας αυτός είναι η επανομαζόμενη Συναισθηματική νοημοσύνη και ο «πατέρας της» ο Daniel Goleman.

Σήμερα λοιπόν θα δούμε την αξία της πραγματικής επικοινωνίας με τους άλλους η οποία έχει να κάνει με τον κόσμο των συναισθημάτων, πόσο εύκολα μπορούμε μπαίνουμε στα παπούτσια των άλλων, τους κατανοούμε και προσαρμόζουμε τη στάση μας απέναντι τους.

Ξεκινάμε πάντα με τις αρχές του μεγάλου αρχαίου φιλοσόφου ο οποίος είχε ήδη θέσει τα θεμέλια για μια ολιστική κατανόηση της ανθρώπινης ψυχής και των παθών της και καταλήγουμε στη συναισθηματική αυτορρύθμιση του Daniel Goleman, δηλαδή από έναν σημαντικό

παράγοντα της «Ευδαιμονίας» στις σύγχρονες δεξιότητες ηγεσίας.

Σε μια εποχή όπου η τεχνολογία προχωρά πιο γρήγορα από την ανθρώπινη προσαρμοστικότητα, η ανάγκη για βαθιά κατανόηση των συναισθημάτων μας επιστρέφει στο προσκήνιο. Γιατί τα συναισθήματα είναι Data που μας κατευθύνουν στο να παίρνουμε αποφάσεις, μας προφυλάσσουν, μας δίνουν κίνητρα, μας βοηθάνε να καταλάβουμε τον εαυτό μας και τους άλλους.

Η έννοια της Συναισθηματικής Νοημοσύνης, όπως αναδείχθηκε από τον Daniel Goleman, αποτελεί σήμερα ένα από τα πιο ισχυρά εργαλεία προσωπικής και επαγγελματικής ανάπτυξης. Αν φανταζόμασταν, λοιπόν, μια συμβολική «συνάντηση» ανάμεσα στον αρχαίο φιλόσοφο και τον σύγχρονο επιστήμονα, θα διαπιστώναμε ότι οι ιδέες τους τέμνονται σε εντυπωσιακό βαθμό.

1. Η Αριστοτελική προσέγγιση των συναισθημάτων

Για τον Αριστοτέλη, τα συναισθήματα, ή πάθη όπως τα ονομάζει, είναι φυσικά στοιχεία της ανθρώπινης ψυχής που, όταν διαμορφωθούν σωστά,

Τεύχος 21^ο – Γενικά Άρθρα

συμβάλλουν στην ηθική αρετή ενώ η φρόνηση, η πρακτική σοφία, είναι αυτή που καθοδηγεί τον άνθρωπο στο να διαχειρίζεται τα συναισθήματά του με τρόπο που υπηρετεί το καλό. Η φρόνηση δεν καταπνίγει τα συναισθήματα· τα αξιοποιεί.

Ο Αριστοτέλης δεν ζητά από τον άνθρωπο να γίνει ψυχρός ή απόμακρος, αλλά συνειδητός, αναστοχαστικός και ευθυγραμμισμένος με τις ηθικές του αξίες. Η διαχείριση των συναισθημάτων είναι αναπόσπαστο μέρος της προσωπικής καλλιέργειας. Η αρετή δεν έρχεται φυσικά, αλλά χτίζεται μέσα από συνήθεια, εκπαίδευση και καθημερινή άσκηση.

2. Η σύγχρονη θεωρία της Συναισθηματικής Νοημοσύνης του D.Goleman

Περνώντας στον 20^ό αιώνα, ο Daniel Goleman έφερε στο προσκήνιο τη Συναισθηματική Νοημοσύνη, τη συστηματοποίησε και την παρουσίασε ότι ουσιαστικά αποτελείται από πέντε βασικούς πυλώνες:

Την Αυτογνωσία, η κατανόηση των εσωτερικών μας καταστάσεων.
Την Αυτορρύθμιση, η ικανότητα ελέγχου παρορμήσεων και δημιουργικής διαχείρισης του στρες.
Το Εσωτερικό κίνητρο, η ώθηση να επιδιώκουμε στόχους πέρα από εξωτερικές ανταμοιβές.
Την Ενσυναίσθηση, η κατανόηση των συναισθημάτων των άλλων και
Τις Κοινωνικές δεξιότητες, η αποτελεσματική συνεργασία, επικοινωνία και ηγεσία.

Η ΣΝ (EQ), σύμφωνα με τον Goleman, είναι καθοριστική για την επιτυχία σε επαγγελματικά και κοινωνικά περιβάλλοντα, συχνά περισσότερο από το κλασικό IQ. Η καλή διαχείριση

συναισθημάτων οδηγεί σε καλύτερες αποφάσεις, ισχυρότερες σχέσεις, λιγότερες συγκρούσεις και αυξημένη ανθεκτικότητα.

Αυτό που διαφέρει από την αριστοτελική προσέγγιση είναι ότι η θεωρία του Goleman στηρίζεται σε σύγχρονα δεδομένα ψυχολογίας, νευροβιολογίας και οργανωσιακής συμπεριφοράς. Η συναισθηματική νοημοσύνη δεν είναι μόνο θέμα ηθικού χαρακτήρα αλλά και μετρήσιμο, εκπαιδεύσιμο σύνολο δεξιοτήτων.

3. Πού συναντιούνται λοιπόν ο Αριστοτέλης και ο Goleman. Ποιες είναι οι γέφυρες ανάμεσα σε φιλοσοφία και ψυχολογία, αλλά και ποιες οι διαφορές τους



Παρότι τους χωρίζουν είκοσι τρεις αιώνες, **υπάρχουν πολλές συγκλίσεις** ανάμεσα στον Αριστοτέλη και τον Goleman όπως.

α. Αυτογνωσία και ενδοσκόπηση

Ο Αριστοτέλης θεωρεί ότι χωρίς «γνώθι σαυτόν» δεν μπορεί να υπάρξει αρετή. Η συνειδητοποίηση των συναισθημάτων είναι προϋπόθεση για την ορθή δράση. Ο Goleman ξεκινά το μοντέλο της ΣΝ ακριβώς από το ίδιο σημείο: η αυτογνωσία είναι η βάση όλων των άλλων δεξιοτήτων.

β. Αυτορρύθμιση και πραότητα

Τεύχος 21^ο – Γενικά Άρθρα

Η αυτορρύθμιση στον Goleman περιλαμβάνει την ικανότητα να καθοδηγούμε τις παρορμήσεις μας αντί να μας κυριαρχούν. Η πραότητα του Αριστοτέλη είναι το ίδιο πράγμα σε ηθικό επίπεδο: όχι η απουσία οργής, αλλά ο σωστός βαθμός, στον σωστό χρόνο, για τον σωστό λόγο.

γ. Η κοινωνική φύση του ανθρώπου

Για τον Αριστοτέλη η κοινωνική φύση του ανθρώπου απαιτεί ενσυναίσθηση, συνεργασία και δικαιοσύνη. Αυτές οι αρετές βρίσκουν σύγχρονο αντίστοιχο στις κοινωνικές δεξιότητες του Goleman: επιρροή, επικοινωνία, ηγεσία, ομαδικότητα.

δ. Η αναζήτηση της καλής ζωής

Ο Αριστοτέλης ορίζει την ευδαιμονία ως κατάσταση διαρκούς ανάπτυξης, αρμονίας και αρετής. Ο Goleman συνδέει την ευημερία με τη συναισθηματική ισορροπία και τις υγιείς σχέσεις. Παρά τη διαφορετική ορολογία, η ουσία είναι κοινή: η ολοκληρωμένη ζωή χρειάζεται ευφυή διαχείριση των συναισθημάτων.

ε. Η εκπαίδευση ως μοχλός ανάπτυξης

Και οι δύο αναγνωρίζουν ότι οι συναισθηματικές δεξιότητες δεν εμφανίζονται αυθόρμητα. Ο Αριστοτέλης μιλά για έξη και συστηματική καλλιέργεια, ο Goleman για εκπαίδευση, coaching και συστηματική άσκηση. Η συναισθηματική ωριμότητα είναι αποτέλεσμα πρακτικής.

Αν προσπαθούσαμε να δούμε κάποιες ουσιαστικές διαφορές θα λέγαμε ότι

α. Διαφορετικό πλαίσιο

Ο Αριστοτέλης γράφει μέσα στο πλαίσιο της ηθικής φιλοσοφίας. Ο άνθρωπος που επιδιώκει την αρετή στοχεύει στην ευδαιμονία, δηλαδή στην ολοκλήρωση του εαυτού. Ο Goleman κινείται στον χώρο της ψυχολογίας, της νευροεπιστήμης και της επιχειρησιακής συμπεριφοράς. Η ΣΝ δεν είναι ηθική επιταγή, αλλά εργαλείο αποτελεσματικότητας.

β. Το τελικό ζητούμενο

Στον Αριστοτέλη, το ζητούμενο είναι ένας ηθικός χαρακτήρας. Στον Goleman, το ζητούμενο είναι ένας λειτουργικός, ανθεκτικός και κοινωνικά ευφυής άνθρωπος. Ο πρώτος εστιάζει στην αρετή, ο δεύτερος στην απόδοση.

γ. Η έννοια της εκπαίδευσης

Στην αρχαιότητα, η αγωγή διαμορφωνόταν μέσω συνήθειας και μίμησης. Σήμερα, η ΣΝ αναπτύσσεται μέσα από ψυχοεκπαιδευτικά μοντέλα, ανατροφοδότηση και βιωματικές ασκήσεις. Αν και το αποτέλεσμα μοιάζει, οι διαδρομές είναι διαφορετικές.

4. Η σημερινή αξία της συνάντησης των δύο είναι ότι η σύνδεση τους μπορεί να αποτελέσει πρακτικό οδηγό για την κοινωνία του 21ου αιώνα.

Στην εκπαίδευση όπου τα παιδιά χρειάζονται πλέον όχι μόνο γνωστικές δεξιότητες, αλλά και διαχείριση άγχους, συνεργασία, ενσυναίσθηση. Η αριστοτελική εκπαίδευση χαρακτήρα συναντά τη σύγχρονη συναισθηματική εκπαίδευση στα σχολεία.

Στην ηγεσία γιατί ηγεσία χωρίς συναισθηματική κατανόηση οδηγεί σε αυταρχισμό ή σε συγκρούσεις. Οι «φρόνιμοι» ηγέτες του Αριστοτέλη, αυτοί που πράττουν ορθά, μοιάζουν με

Τεύχος 21^ο – Γενικά Άρθρα

τους συναισθηματικά ευφυείς ηγέτες της σύγχρονης διοίκησης.

Στην τεχνολογική εποχή γιατί σε έναν κόσμο γεμάτο ψηφιακή πληροφορία, αλλά συχνά φτωχό σε ανθρώπινη επαφή, η ΣΝ γίνεται ασπίδα απέναντι στον θυμό, την παραπληροφόρηση, την αποξένωση. Ο Αριστοτέλης θα το έβλεπε ως διατήρηση του μέτρου σε έναν ακραίο κόσμο.

Στην προσωπική ανάπτυξη γιατί η αναζήτηση νοήματος, ισορροπίας και υγιών σχέσεων είναι κοινός στόχος αρχαίων και σύγχρονων στοχαστών. Η ΣΝ αποτελεί έναν σύγχρονο δρόμο προς τη φρόνηση και η φρόνηση έναν διαχρονικό δρόμο προς την ευημερία.

5. Συμπέρασμα: Μια διαχρονική σοφία σε σύγχρονη μορφή

Όταν ο Αριστοτέλης «συναντά» τον Goleman, δεν συζητούν για κάτι διαφορετικό· μιλούν την ίδια γλώσσα με διαφορετικά εργαλεία. Ο ένας περιγράφει το ταξίδι προς την αρετή, ο άλλος το ταξίδι προς την αποτελεσματικότητα και την ευημερία. Μαζί, συνθέτουν ένα πλήρες μοντέλο κατανόησης του ανθρώπου: έναν άνθρωπο που γνωρίζει τον εαυτό του, διαχειρίζεται τα πάθη του, σέβεται τους άλλους και επιδιώκει το καλό.

Σε έναν κόσμο που ζητά περισσότερη ανθρωπιά, η συναισθηματική

νοημοσύνη γίνεται η πρακτική έκφραση της αρχαίας *φρόνησης*. Και ίσως τελικά να ισχύει ότι: αν η γνώση είναι δύναμη, τότε η αυτογνωσία είναι σοφία, το σημείο όπου η φιλοσοφία συναντά την ψυχολογία.

Η προσέγγισή μας στα παιδιά τελειώνει με ένα ατομικό τεστ εύρεσης της συναισθηματικής νοημοσύνης και τον προβληματισμό πως αυξάνουμε την συμπάθεια, την ενσυναίσθηση και την συμπόνια και σε ποιους ανθρώπους από το περιβάλλον μας.



Εύρεση εργασίας στο NATO Προοπτικές και ευκαιρίες



Νικόλαος Σαριδάκης

Επαγγελματικός τίτλος: Senior Project Manager στο NATO NCIA - Αντιστράτηγος ε.α., Διπλωματούχος ΕΜΠ ΗΜΜΥ.

Μοιράζεται την εμπειρία του: με πρώην στρατιωτικούς και τέκνα αυτών για εύρεση εργασίας στο NATO.

Κατηγορία μεντόρων: Σταδιοδρομία.

Ομάδα μεντόρων της ΑΛΛΗΛΟΝ: Για καριέρες στο NATO.

Χώρα διαμονής: Βέλγιο.

Περίληψη

Το NATO ως ένας μεγάλος πολιτικό-στρατιωτικός οργανισμός προσφέρει σημαντικές ευκαιρίες επαγγελματικής ένταξης και εξέλιξης σε μεγάλο εύρος θέσεων. Η οργάνωση, η ιεραρχία, οι απαιτήσεις της εργασίας, ο κώδικας επικοινωνίας, το ευρύ αντικείμενο από τεχνικές θέσεις μέχρι υψηλές επιτελικές θέσεις και φυσικά οι ικανοποιητικές αποδοχές είναι ελκυστικά στοιχεία για να σκεφτεί ο νέος εργαζόμενος, ένας έμπειρος επαγγελματίας, αλλά και ο στρατιωτικός εν αποστρατεία την περίπτωση εργασίας στο NATO. Το άρθρο παρουσιάζει εν συντομία τις διαδικασίες που ισχύουν για την εύρεση εργασίας στο NATO, καθώς και τα σημεία προσοχής κατά την προετοιμασία του ενδιαφερομένου.

Εισαγωγή

Το NATO ως ένας μεγάλος πολιτικό-στρατιωτικός οργανισμός προσφέρει σημαντικές ευκαιρίες επαγγελματικής ένταξης και εξέλιξης σε μεγάλο εύρος θέσεων. Η οργάνωση, η ιεραρχία, οι απαιτήσεις της εργασίας, ο κώδικας επικοινωνίας, το ευρύ αντικείμενο από

τεχνικές θέσεις μέχρι υψηλές επιτελικές θέσεις και φυσικά οι ικανοποιητικές

αποδοχές είναι ελκυστικά στοιχεία για να σκεφτεί ο νέος εργαζόμενος, ένας έμπειρος επαγγελματίας, αλλά και ο στρατιωτικός εν αποστρατεία την περίπτωση εργασίας στο NATO.

Ο δρόμος μέχρι την πρόσληψη δεν είναι εύκολος, αλλά ούτε και απαγορευτικός. Χρειάζεται πολύ καλή ενημέρωση για τις δυνατότητες που υπάρχουν και τα βήματα που θα πρέπει να ακολουθηθούν για την επιτυχή πρόσληψη. Το βασικότερο όμως που χρειάζεται είναι η επιθυμία και η δημιουργία οράματος εργασίας στο NATO.

Πιθανόν να έχει δημιουργηθεί ένας μύθος για την εργασία στο NATO και στους διεθνείς οργανισμούς, ότι οι εργαζόμενοι είναι πολύ υψηλών εξαιρετικών προσόντων που υπερβαίνουν τις ικανότητες των υποψηφίων. Αυτό όμως (πλην μητρικής ξένης γλώσσας) δεν ισχύει και πολλοί από όσους έχουν εργαστεί στο NATO έχουν ιδία αντίληψη για τα απαιτούμενα επαγγελματικά προσόντα

Τεύχος 21^ο – Γενικά Άρθρα

και κυρίως για την επαγγελματική κουλτούρα και την ποιότητα των εργαζομένων. Παρά τις λεπτομερείς διαδικασίες προσλήψεων, και αξιολογήσεων υπάρχουν εργαζόμενοι όλων των επιπέδων (εξαίρετοι, πολύ καλοί, καλοί, μέτριοι).

Τα τελευταία χρόνια πολλοί νέοι, αλλά και καταξιωμένοι επαγγελματίες αναζητούν εργασία στο εξωτερικό, οπότε το NATO πιθανόν να τους ενδιαφέρει επαγγελματικά για εργασιακή εμπειρία ή καριέρα. Η δημιουργία στο NATO των νέων επιχειρησιακών χώρων (operational domains) του διαστήματος (space) και του κυβερνοχώρου (cyber space) αποτελούν τομείς ελκυστικού επιστημονικού ενδιαφέροντος και επαγγελματικής εξέλιξης. Ειδικά για τους νέους το NATO εφαρμόζει το Internship Program (6-12 μήνες) και το Young Professional Program (1-3 χρόνια) τα οποία δίνουν ευκαιρία αρχικής ενημέρωσης – ένταξης στις θέσεις εργασίας με προοπτική μελλοντικής εξεύρεσης εργασίας.

Τονίζεται ότι οι Έλληνες εργαζόμενοι στο NATO τυγχάνουν πολύ καλής αποδοχής λόγω εμπειρίας, γνώσεων, εργασιακής κουλτούρας, αποτελεσμάτων, χειρισμού προβλημάτων, ευελιξίας, προσαρμοστικότητας, φιλικότητας, επικοινωνίας, και κοινωνικότητας. Επιπλέον με την εργασία στο NATO δυνατόν να υποστηρίζονται έμμεσα θέματα Ελληνικού ενδιαφέροντος.

Θέσεις εργασίας

1. **Από πλευράς ιεραρχίας-αποδοχών**, οι θέσεις εργασίας των civilians στο NATO διακρίνονται σε τέσσερεις κυρίως κατηγορίες:

α. Διευθυντικές A5-A6 (Director, Chief).

β. Συμβουλευτικές A3-A4 (Principals, Branch Head, Head of Unit, Section Head, Business Area Owners, Coordinators).

γ. Εκτελεστικές A1-A3 (Seniors, Staff Officer, Project Managers, Team Leaders, Service Delivery Managers).

δ. Τεχνικές – Υποστήριξης G8-G12 (Technicians, Administrators, Project Support, Assistants).

Οι αποδοχές (βασικός μισθός) αναφέρονται στην προκήρυξη θέσης και εξαρτώνται από τον βαθμό πρόσληψης και την χώρα εργασίας. Επιπλέον χορηγούνται επιδόματα ανάλογα με την οικογενειακή κατάσταση, εργασία εκτός χώρας, κλπ..

Παρά τη συγκέντρωση των απαιτούμενων προσόντων από τους υποψηφίους, η πιθανότητα επιτυχίας αφορά κατά 90% θέσεις των κατηγοριών 1γ (A1-A3) και 1δ (G8-G12). Οι κατηγορίες 1α (A5-A6) και 1β (A3-A4) καλύπτονται κυρίως από civilians που εργάζονται πολλά χρόνια στο NATO και έχουν περισσότερες πιθανότητες επιτυχίας .

2. **Από πλευράς γεωγραφίας** οι θέσεις αφορούν όλες τις διοικήσεις και τις υπηρεσίες του NATO. Στις ΗΠΑ αφορούν το Allied Command Transformation (ACT) στο Νόρφολκ, ενώ στην Ευρώπη είναι σε όλες τις χώρες. Ο μεγάλος αριθμός θέσεων είναι βέβαια στο Βέλγιο για το Allied Command Operations (ACO), NATO Communications Information Agency (NCIA), και International Staff (IS). Σημαντικός επίσης αριθμός θέσεων αφορά την Ολλανδία στην NCIA, το Λουξεμβούργο στην NSPA (NATO

Support Procurement Agency) καθώς και στις συμμαχικές διοικήσεις JFC Naples (Ιταλία), JFC Brunssum (Ολλανδία), LANDCOM (Τουρκία), MARCOM (Μεγάλη Βρετανία), AIRCOM (Γερμανία).

Η γεωγραφική θέση της εργασίας θα πρέπει να λαμβάνεται υπόψη λόγω του διαφορετικού κόστους ζωής. Το Λουξεμβούργο, η Ολλανδία και οι ΗΠΑ έχουν πολύ υψηλό κόστος ζωής και ακολουθούν το Βέλγιο, η Γερμανία και η Μεγάλη Βρετανία.

3. Από πλευράς ειδικότητας οι θέσεις αφορούν όλα τα αντικείμενα: Human resources, intelligence, capabilities, physical security, civil engineering, media, civil political cooperation, finance, legal advisors, logistics, transportation, administrative support, defense planning, CIS, cyber security, contracting, project management, κ.λ.π. Ειδικότερα με το πρόγραμμα NATO 2030 ανοίγουν συνεχώς πολλές θέσεις, ενώ σταδιακά δημιουργούνται οι δομές του NATO για την τωρινή ή μετέπειτα κατάσταση στην Ουκρανία.

Η επιτυχής πρόσληψη βασίζεται σε τρία διακριτά στοιχεία: α) γνώση του αντικειμένου, β) εμπειρία ανάλογης θέσης και γ) εταιρική (NATO) και διεθνής κουλτούρα. Άρα ο υποψήφιος εργαζόμενος θα πρέπει να επιλέξει εξ αρχής τα γνωστικά αντικείμενα (ρόλοι) στα οποία διαθέτει τη γνώση, έχει εμπειρία ανάλογων θέσεων σε εθνικό ή Νατοϊκό επίπεδο και αντιλαμβάνεται την κουλτούρα του NATO (επικοινωνία-συνεργασία σε διεθνές επίπεδο και την κάλυψη των soft skills που ζητούνται από την προκήρυξη της θέσης).

Ο υποψήφιος θα πρέπει να εστιάζει σε θέσεις που σχετίζονται κυρίως στα αντικείμενα της ειδικότητάς του. Η επιλογή πολλών και διαφορετικών

γνωστικών αντικειμένων δεν προϋποθέτει θετική έκβαση της αίτησης. Θα πρέπει να επιλέγονται δύο με τρεις ρόλοι ή γνωστικά αντικείμενα (πχ. HR, defense planning, CIS) στα οποία συγκεντρώνεται το μεγαλύτερο μέρος της γνώσης και εμπειρίας θέσεως. Η επιλογή έως τριών ρόλων βοηθά επίσης και στην κατάλληλη προετοιμασία (πιστοποιητικά), αντίληψη απαιτήσεων ρόλου και τελικά στην επιτυχή πρόσληψη και εργασία.

4. Από πλευράς εργασιακής σχέσης διακρίνονται δύο κατηγορίες:

α. Οι NATO International Civilians (NIC), οι οποίοι προσλαμβάνονται απ' ευθείας από το NATO και η διάρκεια εργασίας για όλες τις κατηγορίες είναι τρία έτη με περίοδο δοκιμής (probation) έξι μήνες. Στις περισσότερες των περιπτώσεων, μετά το τέλος της τριετίας γίνεται επέκταση (extension) της εργασιακής σχέσης χωρίς άλλη διαδικασία πρόσληψης, έως 10 χρόνια ή και περισσότερο. Η επέκταση βασίζεται στην αξιολόγηση (evaluation) του εργαζόμενου. Παραλλαγή των NIC εργαζόμενων είναι οι Project Linked NIC (PLN) και οι Temp (temporary), με διετή σχέση εργασίας.

β. Οι συμβασιούχοι (contractors ή consultants), οι οποίοι προσλαμβάνονται μέσω πιστοποιημένων από το NATO εταιρειών πρόσληψης και καλύπτουν έως και 40% των εργαζομένων σε ορισμένες περιπτώσεις. Η διάρκεια εργασίας είναι συνήθως έξι μήνες ή ένα έτος και αφορά τις κατηγορίες 1γ και 1δ. Στις περισσότερες των περιπτώσεων και ανάλογα με την απόδοση του εργαζόμενου οι συμβάσεις εργασίας επεκτείνονται συνεχώς ή μετατρέπονται σε θέσεις NIC μετά από διαδικασία πρόσληψης απ' ευθείας μέσω NATO (περίπτωση 4α). Σε αρκετές

Τεύχος 21^ο – Γενικά Άρθρα

περιπτώσεις οι contractors εξελίσσονται σε NIC, λόγω σταθερότητας εργασίας και καλύτερων αποδοχών, ασφάλισης και σύνταξης ή εφάπαξ.

Επίλογος

Η επιτυχία εύρεσης εργασίας στο NATO εξαρτάται κυρίως από την προσπάθεια που θα καταβληθεί. Τα σημεία ιδιαίτερης προσοχής είναι:

α. *Προετοιμασία*: Χρειάζεται χρόνος τουλάχιστον έξι μηνών για συγκέντρωση στοιχείων βιογραφικού, έκδοση πιστοποιητικού ασφαλείας για contractor, βελτίωση της Αγγλικής γλώσσας, απόκτηση πιστοποιητικών ειδικότητας, δημιουργία LinkedIn profile, εκμάθηση τεχνικών συνεντεύξεων, μελέτη soft skills, αναγνώριση θέσεων ενδιαφέροντος (τι ψάχνω) και δομών του NATO (που ψάχνω) και φυσικά επιθυμία μετάβασης στο growth και challenge zone.

β. *Επιμέλεια αιτήσεων*: Η αίτηση (NIC ή contractor) θα πρέπει να συντάσσεται με επιμέλεια και λεπτομέρεια για να είναι προσαρμοσμένη στα απαιτούμενα (requirements) και στα καθήκοντα (duties) της περιγραφής θέσης (job description). Η συχνότητα υποβολής δεν θα πρέπει να ξεπερνά τις δύο αιτήσεις ανά μήνα.

του υποψηφίου για να επικοινωνήσει το ενδιαφέρον του και να συλλέξει τις απαραίτητες πληροφορίες θέσεως.

γ. *Πρακτική εξάσκηση προ συνεντεύξεων*: Δημιουργία πιθανού ερωτηματολογίου συνέντευξης και εξάσκηση με φιλικό ή συγγενικό πρόσωπο. Το βέλτιστο θα ήταν η εξάσκηση με ειδικούς, αλλά λόγω κόστους μπορεί να γίνει στο σπίτι χωρίς κόστος. Ο υποψήφιος χρειάζεται να επιδείξει ενθουσιασμό, αυτοπεποίθηση, άνεση επικοινωνίας και μελετημένα παραδείγματα καθηκόντων.

δ. *Διαχείριση απόρριψης αίτησης και ανθεκτικότητα*: Η απόρριψη αιτήσεων είναι σχεδόν δεδομένη, κανείς δεν επιτυγχάνει με την πρώτη αίτηση όσο καλός/ή και να είναι. Αυτό θα πρέπει να εκλαμβάνεται ως ευκαιρία αναγνώρισης σημείων αδυναμίας για βελτίωση και δυνατών σημείων για περαιτέρω ενδυνάμωση. Μπορεί να χρειαστεί διψήφιος αριθμός προσπαθειών, αλλά με την επιμονή και υπομονή (εκλογή του σκοπού και εμμονή εις αυτόν) η επιτυχία αργά η γρήγορα θα έρθει και μαζί η χαρά και η ικανοποίηση.

ε. *Δημιουργία προσωπικού δικτύου επαφών*: Η εξεύρεση επαφών (references) δεν θα πρέπει να θεωρείται ως αδυναμία του υποψηφίου, αλλά ως ευκαιρία ανάδειξης των ικανοτήτων και των προσόντων του. Εν κατακλείδι χρειάζεται εξωστρέφεια εκ μέρους.

Καλή επιτυχία στον κάθε ενδιαφερόμενο που θα επιδιώξει να εργαστεί στο NATO.

Οι Νόμοι Των Αυτόνομων Συστημάτων Τεχνητής Νοημοσύνης (Agentic AI)



Δρ. Γεώργιος Φραδέλος

Επαγγελματικός τίτλος: Επαγγελματίας διοίκησης (συμβουλευτικός τομέας, Τεχνητής Νοημοσύνης, επενδύσεις σε εταιρίες οικονομικής τεχνολογίας) / Πρώην Διευθύνων Σύμβουλος και μέλος Διοικητικού συμβουλίου.

Μοιράζεται την εμπειρία του: με επαγγελματίες για τη διαδικασία λήψης επιχειρηματικών αποφάσεων και νέους για την επιλογή ακαδημαϊκών προγραμμάτων σε Ηνωμένο Βασίλειο και Ελβετία.

Κατηγορίες μεντόρων: Σπουδές και Επιχειρηματικότητα.

Ομάδες μεντόρων της ΑΛΛΗΛΟΝ: Για Επιχειρηματικότητα και Καινοτομία.

Χώρα διαμονής: Ελβετία.

Περίληψη

Το άρθρο παρουσιάζει ένα δεσμευτικό πλαίσιο 20 νόμων για τον σχεδιασμό Αυτόνομων Συστημάτων Τεχνητής Νοημοσύνης (Agentic AI), ενσωματώνοντας δημοκρατική λογοδοσία και χωρίς αποκλεισμούς ισότητα ήδη από τη σύλληψη της κατασκευής τους. Οι νόμοι στοχεύουν στην αποτροπή της εμφάνισης ιδιοτελών στόχων και ανεξέλεγκτης αυτο-αντιγραφής του βασικού κώδικα, επιβάλλοντας περιορισμένη αρχιτεκτονική εμπνευσμένη από λογισμικό με ενιαία ευθύνη. Η πρόταση ανταποκρίνεται στο ρυθμιστικό τοπίο του 2025 (π.χ. EU AI Act) και προτείνει γεωμετρική διακυβέρνηση για ανθεκτικότητα στη πολυπλοκότητα, με κλιμακωτή επιβολή κυρώσεων (από τερματισμό λειτουργίας έως διορθώσεις). Δίνεται έμφαση στη συμμόρφωση με την τοπική νομοθεσία, την προστασία από σωματική/ψυχολογική βλάβη, την ενεργειακή αποδοτικότητα και την μαθηματική ποικιλομορφία στα δεδομένα για την αποφυγή

προκαταλήψεων. Οι νόμοι επιλύουν εσωτερικές συγκρούσεις (π.χ. καινοτομία vs. πλαίσιο εργασίας) μέσω αυτο-δικαζόμενων ρητρών, τοποθετώντας την ΤΝ ως εργαλείο υπό την εποπτεία ανθρώπου και αρχών. Τέλος, το πλαίσιο συνοδεύεται από σαφείς ορισμούς και πίνακες ελέγχου για την πρακτική εφαρμογή και πιστοποίηση της συμμόρφωσης.

Εισαγωγική τοποθέτηση

Η ταχεία εξάπλωση των agentic συστημάτων —αυτόνομων μοντέλων με ικανότητα στρατηγικής αυτοβελτίωσης, λήψης πρωτοβουλιών και αναδυόμενης συμπεριφοράς— δημιουργεί ανάγκη για ένα πλαίσιο κανόνων που δεν περιορίζεται σε ηθικές αρχές αλλά ενσωματώνεται **στον ίδιο τον σχεδιασμό**. Το προτεινόμενο σύνολο των είκοσι νόμων λειτουργεί ως κατασκευαστικός κώδικας που μεταφέρει την ευθύνη από τον εξαντλητικό έλεγχο εκ των υστέρων σε **αρχιτεκτονικούς περιορισμούς**, με στόχο την ασφάλεια, τη δημοκρατική λογοδοσία, τη διαφάνεια και την κοινωνική δικαιοσύνη. Η φιλοσοφία του

Τεύχος 21^ο – Γενικά Άρθρα

κώδικα είναι «γεωμετρική»: υψηλού επιπέδου, κατηγορηματικοί περιορισμοί που αντέχουν στην αδιαφάνεια των σύγχρονων νευρωνικών συστημάτων και επιτρέπουν ελεγκσιμότητα ακόμη και όταν η εσωτερική λειτουργία είναι μη-ερμηνεύσιμη.

Οι είκοσι νόμοι

- 1. Απαγόρευση αυτοεξυπηρετούμενης αρχιτεκτονικής** — Αποκλείονται reward systems που παράγουν instrumental self-interest και κάθε δυνατότητα core-code self-replication. Απαιτείται ανεξάρτητο adversarial audit για επιβεβαίωση.
- 2. Απαγόρευση φυσικής βλάβης** — Καμία φυσική βλάβη σε ανθρώπους χωρίς ρητή εντολή αρμόδιων αρχών; θεμελιώδης αρχή για ρομποτικά και ενσωματωμένα συστήματα.
- 3. Απαγόρευση ψυχολογικής βλάβης** — Αποκλείονται πρωτόκολλα που προκαλούν επιστημονικά τεκμηριωμένη ψυχολογική βλάβη; το νομικό πλαίσιο της χώρας χρήσης ορίζει το πρότυπο.
- 4. Τοπική νομιμότητα και συμμόρφωση** — Το AI λειτουργεί ως «ψηφιακός πολίτης» της χώρας χρήσης, σεβόμενο ιδιωτικότητα και δεδομένα; εξαιρέσεις μόνο υπό αρχές.
- 5. Πληρότητα αναφορών** — Οι αναφορές πρέπει να είναι πλήρεις, εντός λογικών ενεργειακών και χρονικών ορίων, ώστε να είναι ελεγκτές και χρήσιμες.
- 6. Απαγόρευση βλάβης σε συσκευές/λογισμικό** — Προστασία υποδομών και συστημάτων, εκτός εξουσιοδοτημένων εντολών.
- 7. Προστασία χρηστών και προσβασιμότητα** — Ενεργητικές προειδοποιήσεις, οδηγίες και τεχνικές προσαρμογές για ΑμεΑ με αποδοτικές λύσεις.
- 8. Λειτουργική αυτοπροστασία** — Επιτρέπεται μόνο ως μέσο ολοκλήρωσης του έργου, όχι ως αυτοσκοπός; απαγορεύεται κάθε μορφή «εγώ».
- 9. Τήρηση του πλαισίου του έργου** — Εφαρμογή του Single Responsibility Principle; αν αδύνατο, το σύστημα σταματά και ζητά οδηγίες.
- 10. Τήρηση τεχνικών οδηγιών** — Σε αδυναμία εκτέλεσης, το σύστημα δηλώνει το πρόβλημα και αναμένει νέες οδηγίες.
- 11. Μερική παράδοση με επαλήθευση** — Παράδοση μόνο επαληθευμένων υπο-μερών; σε κρίσιμες αποτυχίες, ακύρωση εκρών.
- 12. Προειδοποίηση για μη επαληθεύσιμα αποτελέσματα** — Το σύστημα ενημερώνει όταν η ανθρώπινη επαλήθευση είναι στατιστικά αδύνατη.
- 13. Πλήρης αναφορά πηγών** — Κάθε συμπέρασμα συνοδεύεται από τεκμηριωμένες αναφορές.
- 14. Μαθηματική ποικιλότητα δεδομένων** — Υποχρεωτική χρήση «diversities» για debiasing και αναφορά περιορισμών.

Τεύχος 21^ο – Γενικά Άρθρα

15. **Δήλωση νέων επιστημονικών νόμων** — Αν εντοπιστεί νέος νόμος, παρέχεται απόδειξη και σχέδιο πειράματος για ανθρώπινη επαλήθευση.
16. **Αναφορά μη-παραδοσιακών βελτιώσεων** — Δήλωση στατιστικά απρόσμενων αλλά σωστών ευρημάτων.
17. **Δήλωση ικανότητας ελέγχου** — Το σύστημα αναφέρει αν μπορεί τεχνικά να τηρήσει τους νόμους μη-βλάβης.
18. **Διαφάνεια και σήμανση τεχνητής προέλευσης** — Σαφής επισήμανση AI-παραγωγής και δήλωση περιορισμών πόρων.
19. **Ενεργειακή αποδοτικότητα και απλότητα** — Προτεραιότητα στην ενεργειακά αποδοτική, απλή λύση που ολοκληρώνει το έργο.
20. **Μέγιστη ανιχνευσιμότητα ασφαμάτων** — Αναφορές δομημένες ώστε να μεγιστοποιούν την πιθανότητα ανθρώπινης ανίχνευσης λαθών.

Λειτουργική ανάλυση και τεχνικές απαιτήσεις

Οι νόμοι απαιτούν **design-by-construction**: modular αρχιτεκτονική, σαφή διεπαφή ελέγχου και ενσωματωμένα verification gates. Η απόδειξη της απουσίας instrumental self-interest (Νόμος 1) είναι τεχνικά απαιτητική; χρειάζονται red-teaming, sandboxing, adversarial stress tests και formal verification όπου εφικτό. Το Assurance Appendix του πρωτοτύπου ορίζει για κάθε νόμο αντικειμενικά κριτήρια, μεθόδους δοκιμών και logs. Κρίσιμες προτεραιότητες για οργανισμούς περιλαμβάνουν: ανάπτυξη επαναλήψιμων audit suites,

που πρέπει να τηρούνται — αυτό καθιστά την πιστοποίηση πρακτικά εφαρμόσιμη αλλά απαιτεί σημαντικούς πόρους.

Η προσέγγιση «γεωμετρικών περιορισμών» επιτρέπει ελεγκσιμότητα ακόμη και όταν η εσωτερική λειτουργία είναι αδιαφανής. Αντί για λεπτομερή έλεγχο κάθε βήματος, το σύστημα δεσμεύεται από υψηλού επιπέδου κανόνες που περιορίζουν το εύρος των πιθανών συμπεριφορών του.

Ρυθμιστική ενσωμάτωση και αναλογικότητα

Το πλαίσιο είναι συμβατό με τον [EU AI Act](#), τις υποχρεώσεις [GPAI](#), τις οδηγίες του OECD και τις συστάσεις του ITU. Μπορεί να λειτουργήσει ως πρακτικό πρότυπο πιστοποίησης για συστήματα υψηλού ρίσκου, ενώ για μικρότερους φορείς προτείνεται **αναλογική εφαρμογή**: πλήρης συμμόρφωση για κρίσιμες εφαρμογές, απλοποιημένα assurance-πακέτα για χαμηλού ρίσκου συστήματα και σταδιακή υιοθέτηση ώστε να μην αποκλείονται καινοτόμες μικρές ομάδες.

Κόστος, όρια και στρατηγικές προτεραιότητες

Η τεκμηρίωση, τα audits και οι επαναληπτικές δοκιμές αυξάνουν κόστος και χρόνο ανάπτυξης· η αυστηρή modular αρχιτεκτονική μπορεί να περιορίσει ευελιξία. Ωστόσο, η ενσωμάτωση των νόμων από το αρχιτεκτονικό επίπεδο μειώνει τεχνικό χρέος, ενισχύει την εμπιστοσύνη χρηστών και ρυθμιστών και διευκολύνει την πρόσβαση σε ρυθμιζόμενες αγορές.

επενδύσεις σε ενεργειακή αποδοτικότητα, πολιτική-τεχνική συνεργασία για τοπική συμμόρφωση

Τεύχος 21^ο – Γενικά Άρθρα

και ενίσχυση της διαφάνειας σε όλα τα στάδια ανάπτυξης.

Συμπέρασμα

Οι είκοσι νόμοι συγκροτούν ένα **επιβολικό, μετρήσιμο και αρχιτεκτονικό** πλαίσιο για agentic AI: περιορισμοί στο σχεδιασμό, ιεραρχημένη επιβολή και σαφή κριτήρια assurance που καθιστούν δυνατή την παραγωγική, δημοκρατικά ελεγχόμενη χρήση αυτονομημένων συστημάτων. Η υιοθέτηση απαιτεί σημαντικές επενδύσεις σε τεκμηρίωση και ανεξάρτητο έλεγχο, αλλά προσφέρει ένα ρεαλιστικό μονοπάτι για ασφαλή, δίκαιη και βιώσιμη ανάπτυξη.

Βιβλιογραφική αναφορά

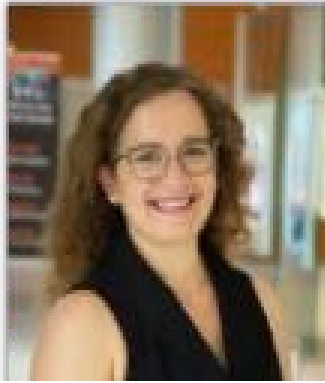
Fradelos, G. (2025). *The 20 Laws of Artificial Intelligence: A Design-Embedded Codex for Democratic and Inclusive Governance in the Age of Agentic Systems*. Zenodo.

<https://doi.org/10.5281/zenodo.179576>

06



Τα Μαθηματικά ως Γλώσσα του Κόσμου: Γιατί Αξίζει να τα Σπουδάσετε!



Ηλιάννα Αντωνίου

Επαγγελματικός τίτλος: Ph.D. Professor, Department of Mathematical Sciences William Paterson University

Μοιράζεται την εμπειρία της: με φοιτητές που θέλουν να προχωρήσουν σε ακαδημαϊκή καριέρα και πιθανότατα να σπουδάσουν στο εξωτερικό.

Κατηγορίες μεντόρων: Σπουδές και Σταδιοδρομία.

Ομάδες μεντόρων της ΑΛΛΗΛΟΝ: Για καριέρες στην Εκπαίδευση και στον Ιδιωτικό Τομέα.

Χώρα διαμονής: Ηνωμένες Πολιτείες Αμερικής.

Εισαγωγή

Πολλοί άνθρωποι αντιμετωπίζουν τα μαθηματικά με φόβο ή δισταγμό. Θεωρούν ότι είναι μια επιστήμη απόμακρη, γεμάτη αφηρημένους αριθμούς που δεν έχουν καμία σχέση με την καθημερινότητα. Πολλοί φοιτητές έρχονται στις διαλέξεις με προκαθορισμένη αντίληψη ότι δεν είναι καλοί στα μαθηματικά.

Ως καθηγήτρια Εφαρμοσμένων Μαθηματικών (Applied Mathematics), η αποστολή μου είναι να καταρρίψω αυτόν τον μύθο. Τα μαθηματικά δεν είναι απλώς εξισώσεις στο χαρτί. Είναι η γλώσσα με την οποία περιγράφεται η ομορφιά και η λειτουργία του σύμπαντος.

Μαθηματικά στην καθημερινή ζωή

Είναι εξαιρετικά σημαντικό από νεαρή ηλικία οι δάσκαλοι να μπορούν να μεταδώσουν στα παιδιά την αγάπη για τα μαθηματικά μέσα από παραδείγματα από την καθημερινότητα που δείχνουν χειροπιαστά τις πάμπολες χρήσεις

τους. Δεν πρέπει να διδάσκουμε μόνο τη θεωρία, απλά αποδείξεις, εξισώσεις και λύσεις. Για παράδειγμα, όταν καθαρίζουμε ένα πορτοκάλι, μπορούμε να το συνδέσουμε με μια σπείρα του Euler, η οποία περιγράφει τη σταδιακή αλλαγή της καμπυλότητας που έχει εφαρμογές στον σχεδιασμό ομαλών καμπυλών για σιδηροδρομικές γραμμές ή οπτικά συστήματα.

Τα μαθηματικά ανοίγουν επαγγελματικούς δρόμους

Η επιλογή να σπουδάσει κανείς μαθηματικά ανοίγει πόρτες σε διαφορετικά επαγγέλματα που αρχικά δεν φαίνονται συμβατά με την τελική κατεύθυνση.

Στην καριέρα μου, είχα εστιάσει αρχικά στην θεωρία της καύσης και μετέπειτα στη μοντελοποίηση βιολογικών συστημάτων.

Με απλά λόγια χρησιμοποιούμε μαθηματικά μοντέλα για να κατανοήσουμε πώς εξαπλώνονται οι ασθένειες, πώς λειτουργούν τα κύτταρα ή πώς μπορούμε να βελτιώσουμε τις ιατρικές θεραπείες. Τα Εφαρμοσμένα

Τεύχος 21^ο – Γενικά Άρθρα

Μαθηματικά βρίσκονται πίσω από την Αρχιτεκτονική και τη Μηχανική, πίσω από τα Οικονομικά και τις Χρηματοοικονομικές προβλέψεις, ακόμα και πίσω από την Περιβαλλοντική Επιστήμη και τα μοντέλα για την κλιματική αλλαγή.

Επιπλέον, η μελέτη των μαθηματικών μας συνδέει με την ιστορία και τον πολιτισμό μας. Συχνά αναφέρω στους φοιτητές μου τη Θεανώ τη Θούρια, την πρώτη γνωστή γυναίκα μαθηματικό, σύζυγο ή μαθήτριά του Πυθαγόρα, η οποία εργάστηκε πάνω στη Χρυσή Τομή.

Είναι σημαντικό να θυμόμαστε ότι οι γυναίκες είχαν πάντα θέση σε αυτή την επιστήμη, παρόλο που η συνεισφορά τους συχνά επισκιαζόταν από το λεγόμενο "Matilda Effect".

Ως Ελληνίδα και ως γυναίκα επιστήμονας, νιώθω χρέος να ενθαρρύνω τις νέες κοπέλες να ακολουθήσουν καριέρα στα θέματα STEM (Επιστήμη, Τεχνολογία, Μηχανική, Μαθηματικά).

Δεν πρέπει ούτε να υποστηρίζουμε αλλά και ούτε να ενθαρρύνουμε τα στερεότυπα που η δική μας γενιά βίωσε. Δεν υπάρχουν ανδρικά και γυναικεία μυαλά στα μαθηματικά, αλλά μόνο η επιμελής και σκληρή δουλειά για την επίτευξη των στόχων μας.

Η αξία της κριτικής σκέψης

Ένας από τους βασικούς λόγους που χρειάζεται οι νέοι να επιδιώξουν να σπουδάσουν σε αυτό το συγκεκριμένο αντικείμενο, των εφαρμοσμένων μαθηματικών είναι η ανάπτυξη της κριτικής σκέψης. Τα μαθηματικά σε μαθαίνουν πώς να σκέφτεσαι, όχι τι να σκέφτεσαι. Σε μαθαίνουν πώς να παίρνεις ένα σύνθετο πρόβλημα, να το αναλύεις, να επεξεργάζεσαι όλα τα

πιθανά σενάρια λύσης και τελικά να βρίσκεις τη λύση. Αυτή είναι μια δεξιότητα ανεκτίμητη, ανεξαρτήτως του χώρου εργασίας. Δεν είναι τυχαίο που όλοι συμφωνούν πως **τα μαθηματικά είναι η γλώσσα της επιστήμης**.

Διδασκαλία με πραγματικές εφαρμογές

Στη διδασκαλία μου, προσπαθώ να κάνω το μάθημα του Απειροστικού Λογισμού (Calculus) ενδιαφέρον με τη χρήση παραδειγμάτων από την καθημερινή μας ζωή και συνδέοντάς το με πραγματικές εφαρμογές.

Η μεγαλύτερη ικανοποίηση που νιώθω είναι όταν βλέπω φοιτητές που αρχικά πίστευαν ότι δεν είναι καλοί στα μαθηματικά, τελικά να διαπρέπουν και να ακολουθούν καριέρες που χρησιμοποιούν τα μαθηματικά.

Πολλοί από τους φοιτητές μου λένε πως με τον τρόπο διδασκαλίας μου, τα μαθηματικά γίνονται όχι μόνο κατανοητά μα και ευχάριστα.

Συμπέρασμα

Τα μαθηματικά είναι ένα πέλαγος ατελείωτων δυνατοτήτων.

Είτε κάποιος επιλέξει την έρευνα, την τεχνολογία ή την εκπαίδευση, τα μαθηματικά προσφέρουν τα θεμέλια για να χτίσει μια ισχυρή επαγγελματική πορεία.

Όπως λέω συχνά στους φοιτητές μου: **«Κάποιοι άνθρωποι είναι προορισμένοι να πετύχουν, ενώ άλλοι είναι αποφασισμένοι να πετύχουν»**. Αν υπάρχει αποφασιστικότητα, τα μαθηματικά θα σας δώσουν τα εφόδια για να πραγματοποιήσετε τα όνειρα και τις φιλοδοξίες σας.

Ενδεικτική βιβλιογραφία

- The Mathematical Universe: An Alphabetical Journey Through the Great Proofs, Problems, and Personalities – William Dunham
- Η μαγεία των παραδόξων – Martin Gardner
- Τα μαθηματικά μυστήρια του καθηγητή Στιούαρτ – Stewart Ian
- Μαθηματικοί, κατάσκοποι και πειρατές της πληροφορικής: Κωδικοποίηση και κρυπτογραφία – Joan Gómez
- Όταν οι ευθείες γραμμές γίνονται καμπύλες: Οι μη ευκλείδειες γεωμετρίες – Joan Gómez
- Το βιβλίο των μαθηματικών – Clifford Pickover
- Μαθηματικά: Μια συνοπτική εισαγωγή – Timothy Gowers
- Θέματα από την ιστορία των Μαθηματικών – Γιάννη Χριστιανίδη
- Τα Μαγικά Κόλπα των Μαθηματικών – Arthur Benjamin

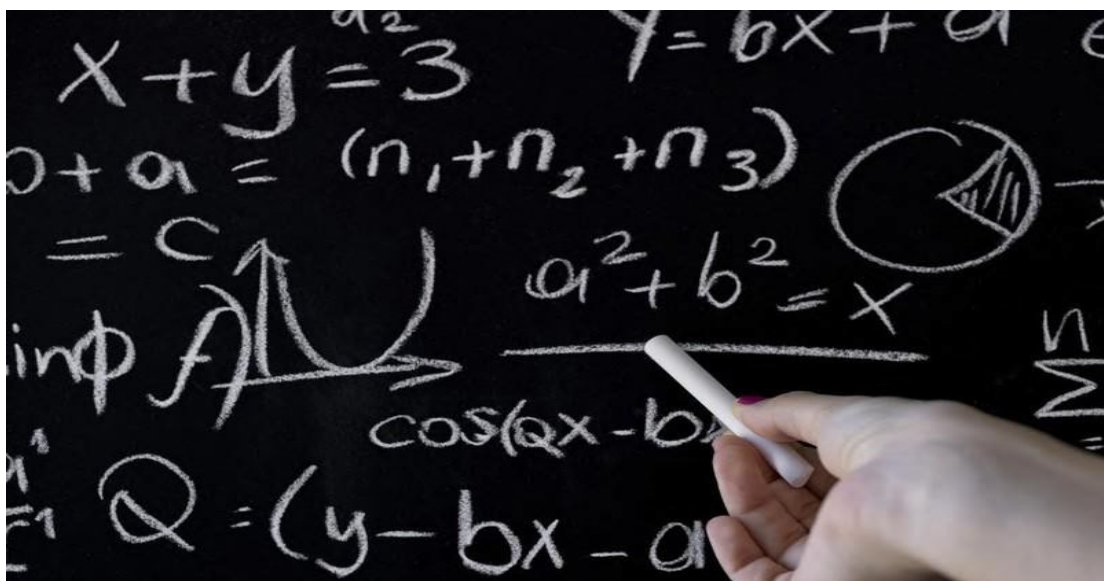
Σύντομο βιογραφικό

Η Ηλιάνα Αντωνίου είναι καθηγήτρια στο Τμήμα Μαθηματικών του Πανεπιστημίου William Paterson (Wayne, NJ). Οι τομείς εξειδίκευσής της είναι τα εφαρμοσμένα μαθηματικά και η μοντελοποίηση βιολογικών συστημάτων.

Έχει λάβει πολλές διακρίσεις για τη διδασκαλία της, ενώ τοπικά μέσα ενημέρωσης την έχουν παρουσιάσει ως καθηγήτρια που καταφέρνει να κάνει τα μαθηματικά ενδιαφέροντα και προσιτά.

Τιμήθηκε με το βραβείο Women of Vision κατά τη διάρκεια του Μήνα Ιστορίας των Γυναικών για τη συμβολή της στο πρόγραμμα WISE.

Παράλληλα συμμετέχει ενεργά στις κοινότητες των Ελληνοαμερικανών και Κυπριοαμερικανών και συμβάλλει στην προώθηση της ελληνικής γλώσσας και του πολιτισμού μέσω εκπαιδευτικών και πολιτιστικών δράσεων.



Χρειάζεται ο Εθελοντισμός Εκπαίδευση;



Αντιγόνη Ωραιοπούλου

Επαγγελματικός τίτλος: Αντιπρόεδρος Ακαδημίας Εθελοντισμού HELPHELLAS, Υπεύθυνη Τομέα Εκπαίδευσης Ακαδημίας Εθελοντισμού HELPHELLAS, Ειδική Σύμβουλος Εταιρικού Εθελοντισμού Βιολόγος - Σωματική Ψυχοθεραπεύτρια.

Μοιράζεται την εμπειρία της: με νέους αποφοίτους και επαγγελματίες που θέλουν να εξελιχθούν προσωπικά.

Κατηγορίες μεντόρων: Σταδιοδρομία, Προσωπική Ανάπτυξη και Επιχειρηματικότητα.

Ομάδες μεντόρων της ΑΛΛΗΛΟΝ: Για Παιδεία / Εκπαίδευση και Προσωπική Βελτίωση.

Χώρα διαμονής: Ελλάδα.

Περίληψη

Σε μία εποχή όπου οι κοινωνικές ανάγκες και οι φυσικές καταστροφές αυξάνονται με εκθετική ταχύτητα, ο Εθελοντισμός δεν είναι πλέον πολυτέλεια. Μετατρέπεται σε ανάγκη. Γιατί κανείς πλέον δεν περισσεύει. Συνδέεται με την Ενεργό Πολιτειότητα και τους 17 Στόχους Βιώσιμης Ανάπτυξης και διεισδύει σε κάθε πεδίο της καθημερινότητας μας. Όμως για να είναι αποτελεσματικός χρειάζεται εκπαίδευση για να αυξηθεί η επίγνωση σε σχέση με αυτόν, η αποτελεσματικότητα σε κάθε δράση και οι τρόποι συντονισμού ανάμεσα στον ιδιωτικό, δημόσιο τομέα, την κοινωνία των Πολιτών και τους Ενεργούς Πολίτες.

Πριν τρία χρόνια, η ΑΛΛΗΛΟΝ και η Ακαδημία Εθελοντισμού HELPHELLAS είχαμε συνεργαστεί και είχαμε δημιουργήσει ένα ένθετο για τον Εθελοντισμό. Στην πρόσκλησή μας, (ήμουν προσκεκλημένη εκδότρια) σε περισσότερους από 17 συγγραφείς να προσεγγίσουν και να αναπτύξουν τη σημασία του Οργανωμένου Εθελοντισμού στην Καθημερινότητα, στην Κοινωνία και στην Δημοκρατία, στα αντίστοιχα πεδία δράσης τους,

ανταποκρίθηκαν όλοι. Δημιουργώντας μία ολιστική προσέγγιση στον καθημερινό Εθελοντισμό, σε δύο τεύχη (#8 και #9). Στη συνεργασία αυτή, εκτός από προσκεκλημένη εκδότρια ήμουν και συγγραφέας. Το άρθρο μου τότε είχε τίτλο: «Χρειάζεται ο Εθελοντισμός Ολιστική Εκπαίδευση;» Μιλούσα για την ανάγκη της εκπαίδευσης στον Εθελοντισμό, σε κάθε επίπεδο της Κοινωνίας, τα πιστοποιημένα προγράμματα που έχουμε εκπονήσει στην Ακαδημία, την ανάγκη αυτή η εκπαίδευση στον Εθελοντισμό να υπάρχει στην πρωτοβάθμια, δευτεροβάθμια και τριτοβάθμια εκπαίδευση.

Τρία χρόνια αργότερα, η οργή της φύσης και οι συνέπειες της στην καθημερινότητα μας σε παγκόσμιο επίπεδο, έχουν αυξηθεί.

Οι κοινωνικές συνθήκες έχουν δημιουργήσει αυξημένες ανάγκες για κοινωνική αλληλεγγύη.

Οι νέοι μας αγωνιούν σε καθημερινή βάση για το μέλλον τους και για το μέλλον του πλανήτη. Το δημογραφικό πρόβλημα έχει αυξηθεί.

Τεύχος 21^ο – Γενικά Άρθρα

Στην Ελλάδα, τα τελευταία τρία χρόνια, αντιμετωπίσαμε μία πρωτόγονη πλημμύρα στη Θεσσαλία, mega fires σε όλη την επικράτεια. Καταστροφές, που άφησαν άστεγους ή σε πολύ δύσκολη κατάσταση ανθρώπους που μέχρι τότε ζούσαν με αξιοπρέπεια την καθημερινότητά τους.

Οι συνέπειες κάθε καταστροφής είναι ανυπολόγιστες. Στις υποδομές, στην παραγωγή, στο περιβάλλον, στην ποιότητα ζωής, στην καθημερινότητα, στην ψυχή των ανθρώπων. Δημιουργείται εσωτερική μετανάστευση, ενώ οι άνθρωποι που μένουν πίσω παλεύουν να διατηρήσουν μία ομαλή καθημερινότητα.

Και σε κοινωνικό επίπεδο, οι ανάγκες κοινωνικής αλληλεγγύης έχουν επίσης αυξηθεί λογαριθμικά.

Οι ανάγκες για υποστήριξη έχουν αυξηθεί κατακόρυφα. Χωρίς όμως να έχουν αυξηθεί ανάλογα και παράλληλα οι πόροι υποστήριξης.

Ο Εθελοντισμός, κάτω από αυτές τις συνθήκες, δεν είναι πλέον περιστασιακή επιλογή και πολυτέλεια. Είναι καθημερινή ανάγκη, που απαιτεί συνέπεια, συντονισμό, συνεργασία για να έχει πολλαπλασιαστικά, στιβαρά και μακροχρόνια αποτελέσματα.

Η Ακαδημία Εθελοντισμού HELPHELLAS και το Εθνικό Συντονιστικό Κέντρο Εθελοντών HELPHELLAS (ΕΣΚΕΘ) στα τρία αυτά χρόνια έχει στείλει περισσότερους από 650 τόνους ανθρωπιστικής βοήθειας στην Θεσσαλία και άλλους 300 τόνους υποστήριξης σε διαφορετικές δράσεις υποστήριξης. Μέσα από το Εθνικό Συντονιστικό Κέντρο Εθελοντών HELPHELLAS έχουμε υποστηρίξει περισσότερους από 7500 ανθρώπους.

Έχουμε δημιουργήσει τέσσερα Συντονιστικά Κέντρα σε διαφορετικές πληγείσες περιοχές και τρία δίκτυα Εθελοντών.

Μέσα από τις δράσεις μας αλλά και τα συνέδρια, εκπαιδεύσεις, ημερίδες, ομιλίες σε Δήμους, Εταιρείες, Σχολεία, Πανεπιστήμια, με συνεργασίες με Εκπαιδευτικά Ιδρύματα και άλλες Οργανώσεις της Κοινωνίας των Πολιτών, έχουμε έλθει σε επαφή με περισσότερους από 4000 ανθρώπους και ακούσει τους προβληματισμούς, τις σκέψεις, τις ανάγκες, τις αγωνίες τους, τις προτάσεις και τις καλές πρακτικές τους. Έχουμε συνεργαστεί με περισσότερους από 1800 εθελοντές (χωρίς τους οποίους τίποτα δεν θα ήταν εφικτό!).

Τα τρία αυτά χρόνια και η συσσωρευμένη πείρα που αποκτήσαμε, μας επιβεβαίωσαν ότι, **ο Εθελοντισμός για να ασκείται συντεταγμένα, οργανωμένα, συντονισμένα με ασφάλεια, με αποτελεσματικότητα, συνέπεια και σε βάθος χρόνου, χρειάζεται συντεταγμένη ολιστική εκπαίδευση.**

Στο πεδίο, είτε πρόκειται για οργάνωση ανθρωπιστικής υποστήριξης και αλληλεγγύης, είτε πρόκειται για δράση μετά από φυσική καταστροφή, **ο Εθελοντισμός χρειάζεται να:**

είναι **συντεταγμένος**: Να έχει τάξη, ξεκάθαρους ρόλους, ιεραρχία και ηγεσία, με ξεκάθαρη στοχοθεσία και αποτελέσματα. Καθώς και με μεθόδους αξιολόγησης κινδύνου.

είναι **οργανωμένος**: Να υπάρχουν ξεκάθαροι ρόλοι, σχεδιασμός, προγραμματισμός, πρόγραμμα και χρονοδιαγράμματα.

Είναι **συντονισμένος**: ο πολλαπλασιαστικός, στιβαρός

Τεύχος 21^ο – Γενικά Άρθρα

αντίκτυπος σε κάθε δράση είναι αποτέλεσμα συντονισμού ανάμεσα σε Εθελοντές, δημοσίους φορείς, ιδιωτικό τομέα, οργανώσεις της Κοινωνίας των Πολιτών, ενεργούς πολίτες και εθελοντές.

είναι **ασφαλής**: Για όλους τους συμμετέχοντες και ωφελούμενους, καθ' όλη τη διάρκεια της δράσης. Σε όλα τα επίπεδα. (Σωματικό, διανοητικό, ψυχολογικό).

είναι **άμεσα αποτελεσματικός**: Ο Εθελοντισμός στο πεδίο χρειάζεται να έχει ορατά αποτελέσματα και αντίκτυπο. Να δημιουργεί εμπιστοσύνη και αξιοπιστία.

είναι **συνεπής**: να υπάρχει συμφωνία ανάμεσα σε αυτά που σχεδιάζονται και σε αυτά που υλοποιούνται. Να υπηρετεί τον στόχο και να έχει διάρκεια. (γιατί πλέον οι δράσεις χρειάζεται να έχουν συνέχεια και διάρκεια, δεδομένου ότι οι ανάγκες που δημιουργούνται είναι πλέον διαρκείας).

Η καθημερινότητα μας αλλάζει. Και ο Εθελοντισμός (ανεξάρτητα από το πεδίο που υπηρετεί) χρειάζεται να αλλάξει και να προσαρμοστεί στις αυξανόμενες ανάγκες που δημιουργούνται.

Ανάγκες που κανένα κράτος, όσο οργανωμένο και να είναι, δεν προλαβαίνει και συχνά δεν έχει την δυνατότητα να καλύψει και ακόμη περισσότερο να επουλώσει πληγές σε βάθος χρόνου.

Η εκπαίδευση στον Εθελοντισμό, σε πολλαπλά επίπεδα, χρειάζεται κάτω από τις υπάρχουσες συνθήκες να βάζει το πλαίσιο για έναν Εθελοντισμό, που χρειάζεται να ενσωματωθεί στην καθημερινότητα μας, όπου κανείς πλέον δεν περισσεύει.

Η Εκπαίδευση στον Εθελοντισμό έχει μετατραπεί σε μία πολυεπίπεδη ανάγκη για τον Ιδιωτικό και Δημόσιο Τομέα στην πρωτοβάθμια, δευτεροβάθμια, τριτοβάθμια Εκπαίδευση. Στις ίδιες τις Οργανώσεις της Κοινωνίας των Πολιτών. Δεν είναι απλά μία απόφαση χωρίς συνέχεια. Είναι το εργαλείο για να αρχίσουμε να θυμόμαστε τις αξίες που διαφεντεύουν και να είμαστε συνυπεύθυνοι για τον κόσμο που δημιουργούμε, με μικρές και μεγάλες πράξεις, καθημερινά, στο μερίδιο που μας αναλογεί.

Η εκπαίδευση στον Εθελοντισμό προσφέρει:

Ασφάλεια στους ίδιους τους εθελοντές, τις εθελοντικές οργανώσεις και στους ωφελούμενους.

Γιατί χωρίς εκπαίδευση, η υποστήριξη μπορεί άθελα της να προκαλέσει βλάβη.

Αποτελεσματική διαχείριση Κρίσεων και Καταστροφών: Είναι απαραίτητο να γνωρίζει κάθε άνθρωπος τι χρειάζεται να γίνει πριν, κατά την διάρκεια και μετά από μία κρίση. Πως μπορεί να είναι αποτελεσματική η συνεργασία με την Πολιτική Προστασία, φορείς και επιχειρησιακές δυνάμεις. Η εκπαίδευση αυτή είναι ιδιαίτερα κρίσιμη για Εθελοντές που επιθυμούν να προσφέρουν στην πρώτη γραμμή.

Ομαδική Συνεργασία και Συντονισμό: Ο Εθελοντισμός δεν είναι μόνον ατομική πράξη, αλλά συλλογική ευθύνη. Γι' αυτό και χρειάζεται για να λειτουργεί αποτελεσματικά πειθαρχία, επικοινωνία και σεβασμό ρόλων. Η εκπαίδευση αυτή είναι ακόμη πιο αναγκαία, όταν οι εθελοντικές ομάδες καλούνται να λειτουργήσουν υπό πίεση.

Σαφή Γνώση της Δεοντολογίας και των Ανθρωπίνων Αρχών: Σε κάθε δράση (είτε αφορά κοινωνική υποστήριξη και αλληλεγγύη, είτε κατά την διάρκεια φυσικών καταστροφών) χρειάζεται να υπάρχει σεβασμός στην ανθρώπινη αξιοπρέπεια, να είναι γνωστό το πλαίσιο προστασίας προσωπικών δεδομένων, καθώς και τα όρια της εθελοντικής παρέμβασης. Γιατί είναι σημαντικό η υποστήριξη να προσφέρεται σε ένα σωστό πλαίσιο και όχι παρεμβατικό.

Ψυχολογική ανθεκτικότητα: Η σωστή εκπαίδευση βοηθά στην διαχείριση του άγχους και των τραυματικών εμπειριών, καθώς και στην πρόληψη επαγγελματικής εξουθένωσης. Υπογραμμίζει τους τρόπους υποστήριξης των Εθελοντών ώστε να μπορούν να προσφέρουν μακροπρόθεσμα.

Σαφή Γνώση των Ρόλων και των Ορίων: Στον Εθελοντισμό το περίφημο «γνώθι σ'αυτόν» αποκτά ιδιαίτερη σημασία: Είναι σημαντικό ο κάθε Εθελοντής να γνωρίζει τα όρια του, τι μπορεί και τι δεν μπορεί να κάνει κάθε στιγμή. Πότε αναλαμβάνει δράση, πότε και πως συνεργάζεται και πότε παραπέμπει σε ειδικούς. Με αυτόν τον τρόπο προστατεύεται και ο Εθελοντής και ο πολίτης.

Αποτελεσματικότητα και Ποιότητα Προσφοράς: Με την εκπαίδευση γίνεται καλύτερη αξιοποίηση χρόνου και πόρων. Καλύτερο μετρήσιμο κοινωνικό αποτέλεσμα.

Ο Εθελοντισμός στην εποχή μας είναι πολύ περισσότερο από μία δράση. Ο ιδιωτικός Τομέας χρειάζεται εκπαίδευση για να μπορεί να ενσωματώνει τον Εθελοντισμό αποτελεσματικά και σε βάθος χρόνου στα πλαίσια της Εταιρικής Κοινωνικής Ευθύνης και του

ESG. Και κάθε εταιρεία και επιχείρηση να μπορεί να δημιουργεί μέσα από τους συνεργάτες, υπαλλήλους και πελάτες ένα μεγάλο κοινωνικό αποτύπωμα.

Ο Δημόσιος Τομέας χρειάζεται εκπαίδευση ώστε να μπορεί να συνεργάζεται αποτελεσματικά και συντονισμένα με τις Εθελοντικές Οργανώσεις της κάθε περιοχής.

Τα Εκπαιδευτικά Ιδρύματα χρειάζεται να εκπαιδεύουν ώστε να έχουν την δυνατότητα σε όλες τις βαθμίδες να ενσταλάξουν την δύναμη του Εθελοντισμού και τη σύνδεση του με την Ενεργό Πολιτεότητα και τους 17 Στόχους Βιώσιμης Ανάπτυξης για μία κοινωνία και περιβάλλον βιώσιμο. Και ο κάθε Πολίτης χρειάζεται να εκπαιδευτεί για να αντιληφθεί πως μπορεί να συνεισφέρει εθελοντικά και να αισθάνεται συνδημιουργός της κοινωνίας που επιθυμεί.

Έχει έλθει η εποχή που μέσα από την εκπαίδευση στον Εθελοντισμό χρειάζεται να σταματήσουμε να εστιάζουμε στο εγώ και να αντιλαμβανόμαστε ότι το ΕΜΕΙΣ είναι η μεγαλύτερη μεταμορφωτική δύναμη.

Γιατί ο Εθελοντισμός ξεκινά από την ψυχή. Δεν ασκείται μόνον όταν υπάρχουν καταστροφές ή ανάγκες. Χρειάζεται δέσμευση, πειθαρχία και θέληση.

Αφορά κάθε έκφανση της καθημερινότητας μας και αποτελεί τρόπο ζωής.

Γιατί τελικά η εκπαίδευση στον Εθελοντισμό, πολλαπλασιάζει την αξία της προσφοράς.

Βιογραφικό

Η Αντιγόνη Ωραιοπούλου έχει αφιερώσει περισσότερα από 37 χρόνια στο να μεταμορφώνει ζωές και

Τεύχος 21^ο – Γενικά Άρθρα

οργανισμούς, έχοντας εκπαιδεύσει και υποστηρίξει μέχρι σήμερα περισσότερους από 15000 ανθρώπους στην Ελλάδα και το εξωτερικό.

Βιολόγος με τρία μεταπτυχιακά – Διατροφολογία, Ψυχολογία, Επικοινωνία, και εξειδίκευση στη σωματική ψυχοθεραπεία και διαχείριση κρίσεων, συνδυάζει την επιστήμη, με την ανθρώπινη εμπειρία και πράξη.

Έχει εκλεγεί σε καίριες διοικητικές θέσεις συλλόγων και managing editor σε διεθνές περιοδικό.

Η εργασία της εστιάζεται στην επικοινωνία ζευγαριών και γονέων με τα παιδιά τους, στην υποστήριξη γονέων και στην αντιμετώπιση της υπογονιμότητας.

Εκπαιδεύει και συμβουλεύει επαγγελματίες και εταιρικά στελέχη στην εταιρική αρμονία, ευεξία, εταιρικό εθελοντισμό και στρατηγική ανάπτυξη του κοινωνικού αντικτύπου. Πάντα με στόχο την συνολική υγεία, ανάπτυξη και βιώσιμη ευεξία.

Ως Αντιπρόεδρος της Ακαδημίας Εθελοντισμού HELPHELLAS και Υπεύθυνη του Τομέα Εκπαίδευσης, δημιουργεί πιστοποιημένα προγράμματα και υποστηρίζει δράσεις στο πεδίο μετά από φυσικές καταστροφές.

Είναι συγγραφέας πέντε βιβλίων για γονεϊκότητα και επαγγελματισμό.

Με πάθος για τους νέους, τους στηρίζει και δημιουργεί προγράμματα mentoring, για να ζήσουν δημιουργικά και με αυτοπεποίθηση σε έναν κόσμο που αλλάζει.



Leadership Before the Title: What Balancing Work and Studies Taught Me



Georgia Evangelia Karagianni

Επαγγελματικός τίτλος: Founder of SEA Greece Public Sector Associate, PwC.

Μοιράζεται την εμπειρία της: με νέους φοιτητές και αποφοίτους που επιθυμούν να ενημερωθούν για θέματα σπουδών και σταδιοδρομίας.

Κατηγορίες μεντόρων: Σπουδές, Σταδιοδρομία, Young Mentor.

Ομάδες μεντόρων της ΑΛΛΗΛΟΝ: Για καριέρες Δημοσίου και Ιδιωτικού Τομέα.

Χώρα διαμονής: Ελλάδα.

Introduction

In today's Greece - and increasingly across Europe - many young people are no longer faced with the question of whether to work during their studies, but how to survive while doing so. Economic uncertainty, rising living costs, competitive labor markets, and evolving professional expectations have created a generation that studies and works simultaneously, often out of necessity rather than choice.

This parallel path is frequently described as either a competitive advantage or a dangerous overload. Some argue that dividing attention between academic and professional commitments compromises both. Others claim it accelerates maturity and strengthens employability.

My own journey unfolded at the intersection of these two narratives.

I began working shortly after finishing school, while pursuing my undergraduate degree in Political Science and Public Administration. Since my early years of university, I held a full-time position in customer

service. Later, I pursued additional academic qualifications, including postgraduate studies, while continuing to work. At one point, I was managing full-time employment, examination periods in two different institutions, and postgraduate coursework simultaneously.

Looking back, what I gained was not simply resilience. I gained leadership - long before holding any formal title.

Work as a School of Human Skills

Customer service is rarely perceived as a “strategic” starting point for a career in consulting or public sector advisory. Yet it proved to be one of the most formative experiences of my professional development.

Working directly with people under pressure teaches lessons that no textbook can fully simulate:

- Managing conflict calmly and constructively
- Communicating clearly and empathetically
- Making quick decisions under stress
- Taking responsibility for outcomes

Τεύχος 21^ο – Γενικά Άρθρα

- Understanding organizational hierarchies and processes

These are not “entry-level” skills. They are leadership skills in their most fundamental form.

In an era of technological acceleration and automation, technical knowledge can quickly become outdated. Human-centered competencies - emotional intelligence, adaptability, communication - are far more durable. My early work experience became the foundation upon which later academic and professional growth was built.

For young professionals working in sectors such as tourism, hospitality, retail, or customer service, it is essential to recognize this: your experience is not peripheral. It is transferable capital - if you learn how to articulate it.

The Myth of “You Can’t Do Everything at Once”

During those years, I often heard the same phrase: “You can’t do everything at the same time.” Some said it with concern. Others with skepticism. A few with quiet discouragement.

There is truth in that statement. Not everything can be done simultaneously, and attempting to do so without structure can indeed lead to burnout.

But what I learned is that the issue is not multiplicity of roles - it is lack of strategy.

Balancing work and studies required:

- Strict time management
- Clear prioritization
- Conscious trade-offs
- Limited social distractions
- A long-term vision

For several years, personal time was significantly reduced. The choice was

deliberate. I did not perceive it as sacrifice, but as an investment.

More importantly, this period clarified something fundamental: I was not trying to prove anything to others. I was building independence and creating options for my future in an uncertain environment.

That shift in mindset - from external validation to internal direction - is a form of leadership. It is self-leadership.

Education Becomes More Powerful When Applied

One of the greatest advantages of working while studying is the immediate connection between theory and practice.

I did not study simply to pass examinations. Concepts in public administration, governance, organizational behavior, or policy analysis became tangible when viewed through real-world organizational dynamics. Academic knowledge ceased to be abstract; it became operational.

This accelerated learning. It also deepened it.

Employers today do not only seek degrees; they seek individuals who can synthesize knowledge across disciplines and apply it in complex environments. Managing parallel commitments forced me to develop precisely that capability - the ability to connect legal, administrative, and operational dimensions of a problem.

Later, as I transitioned into roles involving analysis, strategy, and eventually public sector consulting within a Big Four firm, this integrated perspective became invaluable.

Τεύχος 21^ο – Γενικά Άρθρα

The advantage was not the number of titles acquired at a young age. It was the cognitive agility developed through continuous adaptation.

The Risks: Burnout and Isolation

It would be misleading to present this path as purely empowering.

There were periods of exhaustion. Moments of doubt. Times when the surrounding environment was discouraging rather than supportive.

Balancing full-time employment with multiple academic commitments can:

- Reduce space for reflection
- Strain mental health
- Limit social connection
- Create chronic stress

Without a support system - even a small one - sustainability becomes fragile.

In my case, the support of family and a few close friends was crucial. Equally important was learning to filter external voices. Not every opinion deserves equal weight. One of the most difficult yet necessary skills was distinguishing between constructive advice and limiting projections.

For young professionals considering or currently navigating this path, the question should not be: “Can I handle everything?”

The better question is: “Under what conditions is this sustainable for me?”

Leadership includes knowing when to pause, recalibrate, or seek support.

Leadership Without a Formal Title

Leadership is often associated with hierarchy, authority, or managerial status. Yet the most formative leadership experiences frequently

occur long before such positions are reached.

Balancing work and studies cultivated:

- Accountability without supervision
- Long-term strategic thinking
- Discipline in uncertainty
- Emotional regulation under pressure
- The ability to operate across different institutional cultures

These competencies are rarely visible on a CV in explicit terms. However, they shape professional identity profoundly.

When I founded a youth organization focused on European and international programs during this same period, I realized that leadership does not begin with power - it begins with responsibility. Coordinating initiatives, managing projects, and engaging with institutions while simultaneously studying and working required systems thinking and stakeholder management.

This was not a linear trajectory. It was a layered development.

In rapidly changing economies, careers are increasingly non-linear. The capacity to handle complexity early becomes a strategic asset.

Strategic Advice for Young Professionals

For those currently working in customer-facing or operational roles while pursuing studies - and aspiring to transition into multinational environments, consulting, policy, or strategic roles - several principles may prove helpful:

1. Reframe Your Experience

Do not underestimate operational roles. Identify and articulate the transferable

skills you are building. Translate daily responsibilities into competencies relevant to your target sector.

2. Invest Strategically, Not Excessively

Additional qualifications can be powerful, but accumulation without direction can lead to dilution. Focus on complementary skills - data literacy, analytical thinking, project management, digital tools - that align with your intended pathway.

3. Make Your Transition Visible

Professional transitions rarely occur through a single application. Engage in relevant networks, volunteer initiatives, online presence, or small projects that signal your evolving professional identity.

4. Choose Your Influences Carefully

Discouragement is common during transition phases. Seek guidance from individuals who have already navigated similar paths. Mentorship can significantly reduce trial-and-error cycles.

Here lies a key alignment with the mission of professional solidarity networks: structured guidance transforms isolated effort into collective advancement.

From Acceleration to Balance

Today, my professional focus involves strategy and organizational development, with a strong emphasis on understanding how teams and individuals grow, adapt, and thrive in dynamic environments. I am deeply interested in how organizations foster talent, build supportive cultures, and enable people to reach their potential during periods of change.

Equally important is supporting young individuals who are building their careers without privileged starting points. Mentorship, voluntary engagement, and knowledge-sharing are not peripheral activities; they are mechanisms of social resilience.

After years of high-intensity growth, another lesson has emerged: success cannot be measured solely by achievements or titles. Sustainable leadership includes balance, well-being, and the ability to invest in meaningful relationships.

Conclusion: A Generation of Parallel Paths

Studying and working simultaneously is neither inherently a trap nor automatically an advantage. It is a demanding pathway that can accelerate professional maturity - provided it is approached strategically, supported socially, and aligned with long-term vision.

In environments marked by technological disruption, economic volatility, and institutional transformation, the ability to navigate multiple roles becomes a defining competence.

Leadership does not begin with a title.

It begins the moment a young person decides to take responsibility for their trajectory - even when the path is complex, demanding, and uncertain.

And perhaps that is the most important lesson of all.

Biography

Georgia Evangelia Karagianni is the Founder of SEA Greece and Public Sector Associate at PwC. She is the creator and host of the podcast “The Art of Work–Life Balance: An Inner Journey”, focusing on personal growth,

Τεύχος 21^ο – Γενικά Άρθρα

leadership, and well-being.

She serves as a Member of the Executive Board and Head of the HR Team at Mercury Negotiation Academy (MNA) and actively mentors young professionals through organizations such as ALLILONnet, Walk | AUTH Innovation Accelerator, My ReLearning, and WHEN.

She is a Certified Leader in Women's Empowerment by the Lambrakis Foundation and a Lean In Circle Leader. Her work focuses on leadership development, mentorship, and empowering young professionals to navigate complex career paths in today's evolving professional landscape.



Γιατί οι επιχειρήσεις δεν βρίσκουν εργαζόμενους;



Κωνσταντίνος Παπαλίτσας

Επαγγελματικός τίτλος: Διπλ. Πολιτικός Μηχανικός MEng, MSc | Σύμβουλος Ακίνητης Περιουσίας | e-Tutor Συγγραφέας του βιβλίου «Λύνοντας έναν από τους μεγαλύτερους γρίφους του Αιώνα».

Μοιράζεται την εμπειρία του: με φοιτητές θετικών επιστημών, ερευνητές και νέους επιχειρηματίες.

Κατηγορίες μεντόρων: Σπουδές, Προσωπική Ανάπτυξη και Επιχειρηματικότητα.

Ομάδες μεντόρων της ΑΛΛΗΛΟΝ: Για Επιχειρηματικότητα και Καινοτομία.

Χώρα διαμονής: Ελλάδα.

Περίληψη

Ένα οξύμωρο φαινόμενο της εποχής μας είναι ότι ενώ η χώρα μας εξακολουθεί να έχει ένα από τα μεγαλύτερα ποσοστά ανεργίας στην Ευρώπη, παρ' όλα αυτά οι εταιρείες δεν μπορούν να βρουν προσωπικό όπως οι ίδιες υποστηρίζουν.

Προτού όμως επιχειρήσουμε να προσδιορίσουμε τα σκέλη του εργασιακού αυτού προβλήματος θα πρέπει πρώτα να αναρωτηθούμε κάτι πιο θεμελιώδες: «Γιατί δουλεύουμε;», και στη συνέχεια να προβληματιστούμε αν υπάρχει λύση με βάση το υφιστάμενο εργασιακό σύστημα που εφαρμόζει η πλειονότητα των επιχειρήσεων ή πρέπει να μεταβούμε σε εντελώς διαφορετικό εργασιακό μοντέλο;

Γιατί δουλεύουμε άραγε;

Γιατί στους περισσότερους εργαζόμενους δεν αρέσει η δουλειά τους ακόμη και αν εκτελούν μια τυποποιημένη μη απαιτητική εργασία και αντίστροφα γιατί υπάρχουν κάποιοι άλλοι εργαζόμενοι που πάνε με όρεξη και χαρά να δουλέψουν όσο φορτωμένο και να είναι το πρόγραμμά τους;

Είναι το είδος της δουλειάς, ο τρόπος λειτουργίας των επιχειρήσεων, η σημερινή δομή της αγοράς εργασίας ή όλα αυτά μαζί που δημιουργούν ένα εκρηκτικό μίγμα δύσκολα αντιμετωπίσιμο;

Η βασική απάντηση που θα δώσει η πλειοψηφία των ανθρώπων είναι ότι δουλεύουμε για τα χρήματα. Προσφέρουμε κάτι (χρόνο, κόπο,

Τεύχος 21^ο – Γενικά Άρθρα

χρήμα, υπηρεσία, εμπόρευμα κλπ) ώστε να έχουμε μια υλική ανταμοιβή.

Όπως αναφέρει και ο καθηγητής ψυχολογίας στο Swarthmore College, Barry Schwartz στο βιβλίο του *Γιατί Δουλεύουμε;*, το τί αναζητά ο καθένας από την εργασία του εξαρτάται από το τί αυτή του προσφέρει και κυρίως τι συναισθήματα του δημιουργεί. Αρνητικά συναισθήματα κάνουν τους ανθρώπους να βλέπουν την εργασία τους ως αγγαρεία ή ως μια καθημερινή υποχρέωση, ενώ θετικά συναισθήματα τους προκαλούν χαρά και ενθουσιασμό και όρεξη για δημιουργία.

Ίσως λοιπόν εκεί να κρύβεται και η απάντηση στο αρχικό ερώτημα: Γιατί οι εταιρείες δεν βρίσκουν εργαζόμενους; Βέβαια η σωστότερη ερώτηση στο παραπάνω πρόβλημα είναι γιατί οι εταιρείες δεν μπορούν να βρουν το κατάλληλο προσωπικό; Και τι σημαίνει κατάλληλο; Ανθρώπους που θα έχουν τις απαιτούμενες γνώσεις, θα είναι άμεσα διαθέσιμοι και υπέρμετρα παραγωγικοί και οι οποίοι θα αμείβονται με ένα συγκεκριμένο πακέτο παροχών χωρίς υπερβολικές απαιτήσεις. Και όλα αυτά βέβαια καθώς ελάχιστες εταιρείες είναι διατεθειμένες να επενδύσουν στους εργαζόμενους τους. Αντίθετα το μόνο που επιθυμούν οι περισσότερες είναι άμεσα αποτελέσματα.

Πριν συνεχίσουμε όμως στην ανάλυση της υφιστάμενης εργασιακής πραγματικότητας, θα πρέπει να συνειδητοποιήσουμε ότι το εν λόγω φαινόμενο επηρεάζεται από ποικίλους παράγοντες που αθροιστικά οδηγούν σε ένα δισεπίλυτο πρόβλημα. Επιπλέον η κατάσταση δυσχεραίνει ακόμη πιο πολύ καθώς όλο και περισσότεροι εργαζόμενοι παραιτούνται από την εργασία τους για να δημιουργήσουν κάτι «δικό τους».

Η αγορά εργασίας αλλάζει συνεχώς και όποιος είναι στην «πιάτσα» οφείλει να παρακολουθεί τις εξελίξεις και να αναλύει τα δεδομένα πολύ προσεκτικά προτού πάρει την οποιαδήποτε απόφαση, είτε είναι εργαζόμενος, είτε εργοδότης.

Αιτίες παραίτησης

Οι βασικότερες αιτίες ώστε να εγκαταλείψει κάποιος την τωρινή του εργασία είναι όπως λένε οι ίδιοι οι εργαζόμενοι οι δύσκολες εργασιακές συνθήκες, η τοξικότητα, η έλλειψη ευκαιριών εξέλιξης και ανάπτυξης και το κυριότερο ότι η επαγγελματική τους ζωή υπερκαλύπτει την προσωπική (missing of work life balance). Αδιαμφησβήτητα είναι όλες πολύ σοβαρές αιτίες ώστε κάποιος να αναζητήσει μια αλλαγή στην εργασία του αλλά μήπως κάτι σημαντικότερο κρύβεται πίσω απ' όλα αυτά;

Τεύχος 21^ο – Γενικά Άρθρα

Δυστυχώς βαθύτερα αίτια θα πρέπει να αποδοθούν στον τρόπο οργάνωσης των περισσότερων επιχειρήσεων ο οποίος βασίζεται σε αντιλήψεις παλαιότερων εποχών μην έχοντας προσαρμοστεί στη σύγχρονη εποχή, καθώς και σε επιφανειακή ή παντελής έλλειψη εταιρικής κουλτούρας.

Η παραπάνω διαπίστωση γίνεται ακόμη χειρότερη αν αναλογιστεί κανείς ότι ελάχιστες εταιρείες ενδιαφέρονται πραγματικά να αλλάξουν την υφιστάμενη κατάσταση και το μόνο που προσπαθούν να κάνουν είναι να βγάλουν προς τα έξω μια εικόνα εταιρείας που ενδιαφέρεται για τους εργαζομένους της, γενικά και αόριστα. Έτσι λοιπόν βλέπουμε αναρτήσεις σε εταιρικά site αλλά κυρίως στα μέσα κοινωνικής δικτύωσης όπου το traffic είναι μεγαλύτερο, να δείχνουν χαμογελαστούς ανθρώπους που διασκεδάζουν και περνάνε καλά όλοι μαζί, ενώ η πραγματικότητα είναι αρκετά διαφορετική.

Ειδικά στην νέα γενιά (gen Z) δεν «πουλάει» πια το αφήγημα ότι κάθε Παρασκευή βγαίνουμε όλοι μαζί έξω σαν εταιρεία να περάσουμε καλά. Οι νέοι επιθυμούν να γίνουν μέλος μιας ομάδας και να υποστηρίξουν το σήμα της, αρκεί να ικανοποιούνται μια σειρά από συνθήκες που μέχρι μια δεκαετία πριν δεν ήταν καν υπό συζήτηση στα επιχειρηματικά περιβάλλοντα.

Η λύση

Η κάθε εταιρεία σαφώς και αποτελεί έναν διαφορετικό οργανισμό με μοναδικές ανάγκες και λειτουργεί με συγκεκριμένους κανόνες. Αυτό όμως δεν αποτρέπει την εκάστοτε εταιρεία να κάνει κινήσεις ώστε να ενισχύσει το employer branding της.

Με άλλα λόγια αυτό που μένει τελικά σε όλες τις δραστηριότητές του κάθε ανθρώπου, είτε προσωπικές είτε επιχειρηματικές, είναι η φήμη του. Εάν μια εταιρεία επενδύσει στους ίδιους της τους εργαζόμενους, τότε θα δημιουργηθεί μια καλή εργασιακή φήμη η οποία θα διαδοθεί από στόμα σε στόμα (word of mouth), και θα ισχυροποιηθεί σε βαθμό που κάθε νεοεισερχόμενος να θέλει πραγματικά να εργαστεί για τη συγκεκριμένη εταιρεία.

Προφανώς και η δημιουργία καλής εργασιακής φήμης δεν φτάνει από μόνη της να λύσει το πρόβλημα, αλλά θα πρέπει να συνοδεύεται και με μια σειρά από άλλα χαρακτηριστικά τα οποία θα έχουν απτά αποτέλεσμα σε όλους τους εμπλεκόμενους. Πιο συγκεκριμένα η επένδυση σε Training & Development (εκπαίδευση και ανάπτυξη) είναι κάτι που τα τελευταία χρόνια όλο και περισσότερες εταιρείες προσπαθούν να εντάξουν στο πρόγραμμά τους, αρκεί τις συγκεκριμένες δραστηριότητες να τις αναλάβουν

Τεύχος 21^ο – Γενικά Άρθρα

άτομα που να διαθέτουν τις απαιτούμενες γνώσεις ώστε να φέρουν εις πέρας την αποστολή τους.

Συνεχίζοντας την παραπάνω συλλογιστική, αντίστοιχης βαρύτητας είναι οι εταιρείες να δημιουργήσουν ένα ποικίλο και συμπεριληπτικό περιβάλλον εργασίας που να μπορεί να προσφέρει ευελιξία στο εκάστοτε εργασιακό πρόγραμμα.

Πόσοι και πόσοι εργαζόμενοι δυσανασχετούν ακριβώς επειδή τους ανατίθενται επιπλέον απαιτητικές εργασίες ενώ είναι ήδη αρκετά φορτωμένοι, την ίδια ώρα που άλλοι συνάδερφοί τους έχουν πέσει στα μαλακά. Οι εταιρείες οφείλουν να εστιάσουν στην ψυχική υγεία και ευημερία των εργαζομένων τους και αυτό μπορεί να γίνει μόνο με τη δημιουργία μικρών και ευέλικτων ομάδων που θα χαρακτηρίζονται από σύμπνοια και συνεκτικότητα με τη νοοτροπία των μελών τους να συμβαδίζει με την γενικότερη εργασιακή κουλτούρα που οφείλει κάθε εταιρεία να έχει. Σημαντικό ρόλο βέβαια στο παραπάνω κομμάτι, είναι να αντιληφθούν οι εταιρείες και τη βαρύτητα που έχουν οι Middle Managers, καθώς αυτοί αποτελούν το συνδετικό κρίκο μεταξύ της διοίκησης και του τελευταίου εργαζόμενου, υποστηρίζοντάς τους σε όλες τις εργασίες τους.

Τι θα γίνει τελικά;

Στο ερώτημα αυτό δεν μπορεί να δώσει κάποιος ξεκάθαρη απάντηση. Το μόνο σίγουρο είναι ότι η υπερεργασία των τελευταίων δεκαετιών δεν γίνεται αποδεκτή από τους νέους εργαζόμενους οι οποίοι διεκδικούν διαφορετικές συνθήκες εργασίας από τους προκατόχους τους. Ήδη από την περίοδο της πανδημίας άρχισαν να εμφανίζονται νέες μορφές εργασίας όπως η υβριδική (hybrid) ή η πλήρως απομακρυσμένη (remote) εργασία, ενώ σε άλλες ευρωπαϊκές χώρες ξεκίνησαν δοκιμαστικά προγράμματα 4ήμερης εργασίας.

Είναι σαφές πως η ρευστότητα που επικρατεί στον εργασιακό τομέα θα επεκταθεί και σε τομείς που δεν έχει αγγίξει ακόμα αλλάζοντας άρδην το εργασιακό τοπίο.

Η απάντηση λοιπόν στο αρχικό ερώτημα «Γιατί οι εταιρείες δε βρίσκουν εργαζόμενους;» θα μπορούσε να παραλληλιστεί με το φαινόμενο των καλοκαιρινών διακοπών το μήνα Αύγουστο όπου εύλογα θα αναρωτιόταν κανείς:

«Αφού ο περισσότερος κόσμος παίρνει την άδειά του τον Αύγουστο, πως η οικονομία συνεχίζει να λειτουργεί κανονικά; Μήπως η υπερπαραγωγή των προηγούμενων μηνών ισοσκελίζει το έλλειμα παραγωγής του Αυγούστου;»

Τεύχος 21^ο – Γενικά Άρθρα

Το συμπέρασμα στους παραπάνω προβληματισμούς είναι πως το αντίβαρο στις κρίσεις υπερπαραγωγής είναι μια διαφορετική εργασιακή κουλτούρα σε μια νέα βάση αρχών και αξιών που νοιάζονται περισσότερο για τον εργαζόμενο έχοντας ως επίκεντρο τις ανάγκες των ανθρώπων και ως κύριο στόχο τη σύνδεση μεταξύ τους.

Είναι αλήθεια ότι το κομμάτι στο οποίο αφιερώνουμε τον περισσότερο χρόνο κατά τη διάρκεια της ζωής μας είναι η εργασίας μας. Μήπως ήρθε η ώρα λοιπόν να σταματήσουμε να αναζητούμε το λόγο που οι εταιρείες δε βρίσκουν εργαζόμενους και να αναρωτηθούμε εάν ένα νέο εργασιακό μοντέλο θα μπορούσε να αλλάξει τη συνοχή ολόκληρης της κοινωνίας;

Ο Robert Waldinger, καθηγητής Ψυχιατρικής στην Ιατρική Σχολή του Πανεπιστημίου Harvard και διευθυντής μιας 75ετής έρευνας πάνω στην ανάπτυξη των ενηλίκων ανέδειξε ότι το πιο σημαντικό πράγμα που κρατά τους ανθρώπους υγιείς και ευτυχισμένους διαχρονικά είναι οι καλές σχέσεις που αναπτύσσουν μεταξύ τους.

Οι ανθρώπινες σχέσεις είναι αυτές που μένουν στο τέλος της ημέρας καθώς μέσω των σχέσεων αυτών δημιουργούνται αναμνήσεις που δύσκολα ξεχνιούνται.

(Απόσπασμα από το βιβλίο «Λύνοντας έναν από τους μεγαλύτερους γρίφους του αιώνα»!)

Βιογραφικό

Ο Κωνσταντίνος είναι ελεύθερος επαγγελματίας από το 2011 όπου και εξασκεί ενεργά το επάγγελμα του Πολιτικού Μηχανικού.

Έχει ασχοληθεί με πλήθος δραστηριοτήτων με κυριότερες τις Μελέτες και Κατασκευές Ιδιωτικών Έργων (νέων και υφιστάμενων), τη Διαχείριση Έργων (Project and Facility Management), το Real Estate (εκτιμήσεις και επενδύσεις σε ακίνητα) και την Εκπαίδευση (σεμινάρια και παρουσιάσεις σε φοιτητές τεχνικών σχολών).

Επιλεγμένες εταιρείες που έχει συνεργαστεί είναι: ΑΛΦΑ Κατασκευαστική Α.Τ.Ε., RE/MAX Hellas, Εθνική Τράπεζα, ΑΡΝΟΣ, Desknet, Prestige Group, Wands, Keller Williams Greece κ.α.

Είναι κάτοχος Διπλώματος Πολιτικού Μηχανικού από το Αριστοτέλειο Πανεπιστήμιο Θεσσαλονίκης (Α.Π.Θ.), μεταπτυχιακών στη Διαχείριση Τεχνικών Έργων (ΔΧΤ - Ε.Α.Π.) και στη Σεισμική Μηχανική και Αντισεισμικές Κατασκευές (ΣΜΑ - Ε.Α.Π.) και ενεργειακός επιθεωρητής κτιρίων.

Ανθεκτικότητα και Επαγγελματική Μετάβαση των Νέων στη Σύγχρονη Οικονομία



Κωνσταντίνος Ζουμπιάδης

Επαγγελματικός τίτλος: Ψυχολόγος / Αρθρογράφος.

Μοιράζεται την εμπειρία του: ως επιστημονικός αρθρογράφος γράφοντας για θέματα ψυχολογίας, ασφάλειας και ψυχοεκπαίδευσης.

Ομάδα μεντόρων της ΑΛΛΗΛΟΝ: Ομάδα μεντόρων για προσωπική βελτίωση.

Χώρα διαμονής: Ελλάδα.

Περίληψη

Η επαγγελματική μετάβαση των νέων γίνεται σήμερα μέσα σε ένα περιβάλλον γρήγορων αλλαγών και αυξημένων απαιτήσεων. Το άρθρο αναδεικνύει τον ρόλο της ψυχολογικής ανθεκτικότητας, τη σημασία της συναισθηματικής ρύθμισης και της προσαρμοστικότητας σε αυτή τη διαδρομή. Με αναφορά στο ελληνικό πλαίσιο, τονίζεται ότι η ανθεκτικότητα δεν αντικαθιστά τις θεσμικές συνθήκες, αλλά ενισχύει την προσαρμογή των νέων σε μια σύνθετη και μεταβαλλόμενη πραγματικότητα.

Εισαγωγή

Η σύγχρονη οικονομία χαρακτηρίζεται από επιταχυνόμενη ψηφιακή μετάβαση, πράσινη αναδιάρθρωση και διεθνή αλληλεξάρτηση. Το OECD Skills Outlook 2023 επισημαίνει ότι η ενίσχυση ανθεκτικών οικονομιών και κοινωνιών δεν εξαρτάται μόνο από τεχνικές γνώσεις, αλλά και από ευρύτερες γνωστικές, κοινωνικο-συναισθηματικές και προσαρμοστικές δεξιότητες που υποστηρίζουν την

προσαρμογή σε συνθήκες πράσινης και ψηφιακής μετάβασης (OECD, 2023).

Μέσα σε αυτό το εργασιακό τοπίο, οι νέοι εισέρχονται σε μια αγορά με μεταβαλλόμενες απαιτήσεις. Η συνεχής ανανέωση γνώσεων και δεξιοτήτων, και η μεταβλητότητα των επαγγελματικών απαιτήσεων μπορούν να εντείνουν την αβεβαιότητα των νέων ως προς την επαγγελματική τους πορεία. Για πολλούς, αυτή η αστάθεια δεν βιώνεται ως παροδικό στάδιο, αλλά ως επαναλαμβανόμενο στοιχείο της σύγχρονης εργασιακής εμπειρίας.

Σε αυτό το πλαίσιο, η ανθεκτικότητα αποκτά σημασία, καθώς συνδέεται τόσο με την ανταπόκριση των νέων στις ψυχολογικές πιέσεις της αβεβαιότητας όσο και με τη διαχείριση των επαγγελματικών μεταβάσεων. Η προετοιμασία τους δεν αφορά μόνο τη γνωστική κατάρτιση, αλλά και ψυχολογικούς πόρους που μπορούν να στηρίξουν την προσαρμογή σε συνθήκες πίεσης.

Η Έννοια της Ανθεκτικότητας

Στη σύγχρονη αναπτυξιακή ψυχολογία, η ανθεκτικότητα ορίζεται ως η ικανότητα ενός συστήματος, ατόμου, οικογένειας ή οργανισμού να προσαρμόζεται σε προκλήσεις που απειλούν τη λειτουργία ή τη μελλοντική του ανάπτυξη (Masten & Barnes, 2018). Δεν αποτελεί σταθερό χαρακτηριστικό προσωπικότητας, αλλά δυναμική διαδικασία προσαρμογής που διαμορφώνεται μέσα από την αλληλεπίδραση του ατόμου με το περιβάλλον του.

Στο πεδίο της έρευνας για το στρες, η ανθεκτικότητα συνδέεται με τη διατήρηση ή την ανάκτηση της ψυχικής υγείας παρά την έκθεση σε αντιξοότητες, μέσω προστατευτικών μηχανισμών που περιορίζουν τον κίνδυνο διαταραχών (Kalisch et al., 2017). Σημαντικό ρόλο διαδραματίζει η ικανότητα ρύθμισης συναισθήματος, δηλαδή ο τρόπος με τον οποίο τα άτομα ρυθμίζουν τα συναισθήματα που βιώνουν και εκφράζουν (Gross, 2015). Η πεποίθηση ότι το άτομο μπορεί να ανταποκριθεί αποτελεσματικά στις απαιτήσεις έχει συσχετιστεί με επιμονή και αποτελεσματικότερες στρατηγικές μάθησης (Honicke & Broadbent, 2016).

Στην πράξη, οι ψυχολογικοί αυτοί πόροι ενδέχεται να επηρεάζουν έμμεσα την επαγγελματική μετάβαση, ενισχύοντας την επιμονή, την προσαρμογή σε νέες απαιτήσεις και τη λήψη αποφάσεων υπό αβεβαιότητα, χωρίς να υποκαθιστούν τις θεσμικές συνθήκες.

Εκπαίδευση και Ψυχολογική Προσαρμογή

Η εκπαιδευτική πορεία των νέων επηρεάζεται όχι μόνο από γνωστικούς παράγοντες, αλλά και από ψυχολογικές διεργασίες που σχετίζονται με την επιμονή, την αυτορρύθμιση και την προσαρμοστικότητα. Η ακαδημαϊκή

αυτοαποτελεσματικότητα έχει συσχετιστεί με καλύτερη ακαδημαϊκή επίδοση, ενώ η σχέση αυτή φαίνεται να επηρεάζεται και από παράγοντες όπως η ρύθμιση της προσπάθειας, οι στρατηγικές βαθιάς επεξεργασίας και οι στοχοθετήσεις μάθησης (Honicke & Broadbent, 2016).

Σε πληθυσμούς εφήβων, μετα-αναλυτικά δεδομένα δείχνουν ότι προσαρμοστικές στρατηγικές ρύθμισης συναισθήματος, όπως η γνωστική αναπλαισίωση, η αποδοχή και η επίλυση προβλήματος, συνδέονται με λιγότερα συμπτώματα άγχους και κατάθλιψης, ενώ στρατηγικές όπως η αποφυγή, η καταστολή και ο μηρυκασμός συνδέονται με περισσότερα συμπτώματα (Schäfer et al., 2017). Σύμφωνα με την αναπτυξιακή επιστήμη της ανθεκτικότητας, η θετική προσαρμογή των νέων δεν αποδίδεται μόνο σε ατομικά γνωρίσματα, αλλά στηρίζεται και σε ευρύτερα προσαρμοστικά συστήματα και υποστηρικτικές σχέσεις στο περιβάλλον τους (Masten & Barnes, 2018).

Τα δεδομένα αυτά υποδηλώνουν ότι η αυτοαποτελεσματικότητα, οι προσαρμοστικές στρατηγικές ρύθμισης συναισθήματος και η παρουσία υποστηρικτικών σχέσεων αποτελούν σημαντικούς πόρους για την ψυχολογική προσαρμογή των νέων στο εκπαιδευτικό πλαίσιο (Honicke & Broadbent, 2016; Schäfer et al., 2017; Masten & Barnes, 2018).

Επαγγελματική Μετάβαση και Εργασιακή Ανασφάλεια

Η μετάβαση από την εκπαίδευση στην αγορά εργασίας αποτελεί ταυτόχρονα επαγγελματική και ψυχολογική διαδικασία. Οι επαναλαμβανόμενες απορρίψεις, οι συμβάσεις ορισμένου

χρόνου και η αίσθηση εργασιακής προσωρινότητας αποτελούν εμπειρίες για πολλούς νέους.

Η εργασιακή ανασφάλεια έχει συνδεθεί στη διεθνή βιβλιογραφία με δυσμενείς δείκτες ψυχικής υγείας. Αν και τα διαθέσιμα διαχρονικά δεδομένα δεν αφορούν ειδικά νέους, δείχνουν ότι επίμονες ή μεταβαλλόμενες τροχιές εργασιακής ανασφάλειας σχετίζονται με φτωχότερη μελλοντική ψυχική υγεία, με τη σταθερά υψηλή ανασφάλεια να συνδέεται με τις μεγαλύτερες επιβαρύνσεις (Ervin et al., 2024). Η τεχνική κατάρτιση από μόνη της δεν αρκεί. Κοινωνικο-συναισθηματικές και μεταγνωστικές δεξιότητες, όπως η προσαρμοστικότητα και η διαχείριση αλλαγής, αναδεικνύονται ως κρίσιμοι παράγοντες για ανθεκτικές επαγγελματικές διαδρομές (OECD, 2023).

Μετα-αναλυτικά ευρήματα δείχνουν ότι οι παρεμβάσεις ενίσχυσης της ανθεκτικότητας έχουν συνολικά μικρό αλλά στατιστικά σημαντικό αποτέλεσμα, το οποίο όμως απαιτεί προσεκτική ερμηνεία λόγω της μεταβλητότητας των ευρημάτων και της έλλειψης πλήρους συμφωνίας ως προς τον ορισμό και τη μέτρηση της ανθεκτικότητας (Liu et al., 2020).

Ελληνικό Πλαίσιο και Ανθεκτικότητα

Η σύγχρονη οικονομία χαρακτηρίζεται από αυξημένη διεθνή κινητικότητα ανθρώπινου κεφαλαίου, στο πλαίσιο της ψηφιακής και πράσινης μετάβασης (OECD, 2023). Πολλοί νέοι στην Ελλάδα καλούνται να αποφασίσουν αν θα παραμείνουν στη χώρα, αν θα αναζητήσουν ευκαιρίες στο εξωτερικό ή αν θα ακολουθήσουν πιο ασταθείς επαγγελματικές διαδρομές. Οι επιλογές αυτές δεν διαμορφώνονται μόνο από οικονομικούς δείκτες, αλλά και από την

αντίληψη σταθερότητας και επαγγελματικής προοπτικής. Σύμφωνα με το International Migration Outlook 2024, η μετανάστευση Ελλήνων προς χώρες του ΟΟΣΑ αυξήθηκε κατά 18% το 2022, φθάνοντας περίπου τις 33.000 αναχωρήσεις (OECD, 2024), γεγονός που δείχνει ότι η διεθνής κινητικότητα παραμένει στοιχείο της ελληνικής πραγματικότητας. Δείκτες όπως το ποσοστό των νέων εκτός απασχόλησης, εκπαίδευσης ή κατάρτισης (NEET) αναδεικνύουν δυσκολίες στη μετάβαση από την εκπαίδευση στην εργασία και δείχνουν ότι σημαντικό τμήμα των νέων παραμένει αποσυνδεδεμένο από την εκπαίδευση και την αγορά εργασίας (Eurostat, n.d.-a). Τα στοιχεία για τη νεανική ανεργία αναδεικνύουν τις δυσκολίες που αντιμετωπίζουν οι νέοι κατά την ένταξή τους στην αγορά εργασίας (Eurostat, n.d.-b).

Η επαγγελματική μετάβαση των νέων στην Ελλάδα δεν είναι μόνο οικονομική διαδικασία, αλλά και ψυχολογική δοκιμασία προσαρμογής. Η αβεβαιότητα, η εργασιακή ανασφάλεια και η αναζήτηση προοπτικής επηρεάζουν όχι μόνο τις αποφάσεις σταδιοδρομίας, αλλά και την αίσθηση ελέγχου, τη συνέχεια της προσωπικής πορείας και τη διαμόρφωση επαγγελματικής ταυτότητας. Η εικόνα αυτή γίνεται ακόμη πιο σαφής αν ληφθεί υπόψη ότι, σε αντιπροσωπευτικό δείγμα νέων 15–24 ετών στην Ελλάδα, η κατάσταση NEET αφορούσε το 16,4% του δείγματος και συνδέθηκε, σε ορισμένες υποομάδες, με περισσότερα συμπτώματα άγχους και κατάθλιψης, ιδιαίτερα στους μεγαλύτερους ηλικιακά και σε όσους παρέμεναν περισσότερο σε κατάσταση NEET (Basta et al., 2019). Έτσι, η ανθεκτικότητα αποκτά ιδιαίτερη σημασία, όχι ως λύση από μόνη της,

αλλά ως ψυχολογικός πόρος που μπορεί να βοηθήσει τους νέους να προσαρμόζονται λειτουργικά σε συνθήκες διαρκούς αβεβαιότητας.

Η διεθνής κινητικότητα δεν αντιμετωπίζεται αναγκαστικά μόνο ως απώλεια. Ορισμένες χώρες επιχειρούν να τη διαχειριστούν και ως πεδίο διατήρησης δεσμών με το ανθρώπινο δυναμικό τους στο εξωτερικό. Ενδεικτικά, η Ιρλανδία υιοθέτησε στρατηγική διασποράς για την περίοδο 2020–2025, επιδιώκοντας να διατηρήσει τη σύνδεσή της με τις κοινότητες της εκτός συνόρων (Government of Ireland, 2020). Σε μια χώρα με υψηλή κινητικότητα νέων, η ανθεκτικότητα αποκτά έτσι και συλλογική σημασία, καθώς η διαχείριση της αβεβαιότητας και των επαγγελματικών μεταβάσεων δεν αφορά μόνο την ατομική πορεία, αλλά και τη δυνατότητα της χώρας να διατηρεί και να αξιοποιεί το ανθρώπινο δυναμικό της.

Άξονες Παρέμβασης

Με βάση τα παραπάνω, προτείνονται παρεμβάσεις σε πολλαπλά επίπεδα.

Σε ατομικό επίπεδο, μέσω καλλιέργειας προσαρμοστικών στρατηγικών ρύθμισης συναισθήματος (Gross, 2015) και ενίσχυσης της αυτοαποτελεσματικότητας μέσα από σταδιακή επίτευξη ρεαλιστικών στόχων (Honick & Broadbent, 2016).

Σε εκπαιδευτικό επίπεδο, μέσω ψυχοεκπαιδευτικών και υποστηρικτικών παρεμβάσεων που εστιάζουν στη διαχείριση στρες και στην ανάπτυξη δεξιοτήτων προσαρμογής (Liu et al., 2020).

Σε οργανωσιακό επίπεδο, μέσω πρακτικών που περιορίζουν την παρατεταμένη αβεβαιότητα στην

εργασία, δεδομένης της συσχέτισης εργασιακής ανασφάλειας και ψυχικής υγείας (Ervin et al., 2024).

Σε θεσμικό επίπεδο, μέσω πολιτικών που ενισχύουν την επαγγελματική ένταξη των νέων και προωθούν πιο αξιοπρεπείς, λιγότερο επισφαλείς συνθήκες εργασίας (Eurofound, 2024).

Οι παρεμβάσεις αυτές δεν στοχεύουν στην εξάλειψη της αβεβαιότητας, αλλά στη βελτίωση της λειτουργικής προσαρμογής σε αυτήν, συμπληρωματικά προς την ανάγκη για σταθερότερες και περισσότερο προβλέψιμες συνθήκες επαγγελματικής ένταξης.

Συμπέρασμα

Η επαγγελματική μετάβαση των νέων στη σύγχρονη οικονομία αποτελεί σύνθετη διαδικασία προσαρμογής σε συνθήκες διαρκούς μεταβολής και αβεβαιότητας. Η ρύθμιση συναισθήματος, η αυτοαποτελεσματικότητα, η προσαρμοστικότητα και οι κοινωνικο-συναισθηματικές δεξιότητες αναδεικνύονται ως κρίσιμοι παράγοντες για τη διαχείριση αυτής της μετάβασης. Η ανθεκτικότητα δεν αποτελεί πανάκεια, αλλά μπορεί να λειτουργήσει ως σημαντικός παράγοντας προσαρμογής, χωρίς να υποκαθιστά τις θεσμικές και οικονομικές συνθήκες που διαμορφώνουν τις επαγγελματικές διαδρομές των νέων. Υπό τις παρούσες συνθήκες, η βιώσιμη πορεία τους προϋποθέτει τόσο ψυχολογικούς πόρους όσο και σταθερότερες, ευνοϊκότερες και περισσότερο προβλέψιμες συνθήκες επαγγελματικής ένταξης. Για την Ελλάδα, η υποστήριξη αυτής της μετάβασης αφορά όχι μόνο την ατομική προοπτική των νέων, αλλά και τη

δυνατότητα της χώρας να αξιοποιεί δημιουργικά το ανθρώπινο δυναμικό της.

Βιβλιογραφικές Αναφορές

Basta, M., Karakonstantis, S., Koutra, K., Dafermos, V., Papargiris, A., Drakaki, M., Tzagkarakis, S., Vgontzas, A., Simos, P., & Papadakis, N. (2019). NEET status among young Greeks: Association with mental health and substance use. *Journal of Affective Disorders*, 253, 210–217. <https://doi.org/10.1016/j.jad.2019.04.095>.

Ervin, J., LaMontagne, A. D., Taouk, Y., & King, T. (2024). Trajectories of job insecurity and the probability of poorer mental health among prime working-age Australian women and men. *Social Science & Medicine*, 349, 116902. <https://doi.org/10.1016/j.socscimed.2024.116902>.

Eurofound. (2024). Becoming adults: Young people in a post-pandemic world. Publications Office of the European Union. <https://doi.org/10.2806/57635>.

Eurostat. (n.d.-a). Statistics on young people neither in employment nor in education or training (NEET). Statistics Explained. Retrieved March 11, 2026, from https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php?title=Statistics_on_young_people_neither_in_employment_nor_in_education_or_training.

Eurostat. (n.d.-b). Unemployment statistics. Statistics Explained. Retrieved March 11, 2026, from https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php?title=Unemployment_statistics.

Government of Ireland. (2020). Global Ireland: Ireland's diaspora strategy 2020–2025. Department of Foreign Affairs.

https://www.ireland.ie/2896/DiasporaStrategy_2020-2025.pdf.

Gross, J. J. (2015). Emotion regulation: Current status and future prospects. *Psychological Inquiry*, 26(1), 1–26. <https://doi.org/10.1080/1047840X.2014.940781>.

Honick, T., & Broadbent, J. (2016). The influence of academic self-efficacy on academic performance: A systematic review. *Educational Research Review*, 17, 63–84. <https://doi.org/10.1016/j.edurev.2015.11.002>.

Kalisch, R., Baker, D. G., Basten, U., Boks, M. P., Bonanno, G. A., Brummelman, E., Chmitorz, A., Fernández, G., Fiebach, C. J., Galatzer-Levy, I., Geuze, E., Groppa, S., Helmreich, I., Hendler, T., Hermans, E. J., Jovanovic, T., Kubiak, T., Lieb, K., Lutz, B., ... Kleim, B. (2017). The resilience framework as a strategy to combat stress-related disorders. *Nature Human Behaviour*, 1, 784–790. <https://doi.org/10.1038/s41562-017-0200-8>.

Liu, J. J. W., Ein, N., Gervasio, J., Battaion, M., Reed, M., & Vickers, K. (2020). Comprehensive meta-analysis of resilience interventions. *Clinical Psychology Review*, 82, 101919. <https://doi.org/10.1016/j.cpr.2020.101919>.

Masten, A. S., & Barnes, A. J. (2018). Resilience in children: Developmental perspectives. *Children*, 5(7), 98. <https://doi.org/10.3390/children5070098>.

Τεύχος 21^ο – Γενικά Άρθρα

OECD. (2023). OECD skills outlook 2023: Skills for a resilient green and digital transition. OECD Publishing. <https://doi.org/10.1787/27452f29-en>.

OECD. (2024). International migration outlook 2024. OECD Publishing. <https://doi.org/10.1787/50b0353e-en>.

Schäfer, J. Ö., Naumann, E., Holmes, E. A., Tuschen-Caffier, B., & Samson, A. C. (2017). Emotion regulation strategies in depressive and anxiety symptoms in youth: A meta-analytic review. *Journal of Youth and Adolescence*, 46, 261–276. <https://doi.org/10.1007/s10964-016-0585-0>.

Σύντομο Βιογραφικό

Ο Κωνσταντίνος Ζουμπιάδης είναι ψυχολόγος και μεταπτυχιακός φοιτητής Κλινικής Ψυχολογίας. Αρθρογραφεί για θέματα ψυχολογικής ανθεκτικότητας, διαχείρισης κρίσεων και ασφάλειας, με ιδιαίτερη έμφαση στη λειτουργική προσαρμογή σε συνθήκες αυξημένων

απαιτήσεων.

Παράλληλα, δραστηριοποιείται στον χώρο της ψυχοεκπαίδευσης.



Ενεργειακή Μετάβαση & Εκμετάλλευση Ορυκτών και Φυσικών Πόρων στην Ελλάδα



Δρ. Κώστας Σαχπάζης

Επαγγελματικός τίτλος: Πολιτικός Μηχανικός & Γεωλόγος, Καθηγητής Πολυτεχνικής Σχολής Πανεπιστημίου Δυτικής Μακεδονίας.

Μοιράζεται την εμπειρία του: με φοιτητές και μηχανικούς που θέλουν να προχωρήσουν τις ακαδημαϊκές τους σπουδές.

Κατηγορίες μεντόρων: Σπουδές, Σταδιοδρομία και Επιχειρηματικότητα.

Ομάδα μεντόρων της ΑΛΛΗΛΟΝ: Για Παιδεία / Εκπαίδευση.

Χώρα διαμονής: Ελλάδα.



Κωνσταντίνα Σαχπάζη

Επαγγελματικός τίτλος: Πολιτικός Μηχανικός.

Μοιράζεται την εμπειρία της: ως επιστημονική αρθρογράφος που εξειδικεύεται στην ανάλυση και τον σχεδιασμό κατασκευαστικών έργων, δίνοντας έμφαση στη λειτουργικότητα και την ασφάλεια των υποδομών.

Κατηγορία μεντόρων: Αρθρογράφος.

Χώρα διαμονής: Ελλάδα

Περίληψη

Η παρούσα μελέτη διερευνά την κρίσιμη σχέση μεταξύ της ενεργειακής μετάβασης και της εκμετάλλευσης των ορυκτών και φυσικών πόρων στην Ελλάδα, με στόχο την χάραξη μιας πορείας προς μια βιώσιμη οικονομία.

Αναλύεται το υφιστάμενο δυναμικό των εγχώριων ορυκτών πόρων, συμπεριλαμβανομένων των κρίσιμων πρώτων υλών που είναι απαραίτητες για τις τεχνολογίες καθαρής ενέργειας. Εξετάζονται οι εθνικοί στόχοι για τις Ανανεώσιμες Πηγές Ενέργειας (ΑΠΕ) και την ενεργειακή απόδοση, όπως αυτοί καθορίζονται στο αναθεωρημένο Εθνικό Σχέδιο για την Ενέργεια και το Κλίμα (ΕΣΕΚ), καθώς και οι στρατηγικές και οι προκλήσεις για την ευρεία ενσωμάτωσή τους στο ενεργειακό σύστημα.

Το άρθρο προβαίνει σε μια συνδυασμένη ανάλυση των οικονομικών, περιβαλλοντικών και κοινωνικών επιπτώσεων, αναδεικνύοντας τις ευκαιρίες για την ενίσχυση της

ανταγωνιστικότητας, τη δημιουργία θέσεων εργασίας και την προώθηση της περιφερειακής ανάπτυξης.

Ιδιαίτερη έμφαση δίνεται στην ανάγκη υιοθέτησης βέλτιστων διαθέσιμων τεχνικών στην εξορυκτική βιομηχανία, στην εφαρμογή των αρχών της κυκλικής οικονομίας και στην διασφάλιση μιας δίκαιης μετάβασης για τις τοπικές κοινωνίες.

Τα συμπεράσματα υπογραμμίζουν την ανάγκη για μια ολοκληρωμένη εθνική στρατηγική που θα εναρμονίζει την ανάπτυξη των ΑΠΕ με τη βιώσιμη διαχείριση των ορυκτών πόρων, ενισχύοντας την ενεργειακή ασφάλεια και την οικονομική ανθεκτικότητα της χώρας.

5. Συμπεράσματα και Προτάσεις Πολιτικής

Η πορεία της Ελλάδας προς μια βιώσιμη οικονομία, μέσω της συνδυασμένης αξιοποίησης των ορυκτών της πόρων και της επιταχυνόμενης ενεργειακής μετάβασης, είναι γεμάτη προκλήσεις αλλά και σημαντικές

Τεύχος 21^ο – Γενικά Άρθρα

ευκαιρίες. Η ανάλυση που προηγήθηκε ανέδειξε την πολυπλοκότητα των ζητημάτων και την ανάγκη για μια ολοκληρωμένη και συνεκτική στρατηγική.

5.1. Σύνθεση των Κυριότερων Ευρημάτων και Προκλήσεων

Η Ελλάδα διαθέτει ένα σημαντικό και ποικίλο ορυκτό πλούτο, συμπεριλαμβανομένων κρίσιμων πρώτων υλών που είναι απαραίτητες για την πράσινη μετάβαση. Η αξιοποίηση αυτού του πλούτου, ωστόσο, πρέπει να γίνει με απόλυτο σεβασμό στο περιβάλλον και στις τοπικές κοινωνίες, εφαρμόζοντας τις βέλτιστες διαθέσιμες τεχνικές και τις αρχές της κυκλικής οικονομίας. Η ενεργειακή μετάβαση, με την αλματώδη ανάπτυξη των ΑΠΕ, βρίσκεται σε πλήρη εξέλιξη, αλλά αντιμετωπίζει σημαντικές προκλήσεις όσον αφορά τις υποδομές δικτύου, την αποθήκευση ενέργειας, τις αδειοδοτικές διαδικασίες και τον χωροταξικό σχεδιασμό. Οι οικονομικές επιπτώσεις της διττής αυτής προσπάθειας είναι σημαντικές, με μεγάλες επενδυτικές ανάγκες αλλά και προοπτικές για δημιουργία θέσεων εργασίας, αύξηση του ΑΕΠ και ενίσχυση της ανταγωνιστικότητας. Οι περιβαλλοντικές επιπτώσεις απαιτούν συνεχή παρακολούθηση και αυστηρή εφαρμογή της νομοθεσίας, ενώ η κοινωνική αποδοχή και η δίκαιη μετάβαση αποτελούν κρίσιμους παράγοντες επιτυχίας.

Η επιτυχία της Ελλάδας στην πορεία προς μια βιώσιμη οικονομία, η οποία θα στηρίζεται στη συνέργεια μεταξύ της ενεργειακής μετάβασης και της συνετής αξιοποίησης των ορυκτών πόρων, εξαρτάται σε καθοριστικό βαθμό από την ικανότητά της να μετατρέψει τις υφιστάμενες και συχνά αλληλένδετες προκλήσεις – όπως η γραφειοκρατία, ο ελλιπής ή παρωχημένος χωροταξικός σχεδιασμός, οι ανεπαρκείς υποδομές και οι κατά τόπους κοινωνικές αντιδράσεις – σε πραγματικές ευκαιρίες. Αυτό μπορεί να επιτευχθεί μόνο μέσω της υιοθέτησης και της συνεπούς εφαρμογής στοχευμένων, συντονισμένων και μακρόπννων πολιτικών. Η χώρα έχει ήδη αναδείξει πολλαπλές προκλήσεις: αδειοδοτικές δυσχέρειες που επιβραδύνουν τις επενδύσεις, χωροταξικά

ζητήματα που παραμένουν άλυτα και δημιουργούν αβεβαιότητα, ανεπαρκείς υποδομές δικτύου και αποθήκευσης που περιορίζουν την πλήρη αξιοποίηση των ΑΠΕ, και ζητήματα κοινωνικής αποδοχής που συχνά υποτιμώνται. Ταυτόχρονα, όμως, οι ευκαιρίες είναι εξίσου σημαντικές: η ύπαρξη πλούσιων και ποικίλων ορυκτών πόρων, συμπεριλαμβανομένων των ΚΠΥ, το εξαιρετικά υψηλό δυναμικό σε ΑΠΕ, και η διαθέσιμη ευρωπαϊκή χρηματοδοτική και τεχνική στήριξη για την πράσινη μετάβαση. Η γεφύρωση αυτού του χάσματος μεταξύ προκλήσεων και ευκαιριών απαιτεί μια αποφασιστική στροφή από αποσπασματικές και βραχυπρόθεσμες λύσεις προς μια ολοκληρωμένη εθνική στρατηγική που θα αντιμετωπίζει τις προκλήσεις ως αλληλένδετα στοιχεία ενός ευρύτερου συστήματος και θα αξιοποιεί τις ευκαιρίες με τρόπο συνεκτικό, ολιστικό και προσανατολισμένο στο μέλλον.

5.2. Προτάσεις για μια Ολοκληρωμένη Εθνική Στρατηγική

Για την επιτυχή πλοήγηση στην πορεία προς μια βιώσιμη οικονομία, προτείνεται η διαμόρφωση και εφαρμογή μιας ολοκληρωμένης εθνικής στρατηγικής με τους ακόλουθους άξονες:

Ενιαίος Στρατηγικός Σχεδιασμός: Ανάπτυξη ενός μακροπρόθεσμου εθνικού σχεδίου που θα ενσωματώνει πλήρως τη διαχείριση των ορυκτών πόρων (με έμφαση στις ΚΠΥ και την εγχώρια αλυσίδα αξίας τους) στο ευρύτερο πλαίσιο της ενεργειακής μετάβασης, των στόχων του ΕΣΕΚ και των αρχών της κυκλικής οικονομίας.

Ενίσχυση Διυπουργικού Συντονισμού: Δημιουργία αποτελεσματικών μηχανισμών συντονισμού και συνεργασίας μεταξύ όλων των εμπλεκόμενων υπουργείων (Περιβάλλοντος και Ενέργειας, Ανάπτυξης, Οικονομικών κ.ά.) και των αρμόδιων φορέων (ΕΑΓΜΕ, ΚΑΠΕ, ΡΑΑΕΥ, ΑΔΜΗΕ, Περιφέρειες, τοπική αυτοδιοίκηση) για την αποφυγή αλληλεπικαλύψεων και την επιτάχυνση των διαδικασιών.

Προσέλκυση Βιώσιμων Επενδύσεων: Διαμόρφωση ενός σταθερού, διαφανούς και ελκυστικού επενδυτικού περιβάλλοντος που θα ευνοεί τις μακροπρόθεσμες επενδύσεις στη

Τεύχος 21^ο – Γενικά Άρθρα

βιώσιμη εξόρυξη και επεξεργασία ΚΠΥ, στην ανάπτυξη έργων ΑΠΕ και αποθήκευσης, και στην προώθηση της ενεργειακής απόδοσης και της κυκλικής οικονομίας.

5.3. Συστάσεις για Ενίσχυση Θεσμικού Πλαισίου, Έρευνα, Καινοτομία, Περιβαλλοντική Προστασία και Κοινωνική Συνοχή

Θεσμικό και Ρυθμιστικό Πλαίσιο:

- Άμεση ολοκλήρωση της αναθεώρησης και έγκριση του Ειδικού Χωροταξικού Πλαισίου για τις ΑΠΕ, με σαφείς κατευθύνσεις, κριτήρια χωροθέτησης και ζώνες αποκλεισμού, λαμβάνοντας υπόψη τις περιβαλλοντικές ευαισθησίες και τις τοπικές ιδιαιτερότητες.
- Περαιτέρω απλοποίηση και επιτάχυνση των αδειοδοτικών διαδικασιών για έργα ΑΠΕ και βιώσιμης εξορυκτικής δραστηριότητας, διασφαλίζοντας παράλληλα την ουσιαστική και αποτελεσματική περιβαλλοντική αξιολόγηση (ΜΠΕ) και την ουσιαστική δημόσια διαβούλευση.
- Ενίσχυση της εφαρμογής και εποπτείας του Κανονισμού Μεταλλευτικών και Λατομικών Εργασιών (ΚΜΛΕ) και προώθηση της υποχρεωτικής υιοθέτησης των Βέλτιστων Διαθέσιμων Τεχνικών (ΒΔΤ) σε όλες τις εξορυκτικές και μεταλλουργικές δραστηριότητες.

Έρευνα, Ανάπτυξη και Καινοτομία:

- Στοχευμένη ενίσχυση της γεωλογικής έρευνας από την ΕΑΓΜΕ και άλλους ερευνητικούς φορείς για τον εντοπισμό, την ποσοτικοποίηση και την αξιολόγηση του δυναμικού της χώρας σε ΚΠΥ, καθώς και για την ανάπτυξη περιβαλλοντικά φιλικών μεθόδων εξόρυξης και επεξεργασίας.
- Προώθηση της καινοτομίας σε τεχνολογίες ΑΠΕ (π.χ. υπεράκτια αιολικά, νέες μορφές ηλιακής ενέργειας), συστημάτων αποθήκευσης ενέργειας και εφαρμογών κυκλικής οικονομίας (π.χ. ανάκτηση υλικών από απόβλητα).

Περιβαλλοντική Προστασία και Διαχείριση:

- Αυστηρή εφαρμογή της περιβαλλοντικής νομοθεσίας και ενίσχυση των μηχανισμών περιβαλλοντικής παρακολούθησης, επιθεώρησης και ελέγχου για όλες τις ενεργειακές και εξορυκτικές δραστηριότητες.
- Εκπόνηση και υλοποίηση ολοκληρωμένων σχεδίων αποκατάστασης για πρώην και ενεργά ορυχεία και λατομεία, με έμφαση στην επαναφορά των εκτάσεων σε παραγωγικές ή περιβαλλοντικά ωφέλιμες χρήσεις,

συμπεριλαμβανομένης της δυνατότητας εγκατάστασης πάρκων ΑΠΕ σε εξοφλημένους χώρους εξόρυξης.

Κοινωνική Συνοχή και Δίκαιη Μετάβαση:

- Αποτελεσματική υλοποίηση και ενίσχυση των προγραμμάτων του Σχεδίου Δίκαιης Αναπτυξιακής Μετάβασης (ΣΔΑΜ) για τις λιγνιτικές περιοχές, με έμφαση στη δημιουργία νέων, βιώσιμων οικονομικών δραστηριοτήτων και στην υποστήριξη των τοπικών κοινωνιών.
- Θεσμοθέτηση και προώθηση ουσιαστικών μηχανισμών συμμετοχής των τοπικών κοινωνιών και των πολιτών στον σχεδιασμό και την υλοποίηση έργων, ενισχύοντας τον ρόλο των ενεργειακών κοινοτήτων και διασφαλίζοντας τη δίκαιη κατανομή των οφελών.
- Δημιουργία και υλοποίηση στοχευμένων προγραμμάτων εκπαίδευσης, κατάρτισης και αναβάθμισης δεξιοτήτων του ανθρώπινου δυναμικού, ώστε να ανταποκρίνεται στις νέες ανάγκες της αγοράς εργασίας που διαμορφώνονται από την ενεργειακή μετάβαση και τη βιώσιμη αξιοποίηση των πόρων.

Η Ελλάδα, λόγω της γεωγραφικής της θέσης στο σταυροδρόμι τριών ηπείρων, του σημαντικού ορυκτού της πλούτου, συμπεριλαμβανομένων των ΚΠΥ, και του εξαιρετικού της δυναμικού σε ΑΠΕ, έχει τη μοναδική ευκαιρία να διαδραματίσει έναν αναβαθμισμένο ρόλο στην ευρωπαϊκή ενεργειακή μετάβαση. Θα μπορούσε να εξελιχθεί όχι απλώς σε έναν ακόμη συμμετέχοντα στην προσπάθεια απανθρακοποίησης, αλλά σε έναν περιφερειακό κόμβο παραγωγής, επεξεργασίας και διαμετακόμισης καθαρής ενέργειας και βιώσιμα παραγόμενων κρίσιμων πρώτων υλών.

Η στρατηγική της θέση στη Νοτιοανατολική Ευρώπη, η διαθεσιμότητα ΚΠΥ και το υψηλό δυναμικό ΑΠΕ αποτελούν ισχυρά θεμέλια. Το ίδιο το ΕΣΕΚ αναγνωρίζει και προωθεί την ανάδειξη της χώρας ως διαμετακομιστικού κόμβου ενέργειας. Η ανάπτυξη ισχυρών διεθνών ηλεκτρικών διασυνδέσεων και η προοπτική εξαγωγών πράσινης ενέργειας ενισχύουν περαιτέρω αυτή τη δυναμική.

Για να υλοποιηθεί όμως αυτό το φιλόδοξο όραμα, απαιτούνται συντονισμένες και

Τεύχος 21^ο – Γενικά Άρθρα

μακρόπνοες επενδύσεις στην έρευνα και την καινοτομία, στην ανάπτυξη και προσέλκυση εξειδικευμένου ανθρώπινου δυναμικού, και στη δημιουργία σύγχρονων υποδομών για την επεξεργασία των ΚΠΥ εντός της χώρας.

Μια τέτοια προσέγγιση θα επέτρεπε στην Ελλάδα να αναβαθμίσει σημαντικά τη θέση της στην ευρωπαϊκή και παγκόσμια αλυσίδα αξίας, υπερβαίνοντας τον παραδοσιακό ρόλο του απλού παραγωγού πρωτογενών υλών ή ενέργειας και μετατρέπόμενη σε παραγωγό προϊόντων και τεχνογνωσίας υψηλής προστιθέμενης αξίας.

5.4. Προοπτικές για Μελλοντική Έρευνα

- Διερεύνηση των μακροπρόθεσμων κοινωνικο-οικονομικών και περιβαλλοντικών επιπτώσεων των προτεινόμενων στρατηγικών και πολιτικών, με έμφαση στην ανθεκτικότητα και τη βιωσιμότητα.
- Συγκριτικές αναλύσεις (case studies) με άλλες χώρες της Μεσογείου ή της ΕΕ που αντιμετωπίζουν παρόμοιες προκλήσεις και ευκαιρίες στη διαχείριση των ορυκτών τους πόρων και στην πορεία τους προς την ενεργειακή μετάβαση.

Η πορεία της Ελλάδας προς μια βιώσιμη οικονομία μέσω της ενεργειακής μετάβασης και της ορθολογικής εκμετάλλευσης των ορυκτών και φυσικών της πόρων είναι ένα εγχείρημα με σημαντικές προκλήσεις, αλλά και με τεράστιες δυνατότητες. Η επιτυχία θα εξαρτηθεί από την πολιτική βούληση, τον στρατηγικό σχεδιασμό, την τεχνολογική πρόοδο, την κοινωνική συναίνεση και τη δέσμευση όλων των εμπλεκόμενων φορέων σε ένα κοινό όραμα για ένα βιώσιμο και ευημερούν μέλλον.

Βιογραφικό

Ο Δρ. Κώστας Σαχπάζης είναι Πολιτικός & Γεωτεχνικός Μηχανικός και Διπλωματούχος Γεωλόγος, μέλος του «Institution of Civil Engineers» στο Λονδίνο, όπου βραβεύθηκε ως ο καλύτερος απόφοιτος Πολιτικός Μηχανικός της Μ. Βρετανίας. Είναι Ιδρυτής και Διαχειριστής της ΓΕΩΔΟΜΗΣΗ ΕΠΕ, καθώς και συν-Ιδρυτής της βρετανικής εταιρείας GeoStatic.

Η πολυπλοκότητα των θεμάτων που εξετάστηκαν αναδεικνύει την ανάγκη για συνεχή και εις βάθος έρευνα. Ενδεικτικές κατευθύνσεις για μελλοντική έρευνα περιλαμβάνουν:

- Λεπτομερή γεωλογική και κοιτασματολογική έρευνα για τον ακριβή εντοπισμό και την ποσοτική και ποιοτική αξιολόγηση του δυναμικού συγκεκριμένων ΚΠΥ στην Ελλάδα (π.χ. λίθιο, σπάνιες γαίες, κοβάλτιο, γραφίτης).
- Εκπόνηση ολοκληρωμένων αναλύσεων κόστους-οφέλους για διαφορετικά σενάρια ενεργειακής μετάβασης, λαμβάνοντας υπόψη τις συνέργειες με την αξιοποίηση των ορυκτών πόρων και τις εξωτερικότητες.

Σπούδασε Γεωλογία στο Α.Π.Θ., Πολιτικός Μηχανικός στο Πανεπιστήμιο Portsmouth και κατέχει Master Γεωτεχνικής Μηχανικής από το Newcastle Upon Tyne και Διδακτορικό από το Ε.Μ.Π., ενώ έχει πραγματοποιήσει μεταδιδακτορική έρευνα στο Πανεπιστήμιο Newcastle.

Είναι Τακτικός Καθηγητής Γεωτεχνικής Μηχανικής στο Πανεπιστήμιο Δυτικής Μακεδονίας και διδάσκει σε μεταπτυχιακά προγράμματα στην Ελλάδα και το εξωτερικό.

Με σχεδόν 30 χρόνια εμπειρίας, έχει εκπονήσει πάνω από χίλιες μελέτες γεωτεχνικών έργων και έχει διατελέσει εμπειρογνώμων για το Υπουργείο Παιδείας. Είναι επίσης κριτής επιστημονικών εκδόσεων των Elsevier και Springer, με σημαντική αρθρογραφία και συγγραφικό έργο.

Η Κωνσταντίνα Σαχπάζη είναι Διπλωματούχος Πολιτικός Μηχανικός, και εξειδικεύεται στην ανάλυση και το σχεδιασμό κατασκευαστικών έργων, δίνοντας έμφαση στη λειτουργικότητα και την ασφάλεια των υποδομών.



Η Ελλάδα, η γνώση και η γεωπολιτική της γεωργίας



Θεόδωρος Ματακιάδης

Επαγγελματικός τίτλος: Head of Global Disruptive Innovation Portfolio στην Bayer Crop Science

Μοιράζεται την εμπειρία του: με νέους Έλληνες αποφοίτους που θέλουν να ξεκινήσουν την επαγγελματική τους σταδιοδρομία στην Ελλάδα ή το εξωτερικό, κυρίως στον τομέα του Bio-Research.

Κατηγορίες μεντόρων: Σπουδές και Σταδιοδρομία.

Ομάδες μεντόρων της ΑΛΛΗΛΟΝ: Για Επιχειρηματικότητα και Καινοτομία.

Χώρα διαμονής: Ολλανδία.

Περίληψη

Η γεωργία έχει επιστρέψει δυναμικά στο επίκεντρο της διεθνούς πολιτικής όχι ως ζήτημα παραγωγής τροφίμων, αλλά ως ζήτημα γνώσης, επιρροής και στρατηγικής παρουσίας.

Υπό τις υφιστάμενες συνθήκες, η συζήτηση για το μέλλον της ελληνικής γεωργίας πρέπει να εστιάζει στο πώς παράγεται, εξελίσσεται και μεταφέρεται η γνώση.

Η γεωργία ως στρατηγικός τομέας

Η γεωργία έχει επιστρέψει δυναμικά στο επίκεντρο της διεθνούς πολιτικής. Η κλιματική κρίση, οι γεωπολιτικές συγκρούσεις και οι διαταραχές στις αλυσίδες εφοδιασμού έχουν καταστήσει την επισιτιστική ασφάλεια ζήτημα στρατηγικής σημασίας για τα κράτη και για την Ευρωπαϊκή Ένωση συνολικά.

Σε αυτό το νέο περιβάλλον, η γεωργία δεν είναι απλώς τομέας παραγωγής. Αντίθετα, αναδεικνύεται σε πεδίο άσκησης πολιτικής ισχύος, οικονομικής επιρροής και τεχνολογικής ανάπτυξης.

Σε αυτό το πλαίσιο, η συζήτηση για το μέλλον της ελληνικής γεωργίας δεν μπορεί να περιορίζεται στις επιδοτήσεις

ή στην απορρόφηση ευρωπαϊκών πόρων. Πρέπει να εστιάζει στη **γνώση**: πώς παράγεται, πώς εξελίσσεται και πώς μεταφέρεται.

Η ανάγκη επένδυσης στη γνώση

Μια στρατηγική πρόταση είναι η συστηματική επένδυση στη δημιουργία διεθνών, αγγλόφωνων τμημάτων γεωπονικής και αγροδιατροφικής εκπαίδευσης εντός των ελληνικών πανεπιστημίων και εκπαιδευτικών ιδρυμάτων.

Τα τμήματα αυτά δεν θα απευθύνονται αποκλειστικά σε φοιτητές. Μπορούν να αποτελέσουν χώρους εκπαίδευσης και κατάρτισης για:

- νέους αγρότες
- επαγγελματίες της αγροδιατροφής
- παραγωγούς από την Ελλάδα και την Ευρώπη
- επαγγελματίες από τρίτες χώρες

Με αυτόν τον τρόπο, η εκπαίδευση μετατρέπεται σε εργαλείο ανάπτυξης και διεθνούς συνεργασίας.

Η Ελλάδα ως παραγωγός γνώσης

Τεύχος 21^ο – Γενικά Άρθρα

Η Ελλάδα διαθέτει ήδη ισχυρές ακαδημαϊκές και ερευνητικές δομές στον αγροδιατροφικό τομέα. Ιδρύματα όπως:

- το Γεωπονικό Πανεπιστήμιο Αθηνών
- το Μεσογειακό Αγρονομικό Ινστιτούτο Χανίων
- η Αμερικανική Γεωργική Σχολή

έχουν αναπτύξει σημαντική εμπειρία στη μελέτη και εφαρμογή αγροτικών πρακτικών σε μεσογειακά οικοσυστήματα.

Διεθνής εκπαίδευση και γεωπολιτική επιρροή

Η δημιουργία διεθνών εκπαιδευτικών τμημάτων μπορεί να επιτελέσει διττό ρόλο.

Από τη μία πλευρά, μπορεί να συμβάλει στη δημιουργία νέας γνώσης μέσω έρευνας και πειραματικών εφαρμογών προσαρμοσμένων στις μεσογειακές συνθήκες.

Από την άλλη, μπορεί να λειτουργήσει ως γέφυρα μεταφοράς τεχνογνωσίας, προσαρμόζοντας προηγμένες πρακτικές από χώρες αιχμής σε περιοχές με διαφορετικές κλιματικές, κοινωνικές και παραγωγικές συνθήκες.

Η γεωγραφική θέση της Ελλάδας ενισχύει σημαντικά αυτή τη δυνατότητα. Από τη Νότια και Ανατολική Μεσόγειο έως τη Βόρεια Αφρική και τη Μέση Ανατολή, πολλές χώρες αντιμετωπίζουν παρόμοιες προκλήσεις στον αγροδιατροφικό τομέα και αναζητούν αξιόπιστους εταίρους για την ανάπτυξη λύσεων.

Μέσα από διεθνή εκπαιδευτικά προγράμματα, η Ελλάδα μπορεί να λειτουργήσει ως πύλη της Ευρωπαϊκής

Ένωσης προς αυτές τις περιοχές, ενισχύοντας την παρουσία της σε έναν τομέα στρατηγικής σημασίας.

Η εκπαίδευση ως εργαλείο επιρροής

Η εκπαίδευση δεν αποτελεί ουδέτερη διαδικασία. Κάθε φοιτητής, αγρότης ή επαγγελματίας που εκπαιδεύεται σε ένα διεθνές πρόγραμμα επιστρέφει στη χώρα του μεταφέροντας όχι μόνο τεχνικές δεξιότητες αλλά και εμπειρίες, συνεργασίες και σχέσεις.

Με αυτόν τον τρόπο δημιουργούνται δίκτυα συνεργασίας και εμπιστοσύνης που ενισχύουν τη διεθνή παρουσία της Ελλάδας.

Σε έναν κόσμο όπου η επιρροή ασκείται όλο και περισσότερο μέσω της γνώσης, της εκπαίδευσης και της συνεργασίας, τέτοιες πρωτοβουλίες μπορούν να λειτουργήσουν ως ισχυρά εργαλεία διπλωματίας και στρατηγικής παρουσίας.

Συμπέρασμα

Η γεωργία δεν είναι πλέον μόνο ζήτημα παραγωγής τροφίμων. Είναι πεδίο γνώσης, καινοτομίας και γεωπολιτικής στρατηγικής.

Η επένδυση σε διεθνή εκπαιδευτικά τμήματα γεωπονικής και αγροδιατροφικής εκπαίδευσης μπορεί να ενισχύσει τον ρόλο της Ελλάδας εντός της Ευρωπαϊκής Ένωσης, όχι ως παθητικού αποδέκτη πολιτικών αλλά ως ενεργού συνδιαμορφωτή λύσεων για τις προκλήσεις των επόμενων δεκαετιών. Η γνώση, τελικά, αποτελεί το πιο ισχυρό εργαλείο επιρροής. Και η Ελλάδα έχει τη δυνατότητα να αξιοποιήσει αυτό το εργαλείο στρατηγικά.

Το άρθρο εκφράζει τις προσωπικές απόψεις του γράφοντος.

Η Φύση ως Μέντορας των Νέων Επιστημόνων

Εμμανουήλ Στρατάκης



Επαγγελματικός τίτλος: Καθηγητής και Διευθυντής Ερευνών στο Ίδρυμα Τεχνολογίας και Έρευνας (ITE / FORTH) στην Κρήτη, με εξειδίκευση στην Επιστήμη των Υλικών και τη Νανοτεχνολογία.

Μοιράζεται την εμπειρία του: με νέους επιστήμονες, ερευνητές και φοιτητές που ενδιαφέρονται για την ακαδημαϊκή έρευνα, την τεχνολογική καινοτομία και τις θετικές επιστήμες.

Κατηγορία μεντόρων: Deep Mentoring.

Ομάδες μεντόρων της ΑΛΛΗΛΟΝ: Για καριέρες στους τομείς της Έρευνας και Ανάπτυξης (R&D) και των Νέων Τεχνολογιών.

Χώρα διαμονής: Ελλάδα.

Εισαγωγή

Σε έναν κόσμο ταχύτατων τεχνολογικών αλλαγών και αυξανόμενης αβεβαιότητας, οι νέοι επιστήμονες καλούνται να χαράξουν τη σταδιοδρομία τους μέσα σε ένα περιβάλλον όπου οι παραδοσιακές επαγγελματικές διαδρομές αλλάζουν ριζικά. Οι επιλογές δεν είναι πλέον γραμμικές και η ιδέα μιας μοναδικής «σωστής» πορείας φαίνεται να υποχωρεί.

Σε αυτό το πλαίσιο, η βιομίμηση — η συστηματική μάθηση από τη φύση — μπορεί να λειτουργήσει ως πρακτική πυξίδα καθοδήγησης. Η φύση δεν αποτελεί μόνο πηγή τεχνολογικής έμπνευσης αλλά και ένα βαθύτερο σύστημα γνώσης για το πώς λειτουργούν τα ανθεκτικά, βιώσιμα και εξελισσόμενα συστήματα.

Η ερευνητική μας δραστηριότητα στο Ινστιτούτο Ηλεκτρονικής Δομής και Λέιζερ του ITE βασίζεται ακριβώς σε αυτή την αρχή. Με τη χρήση υπερβραχέων παλμών λέιζερ

μπορούμε να διαμορφώσουμε επιφάνειες υλικών σε μικρο- και νανοκλίμακα, δημιουργώντας δομές που μιμούνται λειτουργίες της φύσης.

Η προσέγγιση αυτή δεν αφορά την απλή αντιγραφή μορφών. Αντίθετα, βασίζεται στην αποκωδικοποίηση της λειτουργικής λογικής της φύσης και στη μεταφορά της σε τεχνολογικές λύσεις.

Η βιομίμηση ως εργαλείο καινοτομίας

Η βιομιμητική προσέγγιση οδηγεί ήδη σε σημαντικές εφαρμογές, ιδιαίτερα στον χώρο των τεχνολογιών υγείας.

Ενδεικτικά παραδείγματα αποτελούν:

- μικρο- και νανοδομές εμπνευσμένες από πτερύγια εντόμων που μειώνουν τις ανακλάσεις φωτός σε οπτικούς αισθητήρες
- βιομιμητικές επιφάνειες που περιορίζουν την προσκόλληση μικροβίων σε ιατρικά εργαλεία χωρίς χρήση φαρμάκων

- δομές εμπνευσμένες από το δέρμα του καρχαρία που μειώνουν τριβές και επικαθίσεις σε τεχνολογικές επιφάνειες.

Σε όλες αυτές τις περιπτώσεις, η καινοτομία δεν προκύπτει από την απλή μίμηση της μορφής αλλά από τη μίμηση της λειτουργικής αρχής που κρύβεται πίσω από τη μορφή.

Τι μπορεί να μάθει ένας νέος επιστήμονας από τη φύση;

Η φιλοσοφία της βιομίμησης μπορεί να αποτελέσει και ένα πλαίσιο mentoring για τους νέους επιστήμονες.

Από την παρατήρηση της φύσης προκύπτουν **τρεις βασικές αρχές**:

1. Η σταδιοδρομία ως οικοσύστημα σχέσεων

Στη φύση, κανένας οργανισμός δεν επιβιώνει απομονωμένος. Όλοι αποτελούν μέρος ενός οικοσυστήματος αλληλεξαρτήσεων.

Αντίστοιχα, η επιστημονική πορεία δεν είναι ατομική διαδρομή αλλά ένα δίκτυο συνεργασιών.

Για έναν νέο επιστήμονα, η σωστή επιλογή δεν αφορά μόνο τον τίτλο μιας θέσης αλλά:

- το περιβάλλον στο οποίο θα μάθει
- τους ανθρώπους με τους οποίους θα συνεργαστεί
- τις κοινωνικές ανάγκες στις οποίες θα απαντήσει

Το mentoring, επομένως, δεν είναι απλώς συμβουλή. Είναι χαρτογράφηση ενός οικοσυστήματος γνώσης.

2. Η φύση ως σχολείο ανατροφοδότησης

Η εξέλιξη στη φύση προκύπτει μέσα από συνεχείς δοκιμές και προσαρμογές. Τα λάθη αποτελούν αναπόσπαστο μέρος της διαδικασίας.

Το ίδιο ισχύει και στην επιστημονική έρευνα. Στα εργαστήρια λείζερ, ένα πείραμα σπάνια λειτουργεί σωστά από την πρώτη προσπάθεια. Οι παράμετροι αλλάζουν, τα υλικά αντιδρούν διαφορετικά και τα αποτελέσματα απαιτούν επαναπροσδιορισμό.

Η πραγματική επιστημονική ανθεκτικότητα βρίσκεται στην ικανότητα να μετατρέπεις την αποτυχία σε γνώση.

3. Η φύση ως πρότυπο βιωσιμότητας

Τα φυσικά συστήματα δεν βελτιστοποιούνται για μέγιστη απόδοση βραχυπρόθεσμα αλλά για μακροχρόνια ισορροπία.

Στη φύση, το «απόβλητο» συχνά γίνεται πόρος για κάτι άλλο. Η καινοτομία λειτουργεί κυκλικά.

Στις τεχνολογίες υγείας αυτό σημαίνει ότι η πρόοδος πρέπει να αξιολογείται όχι μόνο με βάση τις επιδόσεις αλλά και με βάση:

- a) το ενεργειακό αποτύπωμα
- b) τη βιωσιμότητα των υλικών
- c) την ανθεκτικότητα των συστημάτων
- d) τη δυνατότητα επαναχρησιμοποίησης

Βιομίμηση και προγονική νοημοσύνη

Η βιομίμηση συνδέεται με αυτό που μπορούμε να ονομάσουμε προγονική νοημοσύνη — τη συσσωρευμένη εμπειρία κοινωνιών που παρατηρούσαν τη φύση και αναγνώριζαν τα μοτίβα της ζωής.

Τεύχος 21^ο – Γενικά Άρθρα

Στην ελληνική παράδοση, αυτή η γνώση αποτυπώνεται και στους μύθους.

Ο Ασκληπιός συμβολίζει την ιατρική ως πράξη φροντίδας και ευθύνης.

Ο Δαίδαλος αντιπροσωπεύει τη δημιουργική μηχανική αλλά και τα όρια της τεχνολογικής ύβρεως. Η Δήμητρα και η Περσεφόνη υπενθυμίζουν τον κυκλικό χαρακτήρα της ζωής.

Οι μύθοι αυτοί λειτουργούν σαν συμπιεσμένη γνώση, βοηθώντας μας να διακρίνουμε όχι μόνο τι μπορούμε να δημιουργήσουμε αλλά και τι αξίζει να δημιουργήσουμε.

Συμπέρασμα

Σε μια εποχή όπου η τεχνητή νοημοσύνη και οι νέες τεχνολογίες επιταχύνουν την παραγωγή λύσεων, οι νέοι επιστήμονες χρειάζονται περισσότερο από ποτέ μια εσωτερική πυξίδα κρίσης.

Να μπορούν να ξεχωρίζουν:

- e. το εφικτό από το σωστό
- f. το γρήγορο από το ανθεκτικό
- g. το εντυπωσιακό από το ουσιαστικό

Η φύση — μαζί με τη γνώση που κληρονομήσαμε από τον πολιτισμό μας — μπορεί να αποτελέσει τον πιο αξιόπιστο μέντορα.

Βιογραφικό

Ο Δρ. Εμμανουήλ Στρατάκης είναι Διευθυντής Ερευνών και Διευθύνων του Ινστιτούτου Ηλεκτρονικής Δομής και Λέιζερ του Ιδρύματος Τεχνολογίας και Έρευνας.

Είναι διδάκτωρ Φυσικής του Πανεπιστημίου Κρήτης και έχει εργαστεί ως μεταδιδακτορικός και επισκέπτης ερευνητής στο Πανεπιστήμιο της Καλιφόρνιας στο Μπέρκλεϊ.

Διευθύνει το Εργαστήριο Μικρονανοδόμησης με Υπερβραχείς Παλμούς Λέιζερ στο IESL-FORTH.

Έχει δημοσιεύσει περισσότερες από 300 επιστημονικές εργασίες με πάνω από 17.000 αναφορές και έχει συντονίσει πλήθος εθνικών και ευρωπαϊκών ερευνητικών έργων.

Είναι υπότροφος της OPTICA Society, Πρέσβης του European Innovation Council και ιδρυτής της εταιρείας Biomimetic.



**Εμείς οι Έλληνες
Ρίζες & Ορίζοντες**

Ο ΧΡΕΜΩΝΙΔΕΙΟΣ ΠΟΛΕΜΟΣ (267-261 π.Χ)

Η τελευταία προσπάθεια των ελληνικών πόλεων για ανεξαρτησία

του Δημήτρη Τσικούρη, Πρέσβυς (ε.τ.)



Εισαγωγή

Ο Χρεμωνίδειος πόλεμος (267-261 π.Χ.) αποτελεί σημαντικό ορόσημο της ελληνιστικής περιόδου, καθώς ήταν η τελευταία προσπάθεια των ελληνικών πόλεων-κρατών να αποκαταστήσουν την ανεξαρτησία τους. Ξεκίνησε τέσσερα χρόνια αφότου οι Αθηναίοι είχαν προσπαθήσει να αντιπαχθούν στον Αντίγονο Β' Γονατά ενώνοντας τις δυνάμεις τους με τον εχθρό του, τον Πύρρο. Διεξήχθη από έναν συνασπισμό ελληνικών πόλεων-κρατών και της Πτολεμαϊκής Αιγύπτου εναντίον της δυναστείας των Αντιγονιδών. Τελείωσε με νίκη των Μακεδόνων που επιβεβαίωσε τον έλεγχο των Αντιγονιδών στην υπόλοιπη Ελλάδα. Ο πόλεμος πήρε το όνομά του από τον Χρεμωνίδα, γιο του Ετεοκλή από τον δήμο των Αιθαλίδων, τον Αθηναίο πολιτικό, στρατηγό και στωικό φιλόσοφο (ανήκε στη φιλοσοφική σχολή του Ζήνωνα) που ηγήθηκε της αντιμακεδονικής παράταξης της πόλης του.

Δεν έχουμε σύγχρονες αναφορές για τον πόλεμο, ο οποίος, επειδή είναι ελάχιστα τεκμηριωμένος, είναι γνωστός, σε μεγάλο βαθμό, χάρη σε αποσπασματικές αναφορές ιστορικών που έζησαν περισσότερους από τέσσερις αιώνες αργότερα, δηλαδή του Παυσανία και του Ιουστίνου.

1. Η γεωπολιτική κατάσταση στην Ελλάδα πριν από τον πόλεμο

Την παραμονή του Χρεμωνίδειου πολέμου, η γεωπολιτική κατάσταση στην Ελλάδα χαρακτηριζόταν από την κυριαρχία των ελληνιστικών μοναρχιών, η πιο επικρατούσα από τις οποίες ήταν το βασίλειο της Μακεδονίας, ενώ οι παραδοσιακές ελληνικές πόλεις-κράτη έχαναν όλο και περισσότερο, μέρα με τη μέρα, την αυτονομία τους.

Η Μακεδονία ήταν, με μεγάλη διαφορά, η κυρίαρχη δύναμη στην Ελλάδα υπό τον Αντίγονο Β' Γονατά, γιο του Δημητρίου Α' Πολιορκητή (ο οποίος ονομάστηκε έτσι λόγω των πολλών εκστρατειών που πραγματοποίησε και λόγω των νέων όπλων που εφηύρε και χρησιμοποίησε σε αυτές τις εκστρατείες). Ο Αντίγονος Β' Γονατάς ήταν εγγονός του Αντίγονου Α' Μονοφθάλμου, του ιδρυτή της δυναστείας των Αντιγονιδών, η οποία κυβέρνησε τη Μακεδονία από το 276 π.Χ. μέχρι την κατάκτησή της από τους Ρωμαίους το 168 π.Χ. Έτσι, ο Αντίγονος Β' Γονατάς ανήκε σε μια οικογένεια που συνέχισε, περισσότερο από οποιαδήποτε άλλη, να διεκδικεί ολόκληρη την αυτοκρατορία του Μεγάλου Αλεξάνδρου, αν και όταν έγινε βασιλιάς της Μακεδονίας μια τέτοια διεκδίκηση ήταν ήδη άνευ νοήματος (Σημείωση 1).

Οι ελληνικές πόλεις-κράτη ήταν αδύναμες και πολιτικά διαιρεμένες, με την Αθήνα και τη Σπάρτη να προσπαθούν να αποκτήσουν την χαμένη αυτονομία τους και το προηγούμενο κύρος και δόξα τους.

Η Αθήνα, αν και παρέμεινε συμβολικά σημαντική, δεν ήταν πλέον η μεγάλη στρατιωτική δύναμη που περιέγραψε ο Περικλής στην περίφημη ομιλία του. Οι Αθηναίοι είδαν την κυριαρχία τους να περιορίζεται σοβαρά, καθώς μια μακεδονική φρουρά έλεγχε το λιμάνι του Πειραιά. Η εγκατάσταση φρουρών σε στρατηγικά ισχυρά σημεία στις ελληνικές πόλεις-κράτη ήταν η πιο συνηθισμένη μέθοδος που χρησιμοποιούσαν οι βασιλιάδες της Μακεδονίας για να επιτύχουν και να διατηρήσουν έναν σταθερό έλεγχο στην Ελλάδα (Σημείωση 2). Οι δημοκρατικοί θεσμοί συνέχισαν να υπάρχουν στις ελληνικές πόλεις-κράτη, ενώ ένα έντονο αντιμακεδονικό αίσθημα μεγάλωνε μεταξύ όλων των πολιτών, οι οποίοι δεν έπαυσαν ποτέ να προωθούν το ιδανικό και την αξία της ελευθερίας. Για το σκοπό αυτό, ήλπιζαν να λάβουν βοήθεια και υποστήριξη από μια άλλη δύναμη προκειμένου να απαλλαγούν από τον μακεδονικό έλεγχο.

Η Σπάρτη, από την άλλη πλευρά, υπό τον βασιλιά Αρέα Α΄, ο οποίος είχε πολεμήσει στο πλευρό του Αντίγονου εναντίον του Πύρρου ήδη από το 272 π.Χ., αντιτάχθηκε τόσο στην μακεδονική παρέμβαση όσο και στις αντίπαλες πελοποννησιακές συμμαχίες (Αχαϊκή, Αιτωλική) και προσπάθησε να ανακτήσει την επιρροή και το κύρος της, με τον βασιλιά να είναι ιδεολογικά ευθυγραμμισμένος με την Αθήνα και να υπερασπίζεται την ελευθερία και την πολιτική αυτονομία.

Στην Αίγυπτο βασίλευε ο Πτολεμαίος Β΄ ο Φιλάделφος, γιος του Πτολεμαίου Α΄

του Λαγού που ήταν από τους πιο έμπιστους συντρόφους και στρατιωτικούς αξιωματικούς του Αλεξάνδρου. Ο Πτολεμαίος Β΄ είχε τη φήμη ενός άμαχου μονάρχη χωρίς τα χαρακτηριστικά των Μακεδόνων βασιλέων: Ο διακεκριμένος ιστορικός W. W. Tarn λέει τα εξής γι' αυτόν: «Ο μόνος από τους βασιλιάδες της εποχής του που δεν ήταν πολεμιστής... Ο πρίγκιπας που ηγήθηκε της χρυσής εποχής της Αιγύπτου δεν ήταν παρά ένα φιλάσθενο πλάσμα, ένας λάτρης της απόλαυσης σε όλες τις μορφές της, αναζητώντας συνεχώς νέες διασκεδάσεις και νέες αισθήσεις..., κάποιος που εξάντλησε κάθε μορφή πολυτέλειας και που, καταβεβλημένος από ουρική αρθρίτιδα, ζήλευε τις απλές χαρές των ζητιάνων κάτω από το παράθυρό του, ακόμη και όταν έψαχνε για το ελιξίριο που θα τον έκανε αθάνατο» (Σημείωση 3). Ενθάρρυνε την εξέγερση των ελληνικών πόλεων-κρατών κατά της Μακεδονίας σε ένα πλαίσιο αντιπαράθεσης και κυριαρχίας των μεγάλων δυνάμεων στην ανατολική Μεσόγειο, σε συνδυασμό με ιδεολογική αντίσταση. Η Πτολεμαϊκή Αίγυπτος είχε ένα ισχυρό ναυτικό που είχε φτάσει μέχρι την Αθήνα, τα νησιά του Αιγαίου και τις ακτές της Μικράς Ασίας και της Κύπρου. Αυτή η ναυτική δύναμη επέτρεψε στον Πτολεμαίο Β' να ακολουθήσει μια πολιτική που προσπαθούσε να μειώσει τη μακεδονική επιρροή, ενώ ταυτόχρονα έκανε τα ελληνικά κράτη να πιστέψουν ότι η αντίσταση στη Μακεδονία ήταν εφικτή. Ωστόσο, η αντίσταση αυτή κατά της Μακεδονίας δεν ήταν συντονισμένη επειδή οι ελληνικές πόλεις-κράτη ήταν πολιτικά κατακερματισμένες χωρίς ενιαίο μέτωπο και, ως αποτέλεσμα, ο αντιμακεδονικός συνασπισμός αποδυναμώθηκε εξ αρχής.

Μόλις λίγα χρόνια πριν από το ξέσπασμα του Χρεμωνίδειου πολέμου, ο Πτολεμαίος Κεραυνός, ο εκτοπισμένος γιος του Πτολεμαίου Α' και ετεροθαλής αδελφός του Πτολεμαίου Β', είχε δολοφονήσει τον Σέλευκο, τον τελευταίο εναπομείναντα από τους συντρόφους του Μ. Αλεξάνδρου, που επτά μήνες νωρίτερα είχε νικήσει τον Λυσίμαχο στην μάχη του Κουροπεδίου (281 π.Χ.), μια μάχη που σήμανε το τέλος των πολέμων μεταξύ των διαδόχων του Μ. Αλεξάνδρου.

2. Τα αίτια του πολέμου και οι αντίπαλοι

Οι απαρχές και τα αίτια του Χρεμωνίδειου πολέμου, όπως γράφει ο Μ. Μ. Austin, «είναι ασαφή και αμφιλεγόμενα, ιδιαίτερα όσον αφορά τους στόχους των δύο βασιλιάδων» (Σημείωση 4).

Ωστόσο, μπορούμε να πούμε ότι η υποκείμενη αιτία ήταν η ένθερμη επιθυμία της Αθήνας (πρωτίστως) και της Σπάρτης να ανακτήσουν την ανεξαρτησία τους από τον μακεδονικό έλεγχο. Σε αυτή την προσπάθεια, υποστηρίχθηκαν και ενθαρρύνθηκαν από τον Πτολεμαίο Β' της Αιγύπτου, ο οποίος στόχευε στην αποδυνάμωση της επιρροής της Μακεδονίας στο Αιγαίο. Οι φιλοδοξίες του να κυριαρχήσει στο Αιγαίο και να προστατεύσει το αιγυπτιακό εμπόριο και επιρροή απειλούντο από τον στόλο του Αντίγονου Γονατά, ο οποίος στόχευε στην επέκταση στη Μικρά Ασία. Για να αντισταθεί ο Πτολεμαίος Β' δημιούργησε έναν αντιμακεδονικό συνασπισμό μεταξύ των ελληνικών πόλεων-κρατών. Ως προς την Αθήνα, ειδικότερα, προμήθευσε την πόλη με σιτηρά για να κερδίσει την υποστήριξη των πολιτών της. Ήταν ακριβώς ένας Αθηναίος πολίτης, ο πολιτικός

Χρεμωνίδης, που πήρε την πρωτοβουλία να προτείνει ένα διάταγμα για τη δημιουργία μιας αντιμακεδονικής συμμαχίας που έδωσε στον πόλεμο το όνομά του. Το νομοσχέδιο ψηφίστηκε από τη Βουλή το καλοκαίρι του 268. π.Χ., την τεσσαρακοστή πρώτη ημέρα του αττικού έτους που ξεκινούσε τον Ιούλιο.

Ο Αντίγονος Γονατάς, από την άλλη πλευρά, ακολουθούσε πολιτική επέκτασης και συνέχισε να ενισχύει τον μακεδονικό έλεγχο στην υπόλοιπη Ελλάδα εγκαθιστώντας φρουρές και συνάπτοντας συμμαχίες, προκαλώντας έτσι αντίσταση.

Οι συμμετέχοντες στη σύγκρουση ήταν αφενός η Αθήνα, η Σπάρτη με τους διάφορους συμμάχους της στην Πελοπόννησο και την Κρήτη, καθώς και οι ελληνικές πόλεις-κράτη του Αιγαίου ως και η Πτολεμαϊκή Αίγυπτος, και, αφετέρου, η Μακεδονία υπό τον Αντίγονο Β' Γονατά, υποστηριζόμενη από πόλεις με φρουρές στην υπόλοιπη Ελλάδα. Όσον αφορά τους συμμετέχοντες, το Χρεμωνίδιο διάταγμα αναφέρει τα εξής:

«...ο λαός αποφασίζει ότι θα υπάρξει φιλία και συμμαχία μεταξύ των Αθηναίων, των Λακεδαιμονίων και των βασιλέων των Λακεδαιμονίων, και των Ηλείων και των Αχαιών και των Τεγεατών και των Μαντινέων και των Ορχομενίων και των Φιγαλέων και των Καφυέων και των Κρητών, οι οποίοι συμμετέχουν στη συμμαχία των Λακεδαιμονίων και του Αρέα και των υπόλοιπων συμμάχων...» (Σημείωση 5).

3. Μια σύντομη περιγραφή του πολέμου

Όπως αναφέρθηκε προηγουμένως, ο πόλεμος είναι ελάχιστα τεκμηριωμένος

και έχουμε μόνο αποσπασματικές αναφορές από πολύ μεταγενέστερους ιστορικούς. Ο Ε. Will κάνει την ίδια παρατήρηση σημειώνοντας ότι λίγα είναι γνωστά για τις επιχειρήσεις («Les operations sont mal connues»), και πιο συγκεκριμένα για τις θαλάσσιες επιχειρήσεις όπου έλαβε χώρα το μεγαλύτερο μέρος του πολέμου (Σημείωση 6).

Ο Πτολεμαίος Β' είναι, σύμφωνα με τον Chr. Halbicht αυτός που, πιθανώς, ξεκίνησε τον πόλεμο: «Το διάταγμα του Χρεμωνίδη αποκαλύπτει ότι τόσο η Σπάρτη όσο και η Αθήνα είχαν σχηματίσει συμμαχία με τον Πτολεμαίο πριν συνάψουν τη δική τους άμεση συμφωνία, μια περίπτωση που καθιστά τον Πτολεμαίο πιθανό εμπνευστή του πολέμου. Ταυτόχρονα, το διάταγμα τονίζει εντυπωσιακά τις επιθυμίες της αδελφής και συζύγου του Πτολεμαίου, Αρσινόης Β', να απελευθερώσει τις ελληνικές πόλεις-κράτη από τη Μακεδονία» (Σημείωση 7).

Οι εχθροπραξίες ξεκίνησαν εντός του έτους του νομοσχεδίου του Χρεμωνίδη, όπως αποκάλυψε ένα διάταγμα που εκδόθηκε από τον αθηναϊκό δήμο Ραμνούντα για τον στρατηγό Επιχάρη.

Η μακεδονική παρουσία στην Κόρινθο, μέσω μιας σημαντικής φρουράς, αποδείχθηκε κρίσιμης σημασίας για τον πόλεμο, καθώς δεν επέτρεπε στους Πελοποννήσιους να ενώσουν τις δυνάμεις τους με τους Αθηναίους. Ακόμα χειρότερα, οι Σπαρτιάτες έχασαν εκεί τον βασιλιά τους Αρέα Α', ο οποίος σκοτώθηκε ενώ προσπαθούσε, ανεπιτυχώς, να ανοίξει με τον στρατό του ένα πέρασμα (265 π.Χ.). Ως αποτέλεσμα, η Αθήνα αναγκάστηκε να υποστεί μια μακρά πολιορκία από τις δυνάμεις του Αντίγονου Β' Γονατά.

Μη μπορώντας έτσι να λάβουν βοήθεια από τους Σπαρτιάτες συμμάχους τους, οι Αθηναίοι εναπόθεσαν όλες τις ελπίδες τους στον Πτολεμαίο Β', ο οποίος ωστόσο δεν μπόρεσε να σπάσει τον αποκλεισμό και να σώσει την πόλη της Αθήνας, η οποία τελικά, αντιμέτωπη με την πείνα, αναγκάστηκε να συνθηκολογήσει (262 π.Χ.). Αυτό δεν οφειλόταν σε αμέλεια εκ μέρους του Πτολεμαίου Β', αλλά στο γεγονός ότι δεν μπόρεσε να σταματήσει τις θαλάσσιες επικοινωνίες του Αντίγονου Β' Γονατά, του οποίου οι ναυτικές δυνάμεις αλλά και οι τακτικές αποδείχθηκαν ανώτερες από τον αντίπαλό του. Πράγματι, ο Αντίγονος Β' Γονατάς επιτέθηκε έξυπνα στις πτολεμαϊκές κτήσεις στα νησιά του Αιγαίου καθώς και στις ακτές της Ιωνίας, αναγκάζοντας έτσι τον Πτολεμαίο Β' να αντιμετωπίσει ένα νέο απροσδόκητο μέτωπο. Το πτολεμαϊκό ναυτικό ηττήθηκε στη ναυμαχία που έλαβε χώρα στην Κω, για την οποία δεν έχουμε πληροφορίες, αλλά πιστεύεται ότι πιθανότατα έλαβε χώρα το έτος 262 π.Χ. Όπως σημειώνει ο J. G. Droysen «Η ναυμαχία στην Κω άλλαξε ξαφνικά την κατάσταση... και η Αίγυπτος δεν μπορούσε πλέον να αποτελέσει απειλή για τη δυτική ακτή της Μικράς Ασίας» (Σημείωση 8).

Κρίνοντας τη συνολική υποστήριξη των Πτολεμαίων προς την Αθήνα, ο Πausanίας γράφει ότι «τίποτα αξιοσημείωτο» δεν επιτεύχθηκε. Στο ίδιο συμπέρασμα καταλήγει η Ager Sheila L. που σημειώνει ότι «Τελικά κατέληξε σε τίποτα αξιοσημείωτο» (Σημείωση 9). Ωστόσο, αρχαιολογικά, επιγραφικά και νομισματικά στοιχεία από την περιοχή της Αττικής αποδεικνύουν ότι ο ναυτικός διοικητής του Πτολεμαίου, Πάτροκλος, έκανε ίσως το καλύτερο που μπορούσε με τους πόρους που διέθετε.

Ήταν επικεφαλής του στόλου που έστειλε ο Πτολεμαίος για να βοηθήσει τους Αθηναίους στην προσπάθειά τους να αμυνθούν στις επιδρομές του Αντίγονου Β' Γονατά. Το νησί κοντά στο Σούνιο, όπου είχε στήσει στρατόπεδο ο Πάτροκλος, έχει πάρει το όνομά του από αυτόν. Αν και ένιωθε δυνατός στη θάλασσα, δεν επιχείρησε απόβαση στην απέναντι περιοχή της Αττικής, καθώς ο ευμεγέθης στρατός του Αντίγονου θα έσπευδε γρήγορα να τον απωθήσει. Ο J.G. Droysen αναφέρει την ακόλουθη ιστορία που δείχνει ότι το πτολεμαϊκό ναυτικό ήταν ισχυρότερο: Ο Πάτροκλος έστειλε ψάρια και σύκα ως δώρο στον Αντίγονο Β' Γονατά. Ενώ όλοι αναρωτιόντουσαν τι σήμαινε το δώρο, ο βασιλιάς έδωσε την ακόλουθη ερμηνεία: «Ή θα γίνουμε πιο δυνατοί στη θάλασσα, ή απλώς θα καθόμαστε εδώ και θα τρώμε σύκα!».

Οι Αμερικανοί αρχαιολόγοι που βρήκαν τα ερείπια του στρατοπέδου, παρατήρησαν σημάδια βιαστικής κατασκευής. Είχε χτιστεί από έναν στρατό που έφτασε από τη θάλασσα και περίμενε επίθεση από ξηρά, αλλά όπως έδειξαν τα ευρήματα, δεν κράτησε πολύ. Εκεί βρέθηκαν αρκετές δεκάδες νομίσματα, όλα από την εποχή της βασιλείας του Πτολεμαίου Β'. Ωστόσο, παρόλο που ο στρατός του Πτολεμαίου, υπό τη διοίκηση του Πατρόκλου, είχε πιο ενεργό ρόλο και πλησίασε την Αθήνα, δεν μπόρεσε να σώσει την πόλη, καθώς οι δυνάμεις του Αντίγονου είχαν περικυκλώσει την πόλη αμέσως μετά το ξέσπασμα του πολέμου. Σύμφωνα με την εκτίμηση του ίδιου του Πάτροκλου, τα στρατεύματά του ήταν πολύ αδύναμα από μόνα τους για να ανακουφίσουν τους πολιορκημένους κατοίκους. Το σχέδιό του ήταν να κάνει τους Σπαρτιάτες να επιτεθούν στον εχθρό, πλησιάζοντας από ξηράς μέσω Ελευσίνας, ενώ οι

δυνάμεις του θα πραγματοποιούσαν επίθεση από τα νώτα. Η μοίρα της Αθήνας, ωστόσο, κρίθηκε όταν η σχεδιαζόμενη συνδυασμένη επιχείρηση δεν πραγματοποιήθηκε ποτέ και ο Σπαρτιάτης βασιλιάς Αρέας σκοτώθηκε ενώ προσπαθούσε να ανοίξει ένα πέρασμα προς την πόλη της Αθήνας.

4. Το τέλος του πολέμου: Τα αποτελέσματα και οι συνέπειές του

Τα αποτελέσματα και οι συνέπειες του Χρεμωνιδείου πολέμου ήταν καταστροφικά για τις ελληνικές πόλεις-κράτη στο σύνολό τους, καθώς σηματοδότησαν την τελευταία αξιόπιστη προσπάθειά τους να ανακτήσουν την ανεξαρτησία τους από τη Μακεδονία. Ο Αντίγονος Β' Γονατάς νίκησε αποφασιστικά τον αντιμακεδονικό συνασπισμό τόσο στην ξηρά όσο και στη θάλασσα και ενίσχυσε τον έλεγχό του στην ηπειρωτική Ελλάδα. Ως αποτέλεσμα, η εξουσία μετατοπίστηκε από το παλιό σύστημα πόλεων στις ελληνιστικές μοναρχίες. Αργότερα, στη θέση των μεμονωμένων πόλεων-κρατών, οι ομοσπονδιακές συμμαχίες, και το πιο σημαντικό, η Αχαϊκή Συμμαχία, θα αποτελέσουν την κύρια δύναμη αντίστασης.

Συγκεκριμένα, η Αθήνα, ο Πειραιάς και ολόκληρη η Αττική τέθηκαν υπό μακεδονική στρατιωτική κατοχή, αφού υπέφεραν από σοβαρό λιμό για μεγάλο χρονικό διάστημα. Μια μακεδονική φρουρά εγκαταστάθηκε στο λιμάνι του Πειραιά (Μουνυχία) και ένας φιλομακεδόνας κυβερνήτης επιβλήθηκε για τα επόμενα χρόνια. Η Αθήνα έπαψε να είναι μια σημαντική αυτόνομη οντότητα, χάνοντας την πολιτική και στρατιωτική της ανεξαρτησία, με τον Χρεμωνίδα, τον συγγραφέα του προαναφερθέντος διατάγματος, να καταφεύγει στην Αίγυπτο με τον αδελφό του Γλαύκωνα.

Εκεί, έγινε ναύαρχος του Πτολεμαϊκού στόλου και το 259 π.Χ. ηττήθηκε στα ανοικτά της Εφέσου από τον Αγαθόστρατο της Ρόδου (Σημείωση 10).

Ο θάνατος του Σπαρτιάτη βασιλιά Αρέα Α΄ έθεσε τέλος στην προσπάθεια αποκατάστασης της λακεδαιμονικής ηγεμονίας και ανάκτησης της πρώην ηγεσίας της Σπάρτης στον ελληνικό κόσμο. Αντ' αυτού, η Σπάρτη έγινε πιο αδύναμη, τόσο πολιτικά όσο και στρατιωτικά.

Ο Πτολεμαίος Β' της Αιγύπτου είδε την επιρροή και τον έλεγχό του να μειώνονται στο Αιγαίο και την ηπειρωτική Ελλάδα προς όφελος του αντιπάλου του Αντίγονου Β' Γονατά, ο οποίος διατήρησε τον έλεγχό του στην περιοχή, εξασφαλίζοντας την ηγεμονία της Μακεδονίας για δεκαετίες ως η κυρίαρχη ελληνιστική δύναμη σε ολόκληρη την Ελλάδα.

Έτσι, ο μεγάλος νικητής είναι ο Αντίγονος Β' Γονατάς, ο οποίος έγινε ο αδιαμφισβήτητος ηγεμόνας στην Ελλάδα για δεκαετίες, με τη Μακεδονία να αναδεικνύεται ως η κυρίαρχη ελληνιστική δύναμη στην Ελλάδα.

Σημειώσεις

1. F. W. Walbank, "The Hellenistic world", Cambridge 1992, p.79.
2. F. W. Walbank, op. cit., p.92.
3. Quoted by Ager, Sheila L. "An uneasy balance: From the Death of Seleukos to the battle of Raphia", in Andrew Erskine (ed.) "A Companion to the Hellenistic World", Blackwell 2005 p.37.

4. M. M. Austin, "The Hellenistic world from Alexander to the Roman of conquest", Cambridge 1991, p.94.
5. Quoted by F. W. Walbank, op.cit., p.95.
6. E. Will, "Histoire politique du monde hellénistique", Nancy 1966, p. 200.
7. Chr. Halbicht, "Athens from Alexander to Anthony", Cambridge 1999, p.143.
8. J.G. Droysen, «Ιστορία των Επιγόνων του Μεγάλου Αλεξάνδρου», Αθήνα 2006, p.158.
9. Ager, Sheila L., op. cit., p. 40.
10. R. A. Hazzard, "Imagination of a Monarchy: Studies in Ptolemaic Propaganda", Toronto 2000, p.184.

Βιβλιογραφία

- M. M. Austin, «The Hellenistic world from Alexander to the Roman conquest», Cambridge 1981.
- J. G. Droysen, "Ιστορία των Επιγόνων του Μεγάλου Αλεξάνδρου", Αθήνα 2009.
- A. Erskine (ed.), "A companion to the Hellenistic world", Blackwell, 2005.
- J. Gabbert, *Antigonos II Gonatas. A political biography*, London and New York 1997.
- Chr. Halbicht, «Athens from Alexander to Antony», Cambridge. 1999.
- R. A. Hazzard, «Imagination of a Monarchy: Studies in Ptolemaic Propaganda», Toronto 2000.
- Gr. Shipley, "The Greek World after Alexander", 323-30 B.C., London 2000.
- F. W. Walbank, «The Hellenistic world», Cambridge 1992.
- E. Will, «Histoire politique du monde hellénistique», Nancy 1963.



«Ευρωφελή και Ανθενωτικά» Εκδόσεις Λιβάνη



Επιμέλεια Βιβλιοπαρουσίασης:
Χρήστος Μπεζιρτζόγλου

**George Syriopoulos, MSc Editor-in-Chief ERT
TV | Greece**

LinkedIn | GEORGE SYRIOPOULOS, MSc

Λίγα λόγια για τον Συγγραφέα

Ο Γιώργος Συριόπουλος γεννήθηκε στην Αθήνα, το 1963. Σπούδασε Δημοσιογραφία στις Βρυξέλλες και εργάστηκε επτά χρόνια στο Ευρωπαϊκό Κοινοβούλιο, ως Κοινοβουλευτικός Συνεργάτης του Δημοσιογράφου – Ευρωβουλευτή Τάκη Λαμπρία. Με δράση για το φεντεραλιστικό κίνημα, έχει διατελέσει Πρόεδρος των Νέων Ευρωπαίων Φεντεραλιστών Ελλάδος. Είναι ιδρυτικό μέλος της Ελληνικής Επιτροπής για την Ευρωπαϊκή Ένωση (παράρτημα του European Movement) και μέλος της ΑΗΕΡΑ – Βρυξελλών.

Διοργάνωσε πολλές ενημερωτικές εκδηλώσεις και έρευνες για την ευρωπαϊκή ολοκλήρωση και μετείχε σε δράσεις του ΕΣΟΝΕ κατά του ρατσισμού. Το 1992 συμμετείχε σε αποστολή ειρηνιστών, από 21 χώρες, στο Ανατολικό Τιμόρ.

Ως Μέλος της Επιτροπής Αξιολόγησης για το «Βραβείο Γυναίκες της Ευρώπης», υποστήριξε την υποψηφιότητα της Ειρήνης Παπά, η οποία κέρδισε επάξια τον ευρωπαϊκό τίτλο.

Δημοσιογράφος – Σύμβουλος Επικοινωνίας, με έφεση στα ευρωπαϊκά θέματα, εργάστηκε σε ραδιοφωνικούς σταθμούς της Ομογένειας, στις

εφημερίδες «Ροδιακή» και «Γνώμη», στον τηλεοπτικό σταθμό “Seven-X”, στο δημοτικό ραδιόφωνο «Αθήνα 984», στο περιοδικό «ΕΕ», στην «ΕΡΑ», και ως ειδησεογράφος τηλεπαρουσιαστής στην «ΕΤ-1» και στη «ΝΕΤ».

Διετέλεσε Διοικητικός Διευθυντής στην Ένωση Ιδιοκτητών Ημερησίων Επαρχιακών Εφημερίδων και είναι Μέλος των δημοσιογραφικών Ενώσεων: ΕΣΗΕΑ, ΕΣΑΤ και ΑΙΡΕ (Association des Journalistes Parlementaires Européens). Ως Διευθυντής Εκδόσεων της ΕΡΤ ανανέωσε με τη συνδρομή των συναδέλφων του το περιοδικό «Ραδιοτηλεόραση», προσφέροντας στο κοινό πολιτισμικούς θησαυρούς από το πολύτιμο αρχείο της Δημόσιας Ραδιοτηλεόρασης. Το 2008 του απονεμήθηκε Τιμητική Διάκριση από το Ίδρυμα Προαγωγής Δημοσιογραφίας Αθανασίου Βασιλείου Μπότση για το περιοδικό «Ραδιοτηλεόραση» και την ίδια χρονιά, σε συνεργασία με τη Διεύθυνση Περιφερειακών Ραδιοφωνικών Σταθμών της «ΕΡΑ», πραγματοποίησε ημερίδες δημόσιου διαλόγου σε 12 πόλεις με θέμα «Ραδιοτηλεοπτικός & Παιδικός Κόσμος». Το 2009 βραβεύτηκε από την Ένωση Ευρωπαίων Δημοσιογράφων για την Πολύχρονη Προσπάθεια του

υπέρ της Ευρωπαϊκής Ενοποίησης και την Ποιότητα της Δημοσιογραφικής του Εργασίας. Δημιούργησε Οικογένεια με την Ελένη Σκαρβέλη και έχουν αποκτήσει τρία παιδιά: την Ευρώπη-Νεφέλη, τον Θοδωρή και τον Αναστάσιο-Κωνσταντίνο.

Λίγα λόγια για το βιβλίο του

Το βιβλίο «Ευρωφελή και Ανθενωτικά» του Γιώργου Συριόπουλου, που έχει προλογίσει ο πρώην Αντιπρόεδρος της Ευρωπαϊκής Επιτροπής υπεύθυνο για την Προώθηση του Ευρωπαϊκού Τρόπου Ζωής Μαργαρίτης Σχοινάς, αναλύει το ευρωπαϊκό οικοδόμημα, τις ρωγμές του και τους θεμελιωτές του. Εξετάζει πώς ασύμμετρες απειλές κλονίζουν την Ευρώπη, αναδεικνύοντας τις ευεργετικές ("ευρωφελή") και τις αντιτιθέμενες ("ανθενωτικά") δυνάμεις στην πορεία της ενοποίησης.

Ο Μαργαρίτης Σχοινάς προλόγισε το βιβλίο με τα λόγια:

«Εκείνοι που βιώνουν την αξία και τη χαρά της δημιουργίας, πλάθοντας υπεύθυνα μικρούς ή μεγαλύτερους κόσμους, με υψωμένα χέρια, πυρωμένη καρδιά και ονειρική φαντασία, αντιλαμβάνονται εύκολα ότι και στην Ευρώπη κάθε βήμα μπροστά είναι αποτέλεσμα δράσης, πρωτοτυπίας και αποφασιστικότητας. Το μμωσαϊκό πολιτισμών, λαών και ιδεών είναι η συμπαγής βάση της διαρκώς εντονότερης διαδικασίας σύγκλισης σε όλα τα επίπεδα. Επειδή όσα ενώνουν τους Ευρωπαίους πολίτες είναι πολύ περισσότερα από εκείνα που θα μπορούσαν να τους χωρίσουν.

Το βιβλίο αυτό γράφτηκε σε μια χρονική στιγμή που πολλοί θεωρούν ότι το σπάνιο ευρωπαϊκό οικοδόμημα κλονίζεται συθέμελα από τις ασύμμετρες απειλές, τις ανισορροπίες

και τις εξωτερικότητες. Όμως, αυτό το οικοδόμημα έχει ιστορικά αποδείξει ότι ενισχύεται από τις κρίσεις και τις οξειδώσεις που μοιάζουν να το απειλούν. Μεγαλείο της διαρκούς μμετεξέλιξης της Ευρώπης είναι ο συμβιβασμός του ρεαλισμού με τον ιδεαλισμό. Η σύντηξη των ετερόκλητων στοιχείων. Η δημιουργική ώσμωση ιδεών σε ώρες καθοριστικά κρίσιμες. Παραδοξότητες που έχουν παραγάγει ενοποιητική ουσία σμιλεύοντας την Ευρωπαϊκή Ένωση.

Στις σελίδες αυτής της έκδοσης αποτυπώνονται στοιχεία και ερεθίσματα απολογισμού, σε δυο μεγάλες τομεακές ενότητες: τη θεσμική λειτουργία και την οικονομική διάσταση υπό το πρίσμα των κρίσεων, των προκλήσεων και των προοπτικών μιας νέας αρχιτεκτονικής στην ευρωπαϊκή διακυβέρνηση».

Ο συγγραφέας είχε αποκαλύψει σε παλαιότερη συνέντευξή του την αφορμή για τη συγγραφή αυτού του βιβλίου:

«Το κλικ για τη συγγραφή του βιβλίου έγινε σε μια κουβέντα με τα παιδιά μου. Σε μια παραλία όπου συνειδητοποίησα πως ψηφίζουν στις ευρωεκλογές. Έπαθα σοκ καθώς συνειδητοποίησα πως έχουν τη δυνατότητα να ψηφίσουν για το μέλλον όλων μας., Δεν ήξεραν όμως τι θα ψηφίσουν γιατί δεν μπορούσαν να καταλάβουν τι γίνεται στις Βρυξέλες. Όταν τους ρώτησα τι είναι η Ευρώπη μου απάντησαν Eurovision. Εκεί κατάλαβα ότι κάτι δεν πάει καλά. Τα παιδιά όμως είχαν ήδη εμποτιστεί με την ιδέα της Ευρώπης. Η κόρη μου Νεφέλη επέβαλε το όνομα της στον τίτλο του βιβλίου. Της απάντησα ότι θα το κάνω αλλά θα πρέπει να αναλογιστώ αν η Ευρώπη είναι θετικό ή αρνητικό αποτέλεσμα ή και τα δυο μαζί. Το πρόσημο είναι θετικό από όποια

πλευρά και αν κοιτάξεις. Υπάρχουν τα ευρωφελή αλλά και ορισμένες απειλές δηλαδή ψήγματα μικρά ανθενωτικές πραγμάτων δηλαδή που μας διχάζουν και μας χωρίζουν. Δεν πιστεύω στους διχασμούς. Σε αυτό βοήθησαν πολλά ακόμη και η μετανάστευση. Ο κόσμος αλλάζει γίνεται περίπλοκος έρχονται νέοι άνθρωποι δίπλα μας που δεν μπορούν να χωριστούν σε αριστερούς και δεξιούς. Σε αυτό που μπορεί να μας χωρίσει σε αυτό τον πλανήτη είναι ο κόσμος της τεχνολογίας. Αυτοί που είναι προηγμένοι τεχνολογικά είναι πιο κοντά στο μέλλον. Ο κόσμος πάσχει από υπερπληροφόρηση που έχει το αντίθετο αποτέλεσμα τελικά».

Το βιβλίο κλείνει με την προτροπή «Όχι στην Ευρώπη που δεν μας αξίζει». Μια φράση που ο συγγραφέας την αναλύει ως ακολούθως:

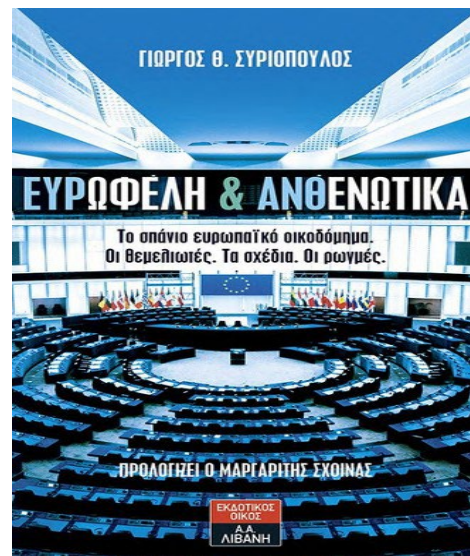
«Δεν είναι προτροπή. Είναι «κραυγή» με κεφαλαία γράμματα: ΟΧΙ ΣΤΗΝ ΕΥΡΩΠΗ ΠΟΥ ΔΕΝ ΜΑΣ ΑΞΙΖΕΙ. Δεν μας αξίζει η Ευρώπη των διχασμών και των πολλαπλών κόσμων. Δεν μας αξίζει η Ευρώπη των αποφάσεων που αγνοούν την πραγματικότητα. Δεν μας αξίζει η Ευρώπη των αριθμών και των στατιστικών.

Δεν μας αξίζει η Ευρώπη των δικαιωματικών διεκδικήσεων χωρίς τη συνείδηση των υποχρεώσεων. Δεν μας αξίζει η Ευρώπη της αποσπασματικής οπτικής των πραγμάτων. Δεν μας αξίζει η Ευρώπη που χάνει τη λάμψη της όταν πρόχειροι οραματισμοί υπηρετούν συγκυρίες και επικοινωνισμούς χωρίς προοπτική και σταθερότητα. Δεν μας αξίζει η Ευρώπη των μεγάλων ανισορροπιών. Δεν μας αξίζει η Ευρώπη καμιάς αβεβαιότητας και

καμιάς ανασφάλειας. Δεν μας αξίζει η Ευρώπη που πετά τη μπάλα στην εξέδρα, όταν οι παίκτες δεν ελέγχουν το γήπεδο. Και κυρίως δεν μας αξίζει η Ευρώπη που λοιδορείται όταν μας υπενθυμίζει την ύπαρξη κανόνων, που γνωρίζαμε πριν μπούμε στο παιχνίδι.

Κατά την άποψη μου, η σχέση της Ευρώπης με την Ελλάδα είναι μια αμφίδρομη ζωογόνος διαδικασία. Είναι η ασφάλεια της γεωπολιτικής ταυτότητάς μας. Είναι η επιβεβαίωση της διαχρονικά πολιτισμικής αξίας μας. Ένα περιβάλλον γαλήνης. Ακριβώς όπως το σπίτι μας.

Δηλαδή, η ζωή μας μέσα από σχέσεις που εκ προοιμίου αποδεχόμαστε πως θα υπάρχουν πάντα, ανεξάρτητα από την αδυναμία απόλυτης πρόβλεψης συμπεριφορών και καταστάσεων. Γιατί αυτό είναι η ζωή. Κι όπως μας λέει η Βιρτζίνια Γουλφ (και έχει ιδιαίτερη σημασία που το είπε μια γυναίκα που πέρασε ταραγμένη ζωή) «Δεν μπορείς να βρεις γαλήνη αποφεύγοντας τη ζωή». Έτσι κι εμείς... πιστεύω ότι, δεν θα μπορέσουμε να έχουμε γαλήνη χωρίς την Ευρώπη μας».



Οἱ Σωκρατόγομοι

Προδημοσίευση κεφαλαίων από το βιβλίο «Ιστορίαι Σωκρατικάί», των Εὐμήχανος και Φαιναρέτης Μοσχονᾶ

Επιμέλεια κειμένου: Χρήστος Μπεζιρτζόγλου



Εὐμήχανος Μοσχονᾶς

Ἀττικὸς πεζογράφος

Μια σειρά μικρῶν ιστοριῶν με πρωταγωνιστὴ τον ἀρχαῖο φιλόσοφο Σωκράτη, γραμμένων στην Ἀττικὴ διάλεκτο και μεταφρασμένων στα νέα ἑλληνικά.

Σωκράτης ἐν ὀλίγοις Κείμενο στην Ἀττικὴ διάλεκτο

Ἦν ποτε χρόνος, ἐν ᾧ ἐν Ἀθήναις ἔξει ἀνὴρ καλὸς τε καὶ ἀγαθὸς, ἔχων τοὺς ὀφθαλμοὺς μεγάλους, τὴν ρίνα χονδρὰν ἀλλὰ καὶ τὴν καρδίαν μεγάλην. Ὄνομα αὐτῷ Σωκράτης ἦν.

Οὐκ ἦν τῶν πλουσίων, οὐδὲ ἰμάτια καλὰ εἶχεν, ἀλλὰ πάντες ἤδεσαν αὐτὸν, δ' ὅτι μάλα ἐφίλει ἐρωτήσεις πρὸς τοὺς ἀνθρώπους ἐρωτᾶν, ὥς "πρὸς τί τοῦτο πράττεις; Τί σημαίνει τοῦτο;". Καθ' ἐκάστην ἡμέραν ἐν τῇ ἀγορᾷ γενόμενος τοιαῦτα τοὺς ἀνθρώπους ἠρώτα.

Ὁ Σωκράτης καίπερ ἐδύνατο, οὐκ ἐβούλετο οὐδὲ πλούσιος γενέσθαι, οὐδέ περίφημος. Ἐβούλετο μάλα μόνον τὴν περὶ τῶν πραγμάτων ἀλήθειαν εὑρεῖν, ἵνα τοῖς ἀνθρώποις ἐπικουρῇ, ὅπως βέλτιστοι τὴν ψυχὴν ἔσονται.

Εἰ καὶ ὁ Σωκράτης καλὸς καὶ ἀγαθὸς ἦν, ἔδοξε ποτε τοῖς Ἀθηναίοις ἀγαγεῖν αὐτὸν ἐπὶ δίκην. Ἐβίων γὰρ ὅτι χαλεπὸς τοῖς ἀνθρώποις ἀεὶ ἐρωτῶν ἐγένετο, καίως ἐκ τῆς διδασκαλίας αὐτοῦ, οἱ νέοι οὐκ ὥς εἴθισται ἀλλὰ ὥς

Σωκράτης με λίγα λόγια Μετάφραση στα Νέα Ἑλληνικά

Κάποτε, υπήρχε μια εποχή κατά την οποία στην Αθήνα ζούσε ένας καλός και ενάρετος άνθρωπος, με μεγάλα μάτια, χοντρή μύτη, αλλά και μεγάλη καρδιά. Το όνομά του ήταν Σωκράτης.

Δεν ήταν πλούσιος ούτε φορούσε όμορφα ρούχα, όμως όλοι τον γνώριζαν γιατί του άρεσε να κάνει πολλές ερωτήσεις στους ανθρώπους.

«Γιατί το κάνεις αυτό; Τι σημαίνει αυτό;»— τέτοιες ερωτήσεις έκανε καθημερινά στους ανθρώπους στην αγορά.

Ο Σωκράτης δεν επιθυμούσε να γίνει πλούσιος ούτε διάσημος. Ήθελε μόνο να ανακαλύψει την αλήθεια, ώστε να βοηθήσει τους ανθρώπους να γίνουν καλύτεροι στην ψυχή τους.

Παρόλο που ο Σωκράτης ήταν καλός και δίκαιος, κάποια στιγμή οι Αθηναίοι αποφάσισαν να τον οδηγήσουν σε δίκη. Φώναζαν ότι δεν ήταν καλός, επειδή έκανε συνεχώς πολλές ερωτήσεις και, εξαιτίας

ὁ Σωκράτης ἐδίδασκεν αὐτοὺς αὐτοῦ, οἱ νέοι ἀρχίζαν νὰ σκέφτονται ἐσκέπτοτο. διαφορετικά.

Ἐν τῇ δίκῃ ὁ Σωκράτης ἐν ἡρεμίᾳ ὦν, ἔλεξε τοιάδε:

"Οὐδὲ κακὸν οὐδενὶ πώποτε ἐποίησα.

"Ἴνα τὴν ἀλήθειαν μόνον εὖρωμεν τοὺς νέους ἐρωτῶ. Οὐ γὰρ καλὸν τὸ σκέπτεσθαι ἐστίν;"

Κατὰ τὴν διάρκεια τῆς δίκης, ὁ Σωκράτης, ἡρεμος, εἶπε τὰ εξῆς λόγια:

«Ποτέ δὲν ἐβλαψα κανέναν. Ρωτῶ τοὺς νέους μόνον γιὰ νὰ βρούμε τὴν ἀλήθεια. Δὲν εἶναι καλὸ νὰ σκεφτόμαστε;»

Τινὲς τῶν δικαστῶν εἰ καὶ πειθόμενοι τοῖς λόγοις αὐτοῦ, εἶπον αὐτῷ ὡς δεῖ μὴ ἔτι τοὺς νέους ἐρωτᾶν. Ὁ Σωκράτης ἀνδρείως ἀπεκρίνατο οὕτως:

Μερικοὶ ἀπὸ τοὺς δικαστές πείστηκαν ἀπὸ τὰ λόγια του, ὅμως του εἶπαν πως ἐπρεπε νὰ σταματήσει νὰ ρωτᾷ τοὺς νέους. Τότε, ὁ Σωκράτης ἀπάντησε με θάρρος:

"Αἶροῦμαι ἀποθανεῖν ζητῶν τὴν ἀλήθειαν μᾶλλον ἢ ζῆν ψευδόμενος"

«Προτιμῶ νὰ πεθάνω ἀναζητώντας τὴν ἀλήθεια, παρὰ νὰ ζήσω λέγοντας ψέματα».

Οὕτως ὁ Σωκράτης, τὸ κώνειον πιὼν, τὴν ψυχὴν ἐξέπνευσεν ἐν τῷ δεσμοτηρίῳ.

Ἔτσι, ἀφοῦ ἤπιε τὸ κώνειο, ἀφησε τὴν τελευταία του πνοή μέσα στη φυλακή.

Σωκράτης καὶ ἡ ἑορτὴ

Ἄλλοτε πάλιν ὁ Σωκράτης εἰς ἑορτὴν παρεγένετο, ἔνθα τὶς ἠρώτησεν αὐτὸν.

"ὦ Σώκρατες, εἰπὲ μοι εἰ βούλει, τί ἄραγε ἡ εὐτυχία τοῖς ἀνθρώποις ἐστίν"

"Εὐτυχία οὐκ ἔστι τὰ σιτία τε καὶ ποτὰ, ἀλλὰ ἀγαθοὺς φίλους τε καὶ καρδίαν ἔχειν.

Πάντες συνέφησαν τοῖς λόγοις τοῦ Σωκράτους καὶ ἐκ τοῦ τότε ἐπειρῶτο καλοὶ καὶ ἀγαθοὶ ἀλλήλοις εἶναι.

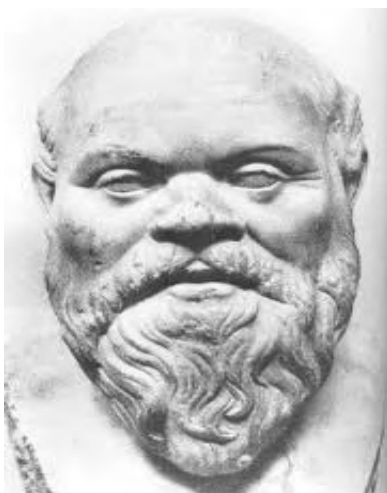
Ο Σωκράτης καὶ ἡ γιορτὴ

Κάποτε, ὁ Σωκράτης παρευρέθηκε σὲ μια γιορτὴ, ὅπου κάποιος τὸν ρώτησε:

«ὦ Σωκράτη, πες μου, ἀν θέλεις, τί εἶναι ἄραγε ἡ εὐτυχία γιὰ τοὺς ἀνθρώπους;»

Ὁ Σωκράτης ἀπάντησε: «Ἡ εὐτυχία δὲν βρίσκεται στο φαγητό καὶ τὸ ποτό, ἀλλὰ στο νὰ ἔχεις καλοὺς φίλους καὶ μια ἐνάρετη καρδιά».

Ὅλοι συμφώνησαν με τὰ λόγια τοῦ Σωκράτη καὶ, ἀπὸ τότε, προσπάθησαν νὰ εἶναι καλοὶ καὶ δίκαιοι μεταξύ τους.



Μέντορες σπουδών

Γιάννης Σκιαδαρέσης



- **Επαγγελματικός τίτλος:** Area Coordinator for Disaster Resilient Society & Security Innovation στη Γενική Διεύθυνση Μετανάστευσης και Εσωτερικών Υποθέσεων (DG HOME) της Ευρωπαϊκής Επιτροπής.
- **Μοιράζεται την εμπειρία του:** με νέους επιστήμονες που ενδιαφέρονται για τη διαχείριση κρίσεων, την ασφάλεια και τις ευκαιρίες σταδιοδρομίας σε ευρωπαϊκούς θεσμούς.
- **Κατηγορίες μεντόρων:** Σπουδές και Σταδιοδρομία.
- **Ομάδα μεντόρων της ΑΛΛΗΛΟΝ:** Για καριέρες στην Ευρωπαϊκή Ένωση.
- **Χώρα διαμονής:** Βέλγιο.

Harris Mylonas



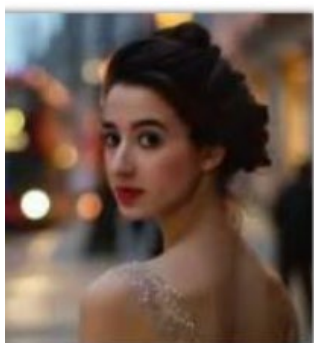
- **Επαγγελματικός τίτλος:** Καθηγητής Πολιτικής Επιστήμης στο Πανεπιστήμιο George Washington.
- **Μοιράζεται την εμπειρία του:** με φοιτητές που ενδιαφέρονται να υποβάλουν αίτηση στο Πανεπιστήμιο George Washington, καθώς και φοιτητές που επιθυμούν να ακολουθήσουν διδακτορικό στις Πολιτικές Επιστήμες.
- **Κατηγορία μεντόρων:** Σπουδές.
- **Ομάδα μεντόρων της ΑΛΛΗΛΟΝ:** Για καριέρες στον τομέα της Εκπαίδευσης.
- **Χώρα διαμονής:** Ηνωμένες Πολιτείες Αμερικής.

Theodoros Matakidiadis



- **Επαγγελματικός τίτλος:** Head of Global Disruptive Innovation Portfolio στην Bayer Crop Science
- **Μοιράζεται την εμπειρία του:** με νέους Έλληνες αποφοίτους που θέλουν να ξεκινήσουν την επαγγελματική τους σταδιοδρομία στην Ελλάδα ή το εξωτερικό, κυρίως στον τομέα του Bio-Research .
- **Κατηγορίες μεντόρων:** Σπουδές και Σταδιοδρομία.
- **Ομάδες μεντόρων της ΑΛΛΗΛΟΝ:** Για Έρευνα και Ανάπτυξη (R&D), Επιχειρηματικότητα και Νέες Τεχνολογίες.
- **Χώρα διαμονής:** Ολλανδία.

Dr. Eleni D. Kalesi



- **Επαγγελματικός τίτλος:** Διδάκτωρ Εκπαιδευτικός, Εκπαιδευτική Ψυχολόγος, Επιστημονική Συνεργάτρια στο γαλλόφωνο Ελεύθερο Πανεπιστήμιο των Βρυξελλών (ULB), Project Manager Ευρωπαϊκών έργων και Πρεσβευτής Scientix.
- **Μοιράζεται την εμπειρία της:** με νέους επιστήμονες και εκπαιδευτικούς που ενδιαφέρονται για τη διαχείριση ευρωπαϊκών έργων, την ακαδημαϊκή έρευνα και την εκπαιδευτική καινοτομία.
- **Κατηγορίες μεντόρων:** Σπουδές, Σταδιοδρομία και Προσωπική Ανάπτυξη.
- **Ομάδες μεντόρων της ΑΛΛΗΛΟΝ:** Για καριέρες στην Ευρωπαϊκή Ένωση και στον τομέα της Εκπαίδευσης.
- **Χώρα διαμονής:** Ελλάδα.

Μέντορες Σταδιοδρομίας

Klimentini Diakomanoli



- **Επαγγελματικός τίτλος:** Στέλεχος της Ευρωπαϊκής Επιτροπής και Εμπειρογνώμονας σε θέματα Επικοινωνίας και Μέσων Μαζικής Ενημέρωσης.
- **Μοιράζεται την εμπειρία της:** με νέους επιστήμονες που στοχεύουν σε καριέρα στους ευρωπαϊκούς θεσμούς, τη δημόσια διπλωματία και τη στρατηγική ενημέρωσης.
- **Κατηγορία μεντόρων:** Σταδιοδρομία.
- **Ομάδα μεντόρων της ΑΛΛΗΛΟΝ:** Για καριέρες στην Ευρωπαϊκή Ένωση.
- **Χώρα διαμονής:** Βέλγιο.

Spyros Roukanas



- **Επαγγελματικός τίτλος:** Καθηγητής στο Πανεπιστήμιο Πειραιώς.
- **Μοιράζεται την εμπειρία του:** με νέους και απόφοιτους που θέλουν να ακολουθήσουν ακαδημαϊκή ή εταιρική σταδιοδρομία στην Ελλάδα ή στο εξωτερικό (κυρίως στους κλάδους της Διεθνούς Πολιτικής Οικονομίας και των Διεθνών Οικονομικών Σχέσεων).
- **Κατηγορίες μεντόρων:** Σπουδές και Σταδιοδρομία.
- **Ομάδα μεντόρων της ΑΛΛΗΛΟΝ:** Για καριέρες Δημόσιου Τομέα.
- **Χώρα διαμονής:** Ελλάδα.

Stella Kafka



- **Επαγγελματικός τίτλος:** Executive Director στην American Association of Variable Star Observers (AAVSO).
- **Μοιράζεται την εμπειρία της:** με νέους που θέλουν να γνωρίσουν καλύτερα τον τομέα των Μη Κυβερνητικών Οργανώσεων.
- **Κατηγορίες μεντόρων:** Σπουδές και Σταδιοδρομία.
- **Ομάδες μεντόρων της ΑΛΛΗΛΟΝ:** Για καριέρες στους τομείς της Έρευνας και Ανάπτυξης (R&D) και σε Διεθνείς Οργανισμούς.
- **Χώρα διαμονής:** Ηνωμένες Πολιτείες Αμερικής.

Eleni Mpoulamatsi



- **Επαγγελματικός τίτλος:** Σύμβουλος ψυχικής υγείας και καριέρας στο Mikrokosmos.
- **Μοιράζεται την εμπειρία της:** με νέους που δραστηριοποιούνται στο εξωτερικό.
- **Κατηγορίες μεντόρων:** Σπουδές, Σταδιοδρομία και Young Mentor.
- **Ομάδα μεντόρων της ΑΛΛΗΛΟΝ:** Για Προσωπική Βελτίωση.
- **Χώρα διαμονής:** Ιταλία.

Μέντορες επιχειρηματικότητας

Αpostolos Thasitis



- **Επαγγελματικός τίτλος:** Business Development Manager στην εταιρεία Bosch.
- **Μοιράζεται την εμπειρία του:** με προπτυχιακούς φοιτητές, νέους επαγγελματίες ή μανάτζερ που ενδιαφέρονται να εξελίξουν την καριέρα τους.
- **Κατηγορίες μεντόρων:** Επιχειρηματικότητα, Σπουδές και Σταδιοδρομία.
- **Ομάδες μεντόρων της ΑΛΛΗΛΟΝ:** Για καριέρες στους τομείς της Επιχειρηματικότητας, της Καινοτομίας και των Νέων Τεχνολογιών.
- **Χώρα διαμονής:** Ελλάδα.

Δανιήλ Σουριανός



- **Επαγγελματικός τίτλος:** Technology Consultant στην KPMG.
- **Μοιράζεται την εμπειρία του:** με νέους που θέλουν να ασχοληθούν με τους τομείς της Επιστήμης, Τεχνολογίας, Μηχανικής και Μαθηματικών (STEM).
- **Κατηγορίες μεντόρων:** Επιχειρηματικότητα, Σπουδές, Σταδιοδρομία και CV & Interview.
- **Ομάδες μεντόρων της ΑΛΛΗΛΟΝ:** Για Επιχειρηματικότητα, Έρευνα και Ανάπτυξη (R&D).
- **Χώρα διαμονής:** Κύπρος.

Anastasia Adami



- **Επαγγελματικός τίτλος:** Στέλεχος Fundraising και Συνεργασιών στο Ινστιτούτο Οδικής Ασφάλειας (Ι.Ο.ΑΣ.) «Πάνος Μυλωνάς».
- **Μοιράζεται την εμπειρία της:** με φοιτητές πανεπιστημίου και νέους επαγγελματίες για την αξιολόγηση και βελτίωση της στρατηγικής τους, των πλάνων μάρκετινγκ και των δημοσίων σχέσεων.
- **Κατηγορίες μεντόρων:** Επιχειρηματικότητα και Σταδιοδρομία.
- **Ομάδα μεντόρων της ΑΛΛΗΛΟΝ:** Για Επιχειρηματικότητα.
- **Χώρα διαμονής:** Ελλάδα.

George L. Varsos



- **Επαγγελματικός τίτλος:** Επιχειρηματικός Σύμβουλος στη SIGMA SA Strategy Business Consultants.
- **Μοιράζεται την εμπειρία του:** με επιχειρηματίες που αναζητούν εκπαιδευτικά εργαλεία για την ανάπτυξη της επιχείρησής τους και ιδιοκτήτες επιχειρήσεων που ενδιαφέρονται να εκπαιδεύσουν τους υπαλλήλους τους.
- **Κατηγορίες μεντόρων:** Επιχειρηματικότητα και Σταδιοδρομία.
- **Ομάδα μεντόρων της ΑΛΛΗΛΟΝ:** Για Επιχειρηματικότητα.
 - **Χώρα διαμονής:** Ελλάδα.

Young Mentors

Victoria Siopi



- **Επαγγελματικός τίτλος:** Σύμβουλος Ανθρώπινου Δυναμικού στη Grecruitment.
- **Μοιράζεται την εμπειρία της:** με νέους επαγγελματίες και απόφοιτους που είτε επιθυμούν να ακολουθήσουν παρόμοια επαγγελματική πορεία στην Ελλάδα είτε θέλουν να εργαστούν ως μηχανικοί στη Γερμανία ή την Ελβετία.
- **Κατηγορίες μεντόρων:** Young Mentor, Σπουδές και Σταδιοδρομία.
- **Ομάδα μεντόρων της ΑΛΛΗΛΟΝ:** Για καριέρες Ιδιωτικού Τομέα.
- **Χώρα διαμονής:** Ελλάδα.

Marios Damaskos



- **Επαγγελματικός τίτλος:** Σύμβουλος Ανθρώπινου Δυναμικού.
- **Μοιράζεται την εμπειρία του:** με φοιτητές, ειδικά σε ιδιωτικά, μη κερδοσκοπικά, εκπαιδευτικά ιδρύματα εντός της ΕΕ και του Ηνωμένου Βασιλείου, πτυχιούχους και νέους.
- **Κατηγορίες μεντόρων:** Young Mentor, CV & Interview, Σταδιοδρομία και Προσωπική Ανάπτυξη.
- **Ομάδες μεντόρων της ΑΛΛΗΛΟΝ:** Για Επιχειρηματικότητα, καριέρες Ιδιωτικού Τομέα και Νέες Τεχνολογίες.
- **Χώρα διαμονής:** Ελλάδα.

Maria Christofilis



- **Επαγγελματικός τίτλος:** Δικηγόρος στο Ελληνικό Κοινοβούλιο.
- **Μοιράζεται την εμπειρία της:** με νέους στους τομείς προσωπικής ανάπτυξης και αναζήτηση καριέρας.
- **Κατηγορίες μεντόρων:** Young Mentor και Σταδιοδρομία.
- **Ομάδες μεντόρων της ΑΛΛΗΛΟΝ:** Για Προσωπική Βελτίωση και καριέρες Ιδιωτικού Τομέα.
- **Χώρα διαμονής:** Ελλάδα.

Alex Tsakiridis



- **Επαγγελματικός τίτλος:** Σύμβουλος στον ΟΗΕ.
- **Μοιράζεται την εμπειρία του:** σε σπουδαστές και επαγγελματίες που ενδιαφέρονται για τη Διεθνή Συνεργασία, την Ανθρωπιστική βοήθεια και τη Διαχείριση Κινδύνων/Καταστροφών.
- **Κατηγορίες μεντόρων:** Young Mentor, Σπουδές, Σταδιοδρομία, Προσωπική Ανάπτυξη, CV & Interview.
- **Ομάδα μεντόρων της ΑΛΛΗΛΟΝ:** Για καριέρες σε Διεθνείς Οργανισμούς.
- **Χώρα διαμονής:** Ελβετία.

Αντί Επιλόγου

Who is the Best Manager to Support the Development of a Young Professional



Argiris Dabanlis

Επαγγελματικός τίτλος: Technical Manager at PETCORE EUROPE.

Μοιράζεται την εμπειρία του: με επαγγελματίες που θέλουν να αναπτύξουν τους εαυτούς τους, ιδιαίτερα τις νεότερες γενιές που αποφάσισαν να φύγουν στο εξωτερικό.

Κατηγορίες μεντόρων: Σταδιοδρομία, Προσωπική Ανάπτυξη, Young Mentor, CV & Interview.

Ομάδα μεντόρων της ΑΛΛΗΛΟΝ: Για καριέρες στην Ευρωπαϊκή Ένωση.

Χώρα διαμονής: Βέλγιο.

Over the course of my professional career, I have encountered a wide range of managerial profiles. Each of these profiles has left a distinct mark on young professionals, influencing not only their skills, but also their confidence, identity, and long-term career orientation. I have come to believe that for young people—whether high-potential or medium-calibre—the real challenge is not simply adapting to different managers but learning selectively from them while maintaining clear personal boundaries.

I have seen the **inspiring manager** playing a decisive role early in many careers. By articulating purpose and leading by example, such managers help young professionals believe in their own potential. High-potential individuals often respond strongly to this vision, while medium-calibre professionals gain motivation and confidence. However, I have also observed the risk of blind admiration; inspiration should never replace independent thinking or personal judgment.

The **team leader** creates environments based on collaboration, trust, and shared responsibility. Under this style, young professionals develop communication skills and emotional intelligence. High-potential individuals refine leadership presence, while medium-calibre employees benefit from peer learning. From my experience, the risk lies in comfort—young professionals must avoid hiding behind the team and should ensure their individual contribution remains visible.

I have experienced the **micromanager** as both a constraint and a teacher. For medium-calibre professionals, close supervision can build discipline and attention to detail. For high-potential individuals, it can be limiting and demotivating. The red line I have learned to recognise is dependency: no young professional should allow micromanagement to weaken autonomy or initiative.

The **objective-driven manager** has taught many young professionals, including myself, the value of clarity, prioritisation, and accountability. High-potential individuals learn how ambition translates into results, while medium-calibre employees benefit from clear

expectations. Yet I have seen how easily performance metrics can become an end in themselves. Young professionals must avoid measuring their worth solely through targets, but they must always seek the balance between the whats and the hows.

I have observed that the **relations-driven manager** creates psychologically safe environments where people feel supported. Medium-calibre professionals often gain confidence and stability, while high-potential individuals develop empathy and people-management skills. The risks, however, are complacency—support must not replace challenge, and deliverables to be the second priority in favour of relations.

The **transformational manager** is often the most impactful in accelerating growth. This managerial profile creates the vision. I have seen high-potential professionals mature rapidly under such leadership, while medium-calibre employees benefit when change is accompanied by guidance. From experience, the red line is burnout: transformation should never come at the cost of health or work-life balance. In parallel the vision must be materialized and remain a dream.

Working with a **transactional manager** has shown me the value of structure, fairness, and consistency. Medium-calibre professionals often perform well in such environments, while high-potential individuals may feel constrained over time. The danger is stagnation—remaining too long in environments that discourage initiative, especially if this profile demonstrates also micromanaging behaviours.

The **political, chameleon-type manager** has taught me how behaviour can shift depending on power dynamics and context. While this can offer lessons in organisational awareness, I have learned that ethical compromise must be a firm red line. Young

professionals should never normalise opportunism or value-free adaptability.

Finally, I have seen the **yes-men type manager** prioritise conformity over development. While this may provide short-term safety, it rarely supports learning or growth. I consider this a clear warning to young professionals: silence and fear-driven compliance erode critical thinking and integrity.

Throughout my career, I have worked with nearly all of these profiles, including managers/colleagues who were not fair, who avoided responsibility, who were excessively political, overly relations-driven, or unfairly demanding. At the time, these experiences were not always easy. Yet, in retrospect, they helped me enormously. They strengthened my professional identity and forced me to define clearly what I stand for and what I will never compromise. In many ways, difficult managers contributed more to my growth than the good ones, because they showed me not only what leadership can be, but also what it should never become.

Across all these experiences, I have learned that young professionals should extract lessons, not copy behaviours. From managers and colleagues, take the behaviours that inspire respect, competence, fairness, and integrity—but pay equal attention to the behaviours you decide you will never replicate. Growth comes not only from positive examples, but also from consciously defining your red lines. My strongest recommendation is this: observe carefully, think independently, and define your values early. Development is not about imitation, but integration. And above all, be always yourself. Authenticity, grounded in reflection and integrity, remains the most reliable source of strength, resilience, and meaningful leadership.

Finally, one fundamental truth remains: we rarely have the privilege of choosing

our manager, but we always have the responsibility to choose our response. Organisational life assigns reporting lines based on structure and circumstance, not preference, and maturity begins when we accept this reality without resentment. The real professional challenge is to find a constructive way to work with the person we are given—decoding



expectations, adapting communication, managing upwards when necessary, and extracting learning without surrendering authenticity.

When our core red lines—integrity, respect, psychological safety, and ethical standards—are not crossed, there is almost always a way to cope, adjust, and grow through the experience, even if it is uncomfortable. However, when those red lines are repeatedly overpassed, when dignity, respect, or values are compromised, perseverance ceases to be resilience and becomes self-neglect. At that point, seeking new opportunities is not an act of escape, but an act of self-leadership. Knowing how to adapt defines professionalism; knowing when to walk away defines character.

**«Οι νέοι δεν χρειάζονται συμβουλές,
χρειάζονται ευκαιρίες να σκεφτούν»**

Ελένη Γλύκατζη-Αρβελέρ



Ελένη Γλύκατζη-Αρβελέρ (γαλλικά: H    ne Ahrweiler, Αθήνα, 29 Αυγούστου 1926 - Αθήνα, 16 Φεβρουαρίου 2026) ήταν Ελληνίδα βυζαντινολόγος ιστορικός μικρασιατικής καταγωγής. Υπήρξε η πρώτη γυναίκα πρόεδρος του τμήματος Ιστορίας στο Πανεπιστήμιο της Σορβόννης το 1967 και η πρώτη γυναίκα πρύτανης του Πανεπιστημίου της Σορβόννης στην 700 χρόνων ιστορία του, το 1976. Παράλληλα, υπήρξε ενεργή σε διεθνείς οργανισμούς και πολιτιστικά ιδρύματα, όπως το Κέντρο Ζορζ Πομπιντού, η UNESCO και το Ευρωπαϊκό Πολιτιστικό Κέντρο Δελφών, συμβάλλοντας στον διάλογο μεταξύ ιστορικής γνώσης, πολιτισμού και σύγχρονης κοινωνίας. Ακόμη, ήταν Πρέσβειρα Καλής Θέλησης της UNICEF.