

ΚΩΝΣΤΑΝΤΙΝΟΣ ΑΣ. ΠΑΠΑΧΡΙΣΤΟΠΟΥΛΟΣ
Διδάκτωρ Οργανωσιακής Ψυχολογίας

ΒΙΟΓΡΑΦΙΚΟ ΣΗΜΕΙΩΜΑ
ΑΝΑΛΥΤΙΚΟ ΥΠΟΜΝΗΜΑ ΕΠΙΣΤΗΜΟΝΙΚΟΥ ΕΡΓΟΥ

Βιογραφικά στοιχεία - Εκπαίδευση - Διδακτική εμπειρία
Συγγραφικό έργο - Επιστημονική/Ερευνητική δράση
Εργασιακή εμπειρία

Αθήνα, Μάιος 2022

A. ΒΙΟΓΡΑΦΙΚΑ ΣΤΟΙΧΕΙΑ-ΕΚΠΑΙΔΕΥΣΗ	σελ.
1. Γενικά στοιχεία	3
2. Πανεπιστημιακές σπουδές	3
2.1 Βασικές σπουδές	3
2.2 Μεταπτυχιακές σπουδές	3
2.3 Διδακτορικό δίπλωμα	4
2.4 Μεταδιδακτορική έρευνα	6
3. Συνεχιζόμενη επιστημονική/επαγγελματική κατάρτιση – Προσωπική ανάπτυξη	6
4. Ξένες γλώσσες	8
5. Γνώσεις Η/Υ	8
6. Υποτροφίες	8
B. ΔΙΔΑΚΤΙΚΗ ΕΜΠΕΙΡΙΑ	10
1. Αυτόνομο διδακτικό έργο στην τριτοβάθμια εκπαίδευση	10
1.1 Διδακτικό έργο στο Πανεπιστήμιο Κρήτης	10
1.2 Διδακτικό έργο στο Οικονομικό Πανεπιστήμιο Αθηνών (ΟΠΑ)	10
1.3 Διδακτικό έργο στο Πανεπιστήμιο Θεσσαλίας	10
1.4 Διδακτικό έργο στο ΕΚΠΑ	11
1.5 Διδακτικό έργο στο Ελληνικό Ανοικτό Πανεπιστήμιο (ΕΑΠ)	11
1.6 Διδακτικό έργο στη Στρατιωτική Σχολή Ευελπίδων (ΣΣΕ)	11
1.7 Διδακτικό έργο στην Α.Σ.ΠΑΙ.Τ.Ε	11
1.8 Διδακτικό έργο στο Ανώτατο Τεχνολογικό Ίδρυμα Μεσολογγίου	12
1.9 Διδακτικό έργο στο Ανώτατο Τεχνολογικό Ίδρυμα Πατρών	13
2. Εποπτεία & μέλος επιτροπών διπλωματικών & πτυχιακών εργασιών	14
3. Διδασκαλία στη Β'/βάθμια και μετα - Β'/βάθμια εκπαίδευση	15
4. Εισηγήσεις σε προγράμματα εκπαίδευσης/επιμόρφωσης ενηλίκων εργαζομένων	15
5. Διοργάνωση και συντονισμός εργαστηρίων προσωπικής – επαγγελματικής ανάπτυξης	18
Γ . ΣΥΓΓΡΑΦΙΚΟ ΕΡΓΟ	
1. Επιστημονικές δημοσιεύσεις σε περιοδικά με κριτές	19
2. Επιστημονικές δημοσιεύσεις σε πρακτικά συνεδρίων	26
3. Συγγραφή κεφαλαίων σε επιστημονικά βιβλία	27
4. Αδημοσίευτες διπλωματικές εργασίες	28
5. Διδακτικές σημειώσεις – Λοιπό συγγραφικό έργο - Επιμέλειες βιβλίων	28
Δ. ΕΠΙΣΤΗΜΟΝΙΚΗ/ΕΡΕΥΝΗΤΙΚΗ ΔΡΑΣΗ	
1. Τρέχοντα ερευνητικά έργα	30
2. Συμμετοχή σε ερευνητικά έργα	30
3. Συμμετοχή – ανακοινώσεις σε Επιστημονικά συνέδρια (με κρίση)	33
4. Εισηγήσεις σε επιστημονικές ημερίδες/σεμινάρια - Προσκεκλημένες ομιλίες	37
5. Μέλος σε Ελληνικές και Διεθνείς επιστημονικές ενώσεις	39
6. Συνεργασία με Ελληνικά και Διεθνή πανεπιστημιακά ερευνητικά εργαστήρια	40
7. Κριτής σε επιστημονικά περιοδικά	41
Ε. ΕΡΓΑΣΙΑΚΗ ΕΜΠΕΙΡΙΑ	47
1. Εργασιακή εμπειρία	38
2. Συμμετοχή σε επαγγελματικούς φορείς - Μητρώα αξιολογητών	42
3. Συμμετοχή σε Ευρωπαϊκά έργα	43
4. Συμμετοχή σε μελέτες σχετικές με τη διαχείριση ανθρωπίνων πόρων	45
5. Εθελοντική εργασία	45

Α. ΒΙΟΓΡΑΦΙΚΑ ΣΤΟΙΧΕΙΑ - ΕΚΠΑΙΔΕΥΣΗ

1. Γενικά στοιχεία

Γεννήθηκα στις 10 Μαρτίου του 1978 στην Πάτρα. Ολοκλήρωσα τις εγκύκλιες σπουδές μου και το 1995 αποφοίτησα από το Γενικό Λύκειο με βαθμό "Άριστα". Το ίδιο έτος, έλαβα μέρος στις Πανελλήνιες Εξετάσεις και εισήλθα στο Τμήμα Φιλοσοφίας, Παιδαγωγικής και Ψυχολογίας της Φιλοσοφικής Σχολής του Πανεπιστημίου Ιωαννίνων. Είμαι πατέρας δύο (2) παιδιών.

2. Πανεπιστημιακές Σπουδές

2.1 Βασικές σπουδές

- 2007 Πανεπιστήμιο Πατρών (Σχολή Διοίκησης και Οικονομίας).
Τμήμα Διοίκησης Επιχειρήσεων
Πτυχίο Διοίκησης Επιχειρήσεων (Κατεύθυνση: Διοίκηση Υπηρεσιών).
Περιεχόμενο σπουδών: Αρχές Διοικητικών Επιστημών, Διαχείριση Ανθρώπινων Πόρων, Διοίκηση Υπηρεσιών & Έργων, Πληροφοριακά Συστήματα Διοίκησης
Βαθμός: "Λίαν καλώς".
- 1999 Πανεπιστήμιο Ιωαννίνων (Φιλοσοφική Σχολή).
Τμήμα Φιλοσοφίας, Παιδαγωγικής, Ψυχολογίας.
Πτυχίο Φιλοσοφίας, Παιδαγωγικής, Ψυχολογίας (Κατεύθυνση: "Ψυχολογία").
Περιεχόμενο σπουδών: Αρχές Ψυχολογίας (Κοινωνικής, Αναπτυξιακής, Παιδαγωγικής, κ.ά.) και στοιχεία Παιδαγωγικής και Φιλοσοφίας.
Βαθμός: "Λίαν καλώς".

2.2 Μεταπτυχιακές σπουδές

- 2012 Ελληνικό Ανοικτό Πανεπιστήμιο (ΕΑΠ)
Σχολή Κοινωνικών Επιστημών
Μεταπτυχιακό Δίπλωμα Ειδίκευσης (ΜΔΕ) στη "Διοίκηση Πολιτισμικών Μονάδων"
Θεματικές Ενότητες: Οι διαστάσεις των πολιτιστικών φαινομένων, Πολιτιστική πολιτική και διοίκηση, Οικονομία του πολιτισμού, Πολιτιστική Επικοινωνία.
Διπλωματική εργασία: "Η Διαχείριση των Ανθρώπινων Πόρων ως ανταγωνιστικό πλεονέκτημα των συγχρόνων πολιτιστικών οργανισμών: Η περίπτωση του Cultural Human Resources Council του Καναδά".
Βαθμός: "Λίαν καλώς".
- 2004 Ανώτατη Σχολή Παιδαγωγικής και Τεχνολογικής Εκπαίδευσης (Α.Σ.ΠΑΙ.Τ.Ε.)
Σχολή Παιδαγωγικών Μαθημάτων.

Μεταπτυχιακό Πρόγραμμα Ειδίκευσης στη Συμβουλευτική και τον Προσανατολισμό (ΣΥ.Π).

Αντικείμενο σπουδών: Αρχές κοινωνικής ψυχολογίας στο χώρο της εργασίας, Συμβουλευτικής Ψυχολογίας, Θεωρίες επαγγελματικής ανάπτυξης, Αρχές εργασιακής ψυχολογίας, Επαγγελματική αξιολόγηση, Σεμινάρια προσωπικής ανάπτυξης.

Διπλωματική εργασία: "Εκπαίδευση και Νέα Οργάνωση της εργασίας: Ο ρόλος της επαγγελματικής συμβουλευτικής".

Βαθμός: "Άριστα".

Πλαίσια Πρακτικής Άσκησης (200 ώρες):

- Οργανισμός Απασχόλησης Ανθρώπινου Δυναμικού (Ο.Α.Ε.Δ.) - Γραφείο Ειδικών Κοινωνικών Ομάδων (Ε.Κ.Ο.).
Ψυχολογική υποστήριξη και συμβουλευτική σε ειδικές πληθυσμιακές ομάδες (ΑΜΕΑ, αποφυλακισμένους, απεξαρτημένα άτομα).
- Οργανισμός Απασχόλησης Ανθρώπινου Δυναμικού (Ο.Α.Ε.Δ.) - Κέντρο Προώθησης Απασχόλησης (Κ.Π.Α.).
Ψυχολογική υποστήριξη και συμβουλευτική απασχόλησης σε ανέργους.

2000

Πανεπιστήμιο του Stirling (U.K.)

Σχολή Διοίκησης και Οργανισμών

Μεταπτυχιακό Δίπλωμα Ειδίκευσης στη Διοίκηση Ανθρωπίνων Πόρων (M.Sc. in Human Resources Management).

Περιεχόμενο σπουδών: Κοινωνική/Οργανωσιακή Ψυχολογία και Διαχείριση Ανθρώπινου Δυναμικού, Λειτουργίες Διαχείρισης Ανθρωπίνων Πόρων (Επιλογή, Εκπαίδευση, Ανάπτυξη, Παρακίνηση, Αξιολόγηση και Αμοιβές Προσωπικού), Στρατηγική Διοίκηση Προσωπικού, Εργασιακές σχέσεις, Ισότητα ευκαιριών και Ευρωπαϊκή πολιτική.

Διπλωματική εργασία: "Ευέλικτες μορφές εργασίας και διαχείριση ανθρωπίνων πόρων στην ελληνική αγορά εργασίας".

Βαθμός: "Λίαν καλώς".

2.3 Διδακτορικό δίπλωμα

2013

Πάντειο Πανεπιστήμιο Κοινωνικών και Πολιτικών Επιστημών.

Σχολή Κοινωνικών Επιστημών και Ψυχολογίας.

Τμήμα Ψυχολογίας

Διδακτορικό Δίπλωμα στην Κοινωνική Οργανωσιακή Ψυχολογία.

Τίτλος διατριβής: "Αυτονομία και παρακίνηση στο χώρο της εργασίας: Ο ρόλος τους στην ευημερία, την απόδοση των εργαζομένων και την καινοτομία".

Βαθμός: "Άριστα".

Τριμελής Συμβουλευτική Επιτροπή: Μαρία Σακαλάκη, Καθηγήτρια Κοινωνικής Ψυχολογίας (Επόπτρια), Νικόλαος Γιαννίτσας, Ομότιμος Καθηγητής Ψυχολογίας (Μέλος), Σμαράγδα Καζή, Επίκουρη Καθηγήτρια Εξελικτικής Ψυχολογίας (Μέλος).

Περίληψη διατριβής:

Στη χώρας μας το επίπεδο της εργασιακής ικανοποίησης και της καινοτομίας είναι, σε γενικές γραμμές, χαμηλότερο σε σύγκριση με το μέσο ευρωπαϊκό όρο. Παράλληλα, στο χώρο της οργανωσιακής ψυχολογίας η έρευνα για το πώς συνδέεται η αυτονομία και η παρακίνηση με εργασιακά αποτελέσματα, όπως η ευημερία, η καινοτομία και η απόδοση είναι σχετικά περιορισμένη.

Η διατριβή, αξιοποιώντας τα ερευνητικά δεδομένα από το χώρο της εφαρμοσμένης κοινωνικής ψυχολογίας και της οργανωτικής συμπεριφοράς, έχει ως σκοπό να μελετήσει πώς οι διαστάσεις της αυτονομίας στο εργασιακό πλαίσιο και η αυτονομία, ως χαρακτηριστικό της προσωπικότητας, συνδέονται με την ευημερία, την απόδοση και την καινοτομική συμπεριφορά των εργαζομένων.

Η διατριβή αποτελείται από την κύρια έρευνα και δύο (2) συμπληρωματικές έρευνες. Στις τρεις (3) αυτές έρευνες συμμετείχαν συνολικά 1041 εργαζόμενοι (N=1041) από πέντε (5) διαφορετικούς εργασιακούς χώρους (δημόσιοι υπάλληλοι, ιδιωτικοί υπάλληλοι, ελεύθεροι επαγγελματίες, καλλιτέχνες και εκπαιδευτικοί).

Μερικά από τα κυριότερα ευρήματα της διατριβής είναι τα παρακάτω: Το επίπεδο της αυτόνομης και της ελεγχόμενης παρακίνησης διαφοροποιείται με βάση το χώρο εργασίας. Η αυτόνομη παρακίνηση εξηγεί πώς οργανωσιακές και ατομικές διαστάσεις της αυτονομίας σχετίζονται με την ευημερία και την καινοτομική συμπεριφορά. Οι εργαζόμενοι οι οποίοι παρακινούνται αυτόνομα είναι περισσότερο ευχαριστημένοι, καινοτόμοι και αποδοτικοί ανεξάρτητα από το χώρο εργασίας. Οι εργαζόμενοι οι οποίοι είναι αυτόνομοι ως προσωπικότητες παρακινούνται περισσότερο αυτόνομα και επιδεικνύουν πιο συχνά καινοτομική συμπεριφορά. Η αυτονομία εργασίας, η αυτονομία διαχείρισης σταδιοδρομίας, το συναίσθημα του ενθουσιασμού και η δικαιοσύνη αποτελούν προβλεπτικούς παράγοντες για την αυτόνομη παρακίνηση σε όλους τους υπό μελέτη χώρους εργασίας. Η αυτονομία εργασίας επιβαρύνει την εργασιακή ευημερία στους μισθωτούς στην περίπτωση που ο εργαζόμενος παρακινείται αυτόνομα σε χαμηλά επίπεδα. Η δικαιοσύνη στο χώρο της εργασίας συσχετίζεται με την εργασιακή απόδοση διαμέσου της αυτόνομης παρακίνησης.

Η διατριβή περιλαμβάνει γενική συζήτηση, προτεινόμενες πρακτικές εφαρμογές για τους οργανισμούς, τους περιορισμούς και τις προτάσεις για μελλοντική έρευνα.

Η διατριβή είναι διαθέσιμη στον παρακάτω υπερσύνδεσμο:

<http://pandemos.panteion.gr/index.php?op=record&lang=el&pid=iid:6980>

2.4. Μεταδιδακτορική Έρευνα

- 2021 Ανωτάτη Σχολή Καλών Τεχνών (ΑΣΚΤ) - Université du Québec à Montréal (UQAM)
Marie Sklodowska Curie (MSCA) Fellow (Individual Global Fellowship)
(Βαθμός:94.2/100)
Τίτλος Έρευνας: 'Prosocial motivation and creativity in work, career, society: Researching the role of prosocial & autonomous motivation for creatively resilient and innovative behavior in different work contexts' (MUSES). Το έργο αναφέρεται σε σειρά ερευνών (ποσοτικών και ποιοτικών) σε Ελλάδα και Καναδά και σκοπό έχει να διερευνήσει το πώς η αίσθηση ότι το έργο μας έχει θετικό κοινωνικό αντίκτυπο σχετίζεται με έννοιες όπως η δημιουργικότητα, η καινοτομική συμπεριφορά και η δημιουργική αυτοπεποίθηση. Δείγμα εκτός από τους καλλιτέχνες θα είναι ιατροί, φοιτητές, εργαζόμενοι σε πολιτιστικούς οργανισμούς. Στο έργο θα συμμετέχουν φορείς όπως το Onassis Cultural Centre, το ΚΕΘΕΑ, το Οικονομικό Πανεπιστήμιο Αθηνών και ο δήμος Αθηναίων (Διάρκεια:26 μήνες).
- 2019 Αριστοτέλειο Πανεπιστήμιο Θεσσαλονίκης (ΑΠΘ)
Τμήμα Ψυχολογίας, Μεταδιδακτορικός ερευνητής (Υπότροφος ΙΚΥ, 2017-2019).
Τίτλος Έρευνας: "*Το κόστος της αμοιβής και η αξία της παρακίνησης: Ο ρόλος των συστημάτων αμοιβής και τα εργασιακά αποτελέσματα σε διαφορετικά εργασιακά πλαίσια υπό το πρίσμα της θεωρίας του Αυτοκαθορισμού*".
Περιγραφή ερευνητικού αντικειμένου: Η έρευνα αφορούσε στη μελέτη της προβλεπτικής αξίας των αμοιβών (π.χ. ύψος, είδος, τρόπος παροχής, δικαιοσύνη αυτών) όσον αφορά στο είδος της παρακίνησης των εργαζομένων (αυτόνομη / ελεγχόμενη), στην ικανοποίηση των αναγκών τους και τα εργασιακά αποτελέσματα α. της συνεργασίας, β. της θετικής εργασιακής συμπεριφοράς, γ. της καινοτομικής στάσης και δ. της δημιουργικότητας. Η έρευνα διεξάγεται σε διαφορετικούς χώρους εργασίας (δημόσιο τομέα, ιδιωτικές επιχειρήσεις, καλλιτεχνικούς οργανισμούς) όπου η δομή και η ιεραρχία, η κουλτούρα αλλά και τα προσωπικά χαρακτηριστικά των εργαζομένων (βλ. Attraction-Selection-Attrition Model, Schneider, 1987) δύναται να διαφοροποιήσουν τις μελετώμενες σχέσεις και το θεωρητικό υπόβαθρο είναι το Θεωρία του Αυτοπροσδιορισμού (Self Determination Theory).

3. Συνεχιζόμενη επιστημονική/επαγγελματική κατάρτιση – Προσωπική ανάπτυξη

Τον Μάρτιο του 2021 παρακολούθησα, ως υπότροφος το διαδικτυακό σεμινάριο με τίτλο «[Capra Course](#)» με θέμα την εφαρμογή της συστημικής θέασης/προσέγγισης στα ανθρώπινα και οργανωσιακά συστήματα (12 εβδομάδες).

Από τον **Σεπτέμβριο του 2019** είμαι συντονιστής του ερευνητικού εργαστηρίου με τίτλο «ΣΕΡΝ¹» με θέμα τις ποιοτικές μεθόδους έρευνας, την κοινωνική συμπεριφορά στους οργανισμούς και τη συστημική σκέψη που διοργανώνεται από το Αθηναϊκό Κέντρο Μελέτης του Ανθρώπου.

Από το **Μάρτιο του 2020** συμμετέχω σε ένα διαδικτυακό πρόγραμμα συστημικής σκέψης και κοινωνικής παρέμβασης διάρκειας 8 εβδομάδων που βασίζεται στο [Theory U](#) και οργανώνεται από το με Institute.

Τον **Ιούνιο του 2018** συμμετείχα στο Εργαστήριο Επαγγελματικής Ανάπτυξης που έλαβε χώρα στο πλαίσιο του 10ου Διεθνούς Συμποσίου για τη διεργασία στους οργανισμούς (20-23/6/2018) με θεματική: "About Time: Temporality and History in Organization Studies".

Το **2018** παρακολούθησα δύο (2) εξ' αποστάσεως εκπαιδευτικά προγράμματα με θέματα: α. **Conflict Management** (University of California, 5 εβδομάδες), β. **Harvest and Collective Sense making in organizations** (Beehive productions, 7 εβδομάδες).

Το **2016** παρακολούθησα για 7 εβδομάδες το πιστοποιημένο εξ' αποστάσεως πρόγραμμα του Πανεπιστημίου της Λωζάννης με τίτλο "**Unethical Decisions in organizations**".

Από το **2012 έως σήμερα** συμμετέχω στην εκπαιδευτική ομάδα (πλέον ως συντονιστής μικρής ομάδας) του Αθηναϊκού Κέντρο Μελέτης Ανθρώπου (ΑΚΜΑ) με τίτλο: "**Ομάδα Όμικρον - Οργανισμοί**" που αποτελείται από κοινωνικούς επιστήμονες και στόχο έχει τη μελέτη και την εφαρμογή των αρχών του συστημικού σκέπτεσθαι ("Systems Thinking") στο εργασιακό πλαίσιο. Από το **2014** συμμετέχω σε θεραπευτική - διδακτική ομάδα στον ίδιο φορέα και από τον Οκτώβριο του **2017** ξεκίνησα το τριετές πρόγραμμα εξειδίκευσης "Διεργασία Ομάδων". Τα έτη **2011 και 2012** παρακολούθησα το **διετές εκπαιδευτικό πρόγραμμα** που διοργάνωσε το ΑΚΜΑ με τίτλο: "**Διαμορφώνοντας το Συστημικό Σκέπτεσθαι**". Το πρόγραμμα έχει ως σκοπό οι συμμετέχοντες, μέσα από βιωματικό τρόπο, να εξοικειωθούν με τις αρχές της συστημικής θεωρίας και τις εφαρμογές αυτών σε διαφορετικά κοινωνικά πλαίσια (π.χ. εργασία, οικογένεια, κοινωνία). Από το **Σεπτέμβριο του 2019** είμαι συντονιστής της ερευνητικής ομάδας ΣΕΡΝ (Ποιοτική Έρευνα και Συστημική Σκέψη).

Το **2013** και για οκτώ (8) εβδομάδες παρακολούθησα εξ' αποστάσεως μέσω της ηλεκτρονικής πλατφόρμας Coursera (www.coursera.org) το πρόγραμμα που προσέφερε το Πανεπιστήμιο Case Western Reserve με τίτλο "Inspiring Leadership through Emotional Intelligence".

Το πρόγραμμα αυτό περιλαμβάνει παρουσιάσεις, εκπαιδευτικό υλικό, βιντεοσκοπημένες εισηγήσεις και μικρής κλίμακας εργασίες. Υπεύθυνος του προγράμματος είναι ο καθηγητής του Πανεπιστημίου Case Western Reserve Καθηγ. Richard E. Boyatzis. Οι ενότητες του προγράμματος είναι: α). Ηγεσία και Νευροεπιστήμη ("Leadership and the neuroscience behind it"), β). Η ανανέωση του ηγέτη ως αντίδοτο στο

¹ Εργαστήριο Συστημικής Έρευνας στους οργανισμούς

στρες που χρονίζει ("Renewal as an antidote to chronic stress"), γ). Προσφέροντας έμπνευση και παρακίνηση για στέρεη ανάπτυξη και μάθηση ("Inspiring and Motivating Sustained Development, Growth and Learning"), δ). Παρέχοντας υποστήριξη με ενσυναίσθηση για ανθρώπινη ανάπτυξη ("Coaching with Compassion to Inspire Sustained Learning and Development"), ε). Συμβουλευτική από συναδέλφους ("Peer Coaching: With a Little Help from My Friends"), στ. Εμπνέοντας την αλλαγή με εργαλεία την ελπίδα και το όραμα ("Inspiring Change through Hope and Vision"), ζ). Η πολυεπίπεδη φύση της επιθυμητής και στέρεης αλλαγής ("The Multi-Level Nature of Sustained, Desired Change"), η). Ο πραγματικός εαυτός και εργαλεία αυτοανακάλυψης ("The Real Self and Learning Agenda - Discoveries").

Για το διάστημα **2012-2014** συμμετείχα στην πρωτοβουλία του Ιδρύματος Σταύρος Νιάρχος με τίτλο "Future Library – Καινοτομία, Δημιουργικότητα, Κοινωνικά Δίκτυα" ως υπεύθυνος εθελοντών για την Δυτ. Ελλάδα. Στο πλαίσιο της συνεργασίας μου στο FL έλαβα μέρος σε δύο (2) επιμορφωτικούς κύκλους στελεχών με τίτλους: α). "Αποτελεσματική Ηγεσία" (Effective Leadership) και β). "Διαχείριση έργων" (Project Management).

Τα έτη **2011 και 2012** συμμετείχα σε δυο (2) εργαστήρια προσωπικής ανάπτυξης που αξιοποιούν την τεχνική του Process Work (www.processwork.gr). Τα θέματα των εργαστηρίων ήταν: α). "Διαχείριση συγκρούσεων στον εργασιακό χώρο", β). "Η αξιοποίηση της τεχνικής του διαλογισμού και του Process Work".

Το **2006** συμμετείχα στο επιμορφωτικό σεμινάριο διάρκειας πενήντα (50) ωρών που διοργάνωσε το Euroguidance σε συνεργασία με το Κέντρο Επαγγελματικού Προσανατολισμού (ΕΚΕΠ) με τίτλο: "**Το μοντέλο της Δια βίου Συμβουλευτικής στο χώρο της εργασίας**". Το σεμινάριο περιελάμβανε εισηγήσεις και βιωματικά εργαστήρια και ο κύριος εισηγητής του ήταν ο Καθ. Norman Amundson του Πανεπιστημίου British Columbia του Καναδά.

Το **2003** συμμετείχα σε **πρόγραμμα εξειδίκευσης διάρκειας επτακοσίων (700) ωρών** που διοργανώθηκε από την εταιρεία "Επαγγελματική Κατάρτιση Α.Ε." του Οργανισμού Απασχόλησης Ανθρώπινου Δυναμικού (Ο.Α.Ε.Δ.) με τίτλο: "**Πρόγραμμα εξειδίκευσης στη συμβουλευτική της εργασίας – απασχόλησης**".

4. Ξένες γλώσσες

Γνωρίζω άριστα την αγγλική γλώσσα και είμαι κάτοχος του Certificate of Proficiency (CPE) του Πανεπιστημίου του Michigan.

Οι γνώσεις μου στα γαλλικά είναι πρώτου επιπέδου (Diplôme d' Études en Langue Française du 1er degré - Unite A1).

Έχω παρακολουθήσει για δύο (2) έτη μαθήματα Ιταλικών χωρίς να είμαι κάτοχος κάποιου σχετικού τίτλου.

5. Γνώσεις Η/Υ

Είμαι κάτοχος του Πιστοποιητικού Πληροφορικής "ICT, Intermediate B", το οποίο έλαβα το 2008 και περιλαμβάνει τις ενότητες: α). Επεξεργασία Κειμένου (MS Word 2003), β). Υπολογιστικά Φύλλα (MS Excel 2003), γ). Υπηρεσίες Διαδικτύου και δ. Παρουσιάσεις (MS Powerpoint 2003).

Επιπλέον, είμαι εξοικειωμένος με τα πληροφοριακά συστήματα διοίκησης έργων και ανθρώπινου δυναμικού (π.χ. Project Mgm, SAP) και λογισμικά ανάλυσης ερευνητικών δεδομένων όπως το S.P.S.S & AMOS.

6. Υποτροφίες

Από τον Ιούλιο του 2021 είμαι Marie Sklodowska Curie (MSCA) Fellow (Individual Global Fellowship) (Βαθμός:94.2/100).

Για τα έτη 2017-2019 ήμουν υπότροφος του Ιδρύματος Κρατικών Υποτροφιών (ΙΚΥ) (Πράξη με τίτλο: "Ενίσχυση Μεταδιδασκτόρων Ερευνητών/Ερευνητριών -ΕΠ [ΑΝΑΔΕΔΒΜ/ΕΣΠΑ 2014-2020](#)) για εκπόνηση μεταδιδακτορικής διατριβής.

Υπήρξα υπότροφος του ερευνητικού χρηματοδοτικού προγράμματος "ΗΡΑΚΛΕΙΤΟΣ II: Επένδυση στην κοινωνία της γνώσης" μέσω του Ευρωπαϊκού Κοινωνικού Ταμείου (ΕΚΤ) για την εκπόνηση διδακτορικής διατριβής (2009-2013). Για περισσότερες πληροφορίες βλ. ιστότοπο <http://irakleitos.panteion.gr/>.

B. ΔΙΔΑΚΤΙΚΗ ΕΜΠΕΙΡΙΑ

1. Αυτόνομη διδασκαλία στην τριτοβάθμια εκπαίδευση

1.1 Διδακτικό έργο στο Πανεπιστήμιο Κρήτης

Ακαδημαϊκό έτος 2019-2020

Πανεπιστήμιο – Τμήμα

Μάθημα

Πανεπιστήμιο Κρήτης – Τμήμα Ψυχολογίας

«Διαπολιτισμική Ψυχολογία» (Χειμερινό εξάμηνο)
«Κοινωνική Ψυχολογία των διαπροσωπικών
Σχέσεων» (Χειμερινό εξάμηνο)
«Διεργασίες ομάδας και διομαδικές σχέσεις»
(Εαρινό Εξάμηνο)

1.2 Διδακτικό έργο στο Οικονομικό Πανεπιστήμιο Αθηνών

Ακαδημαϊκό έτος 2019-2020

Ακαδημαϊκό έτος 2020-2021

Ακαδημαϊκό έτος 2021-2022

Τμήμα

Μάθημα

Διδρυματικό Διατμηματικό Πρόγραμμα
Μεταπτυχιακών Σπουδών (ΔΔΠΜΣ) στη Διοίκηση
Επιχειρήσεων - "AthensMBA"

Οργανωσιακή Συμπεριφορά και Διοίκηση
Ανθρώπινων Πόρων (Εαρινό Εξάμηνο)

Ακαδημαϊκό έτος 2017-2018

Τμήμα

Μάθημα

Μάρκετινγκ και Επικοινωνίας

"Ψυχολογία" (Γνωστική και Κοινωνική Ψυχολογία)
(Χειμερινό Εξάμηνο)

1.3 Διδακτικό έργο στο Πανεπιστήμιο Θεσσαλίας

Ακαδημαϊκά έτη 2019-2020

Ακαδημαϊκό έτος 2020-2021

Ακαδημαϊκό έτος 2021-2022

Πανεπιστήμιο – Τμήμα

Μάθημα

Μεταπτυχιακό πρόγραμμα «Οργάνωση και
Διοίκηση Εκπαίδευσης»

«Οργανωτική Ψυχολογία με εφαρμογές στην
εκπαιδευτική διοίκηση» (Χειμερινό εξάμηνο)

1.4 Διδακτικό έργο στο Εθνικό Καποδιστριακό Πανεπιστήμιο Αθηνών

Ακαδημαϊκό έτος 2017-2018

<i>Τμήμα</i>	<i>Μάθημα</i>
Νοσηλευτικής Δ-Δ ΠΜΣ "Οργάνωση και Διοίκηση Υπηρεσιών Υγείας"	"Διοίκηση Υπηρεσιών Υγείας και Ηγεσία" (Εαρινό Εξάμηνο)

1.5 Διδακτικό έργο στο Ελληνικό Ανοικτό Πανεπιστήμιο

Ακαδημαϊκό έτος 2020-2021

<i>Τμήμα</i>	<i>Μάθημα</i>
ΜΔΕ "Διοίκηση Εφοδιαστικής Αλυσίδας"	«Ηγεσία και Διοίκηση Ανθρώπινου Δυναμικού» (Χειμερινό και Εαρινό Εξάμηνο)

Ακαδημαϊκό έτος 2017-2018

<i>Τμήμα</i>	<i>Μάθημα</i>
ΜΔΕ "Διοίκηση Πολιτιστικών Φορέων"	"Πολιτιστική Πολιτική και Διοίκηση" (Χειμερινό και Εαρινό Εξάμηνο)

1.6 Διδακτικό έργο στη Στρατιωτική Σχολή Ευελπίδων

Ακαδημαϊκά έτη 2014-2015

<i>Τμήμα</i>	<i>Μάθημα</i>
Θεωρητικών Μαθημάτων	"Κοινωνική Ψυχολογία" (Εισηγήσεις Κοινωνικής & Οργανωσιακής Ψυχολογίας), Εντεταλμένος Λέκτορας πλήρους απασχόλησης (4 εξάμηνα)

1.7 Διδακτικό έργο στην Ανώτατη Σχολή Παιδαγωγικής και Τεχνολογικής Εκπαίδευσης (ΑΣΠΑΙΤΕ)

Ακαδημαϊκά έτη 2015-2016

<i>Τμήμα</i>	<i>Μάθημα</i>
Πρόγραμμα Μεταπτυχιακών Σπουδών (ΠΜΣ) "Συμβουλευτική και Επαγγελματικός Προσανατολισμός".	Εισήγηση στο μάθημα "Οργανωτική Ψυχολογία - Επαγγελματική Αξιολόγηση - Λήψη Απόφασης" (Εαρινό Εξάμηνο)
Πρόγραμμα Ειδίκευσης στην Συμβουλευτική και τον Προσανατολισμό	"Οργανωτική ψυχολογία, Διαχείριση Ανθρώπινου Δυναμικού, Αγορά Εργασίας" (Χειμερινό Εξάμηνο).

Ακαδημαϊκό έτος 2014-2015

<i>Τμήμα</i>	<i>Μάθημα</i>
Πρόγραμμα Ειδίκευσης στη Συμβουλευτική και τον Προσανατολισμό	"Εργαστήριο Προσωπικής και ομαδικής Ανάπτυξης" (Χειμερινό Εξάμηνο).

Ακαδημαϊκό έτος 2008-2009

<i>Τμήμα</i>	<i>Μάθημα</i>
Γενικών Μαθημάτων – Πρόγραμμα εξειδίκευσης στη Συμβουλευτική – Προσανατολισμό (ΣΥΠ)	"Οικονομία και Αγορά Εργασίας: Οι Οικονομικές βάσεις του προσανατολισμού"
-II-	"Πληροφόρηση για Επαγγέλματα"

1.8 Διδακτικό έργο στο Ανώτατο Τεχνολογικό Ίδρυμα Μεσολογγίου – (νυν Πανεπιστήμιο Δυτικής Ελλάδας)

Ακαδημαϊκό έτος 2004-2005

<i>Τμήμα</i>	<i>Μάθημα</i>
Λογιστική και Χρηματοοικονομική	"Μάρκετινγκ ΙΙ" (2 εξάμηνα)
-II-	"Επιχειρησιακές Επικοινωνίες"

Ακαδημαϊκό έτος 2004-2005

<i>Τμήμα</i>	<i>Μάθημα</i>
Λογιστική και Χρηματοοικονομική	"Στοιχεία Φιλοσοφίας" (2 εξάμηνα)
-II-	"Επαγγελματική Δεοντολογία" (2 εξάμηνα)
-II-	"Στρατηγική Διοίκηση" (Πρόγραμμα ERASMUS)

Ακαδημαϊκό έτος 2005-2006

<i>Τμήμα</i>	<i>Μάθημα</i>
Λογιστική και Χρηματοοικονομική	"Δεοντολογία Επαγγέλματος" (2 εξάμηνα)
-II-	"Στοιχεία Φιλοσοφίας" (2 εξάμηνα)
-II-	"Διοίκηση και Μικρομεσαίες Επιχειρήσεις" (Πρόγραμμα ERASMUS)
-II-	"Στρατηγικός Επιχειρησιακός Σχεδιασμός" (Πρόγραμμα ERASMUS)

Ακαδημαϊκό έτος 2006-2007

<i>Τμήμα</i>	<i>Μάθημα</i>
Λογιστική και Χρηματοοικονομική	"Μεθοδολογία Έρευνας" (2 εξάμηνα)
-II-	"Σύγχρονες θεωρίες Κοινωνιολογίας" (Πρόγραμμα ERASMUS)
-II-	"Ιστορία της Κοινωνιολογικής Σκέψης και Εργασία" (Πρόγραμμα ERASMUS)

-II- "Μέθοδοι και Τεχνικές Κοινωνικής Ανάλυσης"
(Πρόγραμμα ERASMUS)

Ακαδημαϊκό έτος 2007-2008

<i>Τμήμα</i>	<i>Μάθημα</i>
Λογιστική και Χρηματοοικονομική	"Μεθοδολογία Έρευνας" (2 εξάμηνα)
-II-	"Σύγχρονες θεωρίες Κοινωνιολογίας" (Πρόγραμμα ERASMUS)
-II-	"Ιστορία της Κοινωνιολογικής Σκέψης" (Πρόγραμμα ERASMUS)
-II-	"Μέθοδοι και Τεχνικές Κοινωνικής Ανάλυσης" (Πρόγραμμα ERASMUS)

Ακαδημαϊκό έτος 2008-2009

<i>Τμήμα</i>	<i>Μάθημα</i>
Λογιστική και Χρηματοοικονομική	"Μεθοδολογία Έρευνας" (2 εξάμηνα)

Ακαδημαϊκό έτος 2009-2010

<i>Τμήμα</i>	<i>Μάθημα</i>
Λογιστική και Χρηματοοικονομική	"Μεθοδολογία Έρευνας" (2 εξάμηνα)
-II-	"Επαγγελματική Δεοντολογία"

Ακαδημαϊκό έτος 2010-2011

<i>Τμήμα</i>	<i>Μάθημα</i>
Λογιστική και Χρηματοοικονομική	"Μεθοδολογία Έρευνας" (2 εξάμηνα)
Εφαρμογών Πληροφορικής στην Οικονομία και τη Διοίκηση	"Εισαγωγή στη Διοίκηση Επιχειρήσεων"

1.9 Διδακτικό έργο στο Ανώτατο Τεχνολογικό Ίδρυμα Πατρών

Ακαδημαϊκό έτος 2004-2005

<i>Τμήμα</i>	<i>Μάθημα</i>
Πληροφορική στη Διοίκηση και την Οικονομία	"Διοίκηση και Ανάπτυξη Ανθρωπίνων Πόρων"
Πληροφορική και Μ.Μ.Ε	"Διαχείριση Ανθρωπίνων Πόρων"
Κοινωνική Εργασία	"Οργάνωση και Διοίκηση Κ.Υ. ΙΙ"

Ακαδημαϊκό έτος 2005-2006

<i>Τμήμα</i>	<i>Μάθημα</i>
Κοινωνική Εργασία	"Οργάνωση και Διοίκηση Κ.Υ. ΙΙ"
Διοίκηση Επιχειρήσεων	"Επιχειρησιακές Επικοινωνίες" (2 εξάμηνα)

Πληροφορική στη Διοίκηση και την Οικονομία "Διοίκηση Ανθρώπινων Πόρων" (2 εξάμηνα)

Ακαδημαϊκό έτος 2006-2007

<i>Τμήμα</i>	<i>Μάθημα</i>
Διοίκηση Επιχειρήσεων	"Επιχειρησιακές Επικοινωνίες"

Ακαδημαϊκό έτος 2007-2008

<i>Τμήμα</i>	<i>Μάθημα</i>
Διοίκηση Επιχειρήσεων	"Επιχειρησιακές Επικοινωνίες"

Ακαδημαϊκό έτος 2008-2009

<i>Τμήμα</i>	<i>Μάθημα</i>
Διοίκηση Επιχειρήσεων	"Διοίκηση και Οργανωτική Συμπεριφορά" (2 εξάμηνα)

2. Εποπτεία, μέλος επιτροπών διπλωματικών - πτυχιακών εργασιών

Κατά τη διάρκεια των ακαδημαϊκών ετών **2018-2022** επόπτευσα 10 μεταπτυχιακές διπλωματικές εργασίες στο αντικείμενο της κοινωνικής/οργανωσιακής ψυχολογίας και οργανωσιακής συμπεριφοράς στα Μεταπτυχιακά Προγράμματα: α. Master of Business Administration- MBA (Ελληνικό Ανοικτό Πανεπιστήμιο), β. Athens MBA (Δια ιδρυματικό ΟΠΑ & ΕΜΠ), γ. Οργάνωση και Διοίκηση Εκπαίδευσης (Πανεπιστήμιο Θεσσαλίας).

Για τα έτη **2017 - 2018** επόπτευσα πέντε (5) διπλωματικές στο πλαίσιο του ΜΔΕ "Πολιτιστική Πολιτική και Διοίκηση" σε θεματικές σχετικές με τη Διαχείριση Ανθρώπινων Πόρων, την επικοινωνία και την Οργάνωση/Διοίκηση σε πολιτιστικούς φορείς.

Για τα έτη **2014 -2015** επόπτευσα τρεις (3) διπλωματικές εργασίες στην ΑΣΠΑΙΤΕ με τα κάτωθι θέματα: α. Αυτόνομη παρακίνηση και καινοτομική συμπεριφορά στον εργασιακό χώρο, β. Διερεύνηση οργανωτικών συμπεριφορών εργαζομένων και της εμπλοκής τους στη διαμόρφωση της εργασίας τους (Job Crafting), γ. Διερεύνηση σχέσεων του αντιλαμβανόμενου θετικού κοινωνικού αντικτύπου και της αυτόνομης παρακίνησης στο χώρο εργασίας.

Από το **2003 έως το 2011** υπήρξα επόπτης και μέλος τριμελών επιτροπών εξέτασης σε δεκάδες διπλωματικές εργασίες στο ΤΕΙ Μεσολογγίου-Πατρών και στην Α.Σ.ΠΑΙ.Τ.Ε. Πατρών με θέματα που σχετίζονται με: α). την Οργανωτική Ψυχολογία και Διοίκηση, β). την Οργάνωση της εργασίας και τη Διαχείριση Ανθρώπινων Πόρων, γ).τη Συμβουλευτική και την Επαγγελματική Ανάπτυξη στο χώρο της εργασίας.

Ενδεικτικά θέματα των πτυχιακών εργασιών είναι τα παρακάτω:

- "Η επαγγελματική ικανοποίηση των εργαζομένων: Συγκριτική έρευνα μεταξύ εργαζόμενων ιδιωτικού και δημοσίου τομέα".
- "Διερεύνηση συνθηκών εργασιακής εξουθένωσης σε υπαλλήλους του δημόσιου τομέα".
- "Σχέση θετικού κοινωνικού αντίκτυπου της εργασίας και εργασιακή ευημερία στον δημόσιο τομέα".

- "Αυτονομία και θετική οργανωσιακή συμπεριφορά στο χώρο της εργασίας".
- "Ο ρόλος της επιχειρησιακής επικοινωνίας στη διαχείριση ανθρωπίνων πόρων σε συνθήκες κρίσεων".

Επίσης, έχω συντάξει για λογαριασμό του τμήματος Λογιστικής και Χρηματοοικονομικής Διοίκησης του ΑΤΕΙ Μεσολογγίου **προτεινόμενη διαδικασία αξιολόγησης των πτυχιακών εργασιών** ο οποίος και εγκρίθηκε από το συμβούλιο του τμήματος.

3. Διδασκαλία στην Β'/βάθμια και μετά - Β'/βάθμια εκπαίδευση

Για τα Ακαδημαϊκά Έτη **2016-2017 & 2017-2018** συνεργάστηκα με το Οικονομικό Κολλέγιο Αθηνών (BCA) στο μεταπτυχιακό πρόγραμμα "M.Sc. in Business Psychology" για τη διδασκαλία των μαθημάτων: α. "Mentoring, Coaching and Counseling in the Workplace" & β. "Employee Selection and Performance".

Από τον **Φεβρουάριο του 2004 έως τον Ιούνιο του 2005** δίδαξα το μάθημα του "**Σχολικού Επαγγελματικού Προσανατολισμού**" στα Αρσάκεια Σχολεία Πατρών και απασχολήθηκα ως **σύμβουλος σταδιοδρομίας** με αντικείμενο την παροχή συμβουλευτικών υπηρεσιών σε γονείς και μαθητές για θέματα επιλογής σπουδών, επαγγελματικής ανάπτυξης, ψυχολογικής αξιολόγησης και ανάπτυξης δεξιοτήτων.

Από **το 2003 έως σήμερα** έχω πραγματοποιήσει 22 επιμορφωτικές εισηγήσεις σε Κέντρα Επαγγελματικής Κατάρτισης (ΚΕΚ) και Ινστιτούτα Επαγγελματικής Κατάρτισης (ΙΕΚ) ως πιστοποιημένος Εκπαιδευτής από το ΕΚΕΠΙΣ (νυν ΕΟΠΠΕΠ) στους κλάδους "**Διαχείριση Ανθρωπίνων Πόρων**" και "**Συμβουλευτική**" (κωδικοί **2420, 2430, 2723,2512**) καθώς και με την ιδιότητα του **πιστοποιημένου εκπαιδευτή εκπαιδευτών**. Οι εισηγήσεις πραγματοποιήθηκαν σε άνεργους και εργαζόμενους στα παρακάτω θεματικά αντικείμενα: α). Τεχνικές Εύρεσης Εργασίας, β). Θεωρίες και τεχνικές προσωπικής και επαγγελματικής ανάπτυξης, γ). Διαχείριση χρόνου και άγχους στο εργασιακό πλαίσιο δ). Επικοινωνία, Ομαδική εργασία και Διαχείριση Συγκρούσεων, δ). Συμβουλευτική σε Ειδικές Κοινωνικές Ομάδες (ΕΚΟ), ε). Θεωρία πολιτιστικής διαχείρισης και διοίκηση πολιτιστικών οργανισμών.

4. Εισηγήσεις σε προγράμματα εκπαίδευσης/επιμόρφωσης ενηλίκων εργαζομένων ή/και ανέργων

Το **2015** στο πλαίσιο των προγραμμάτων Καινοτόμος Απασχόληση "+ΕΡΓΑΣΙΑ ΣΤΟΝ ΤΟΥΡΙΣΜΟ (Τοπικά σχέδια για την απασχόληση, προσαρμοσμένα στις ανάγκες των τοπικών αγορών εργασίας) οργάνωσα εργαστήρια προσωπικής/επαγγελματικής ανάπτυξης και παρείχα συμβουλευτική/ψυχολογική υποστήριξη σε άνεργους και εργαζόμενους συνολικής διάρκειας **389 ωρών**.

Το **2014** συμμετείχα ως κύριος επιμορφωτής σε πρόγραμμα του ΙΜΕ ΓΣΕΒΕΕ με τίτλο "**Διαχείριση Συγκρούσεων στο χώρο της εργασίας**". Το πρόγραμμα περιελάμβανε δια ζώσης και

εξ' αποστάσεως διδασκαλία διάρκειας **70 ωρών** και παροχή συμβουλευτικής υποστήριξης (mentoring) διάρκειας δύο (2) συνεδριών σε όλους τους συμμετέχοντες/εργαζόμενους.

Το **2014** σε συνεργασία με τους συμβούλους εκπαιδευτικών θεμάτων της Διεύθυνσης Πρωτοβάθμιας Εκπαίδευσης Ν. Ηλείας εκπόνησα πιλοτικό πρόγραμμα παρέμβασης στο σχολικό πλαίσιο για ζητήματα επικοινωνίας, διαχείρισης συγκρούσεων και κρίσεων με τίτλο: "Επιμόρφωση εκπαιδευτικών στη διαμόρφωση ομάδων".

Θεματικές Ενότητες:

- Ανάπτυξη ομάδας
- Περιστατικά αντιμετώπισης προβλημάτων. Η ανάγκη της συνεργασίας
- Οι συγκρούσεις στο πλαίσιο της συνεργασίας στο χώρο της εργασίας
- Οι αρχές της επικοινωνίας

Από το **2008** έως το **2014** συμμετείχα ως συνεργαζόμενο επιστημονικό προσωπικό στο *Εργαστήριο Σχεσιοδυναμικής Παιδαγωγικής και Συμβουλευτικής Σταδιοδρομίας* του Παιδαγωγικού Τμήματος Δημοτικής Εκπαίδευσης του Πανεπιστημίου Πατρών. Έχω συμμετάσχει σε δύο (2) προγράμματα εκπαίδευσης στελεχών εκπαίδευσης ως εισηγητής - μέντορας. Τα προγράμματα περιλαμβάνουν θεωρητικό και βιωματικό μέρος και καθοδήγηση (mentoring) εντός του εργασιακού πλαισίου.

Τα θέματα των προγραμμάτων ήταν:

α). "Εκπαίδευση ηγετικών στελεχών της εκπαίδευσης σε δεξιότητες συμβουλευτικής"

Θεματικές Ενότητες:

- "Δεξιότητες Συμβουλευτικής και άσκηση ηγετικού ρόλου".
- "Επικοινωνία και Διαχείριση Ανθρωπίνων Πόρων στην Εκπαίδευση".
- "Βιωματικές ασκήσεις εκπαιδευόμενων".

και β). "Διαχείριση Συγκρούσεων: Μια Συστημική Προσέγγιση".

Θεματικές Ενότητες:

- "Διαχείριση κρίσεων και επικοινωνία στον εργασιακό χώρο".
- "Δεξιότητες συμβουλευτικής και τεχνικές διαχείρισης συγκρούσεων".
- "Μέθοδος Συναλλακτικής Ανάλυσης και επικοινωνίας".
- "Η μέθοδος T. Gordon ως τεχνική διαχείριση κρίσεων και συγκρούσεων".
- "Βιωματικές ασκήσεις εκπαιδευόμενων".
- "Οργανωσιακή κουλτούρα και εισαγωγή καινοτομιών".
- "Δεξιότητες και οφέλη της ομαδικής εργασίας".
- "Διαδικασίες αξιολόγησης εκπαιδευόμενου προσωπικού".

Το **2008** συμμετείχα ως επιμορφωτής στο *Πρόγραμμα Επιμόρφωσης Εκπαιδευτικών Γραφείων Συμβουλευτικής* (ΓΡΑ.ΣΥ.) του Υπουργείου Παιδείας (42 ώρες). Το πρόγραμμα περιελάμβανε δια ζώσης και εξ αποστάσεως εκπαίδευση. Στο πρόγραμμα αυτό συμμετείχα ως εισηγητής και ως επόπτης εργασιών και μέντορας άσκησης επαγγελματικού ρόλου. Το πρόγραμμα έχει σκοπό να εξοικειώσει τους συμμετέχοντες/ουσες με τη θεωρία και τις εφαρμογές της Ψυχολογίας και της Συμβουλευτικής στην άσκηση του συμβουλευτικού ρόλου των εκπαιδευτικών.

Θεματικές Ενότητες:

- "Ψυχομετρία".
- "Επαγγελματικός Προσανατολισμός και Δεξιότητες Συμβουλευτικής"
- "Επαγγελματική ανάπτυξη και αγορά εργασία"

Από το **2005 έως σήμερα** είμαι ενταγμένος στο μητρώο του Εθνικού Κέντρου Δημόσιας Διοίκησης – Ινστιτούτο Επιμόρφωσης (Ε.Κ.Δ.Δ. – ΙΝ.ΕΠ) στα θεματικά πεδία της Διαχείρισης Ανθρωπίνων Πόρων και Εφαρμοσμένης Ψυχολογίας στους οργανισμούς. Οι εισηγήσεις περιλαμβάνουν παρουσιάσεις θεωρίας και εργαστήρια βιωματικού χαρακτήρα. Μέχρι σήμερα (Απρίλιος 2018) έχουν γίνει εισηγήσεις σε εργαζόμενους & στελέχη του δημοσίου τομέα διάρκειας **288 ωρών** στις παρακάτω θεματικές ενότητες:

- "Εισαγωγική εκπαίδευση στελεχών δημοσίου τομέα (Διαχείριση Ανθρωπίνων Πόρων – Διοίκηση Προσωπικού)".
- "Οργάνωση και λειτουργία ομάδων κατά τη διαχείριση έργων".
- "Ανάπτυξη κοινωνικών δεξιοτήτων στον εργασιακό χώρο".
- "Διοίκηση Ανθρώπινου Δυναμικού στο δημόσιο τομέα".
- "Εκπαίδευση διευθυντών τμημάτων (Ηγετική συμπεριφορά – Παρακίνηση – Εισαγωγή καινοτομιών)".
- "Διοίκηση Υπηρεσιών και Έργων".
- "Ηγεσία και Ανάπτυξη Ανθρώπινου Δυναμικού – Κίνητρα".
- "Επικοινωνία στο εργασιακό περιβάλλον –Επίλυση συγκρούσεων και διαμεσολάβηση στον εργασιακό χώρο".
- "Μορφές και τρόποι αντιμετώπισης κρίσεων στο εργασιακό περιβάλλον".
- "Λήψη αποφάσεων και διαχείριση κρίσεων".
- "Διαχείριση εργασιακού άγχους".
- "Χτίζοντας την αποτελεσματική ομάδα".
- "Βελτίωση δεξιοτήτων επικοινωνίας, ομαδικής συνεργασίας, διαχείρισης συγκρούσεων και κρίσεων".

Το **2006** συμμετείχα ως επιμορφωτής στο ταχύρρυθμο πρόγραμμα του Παιδαγωγικού Ινστιτούτου - Τμήμα Επιμόρφωσης και Αξιολόγησης με τίτλο: *"Διαχείριση προβλημάτων σχολικής τάξης"*. Το πρόγραμμα είχε σκοπό να εκπαιδεύσει εκπαιδευτικούς Α'βάθμιας και Β'βαθμιας εκπαίδευσης με τις αρχές διαχείρισης προβλημάτων εντός του σχολικού πλαισίου.

Θεματικές ενότητες:

- *"Ανάπτυξη κοινωνικών και συναισθηματικών δεξιοτήτων"*.
- *"Αντιμετώπιση επιθετικότητας στον εργασιακό πλαίσιο"*.
- *"Διαχείριση κρίσεων"*.
- *"Ψυχολογικό κλίμα και διαχείριση προβλημάτων στη σχολική τάξη"*.

5. Διοργάνωση και συντονισμός εργαστηρίων προσωπικής – επαγγελματικής ανάπτυξης

Στο πλαίσιο των διαφορετικών επαγγελματικών μου ρόλων (π.χ. συνεργάτης σε δομές Συμβουλευτικής, Δράσεις Συμβουλευτικής, Δομή Απασχόλησης του ΕΑΠ, Γραφείο Διασύνδεσης, Επιστημονικός Υπεύθυνος Ευρωπαϊκών και Εθνικών προγραμμάτων και ελεύθερος επαγγελματίας) έχω σχεδιάσει και συντονίζει **45 εργαστήρια προσωπικής και επαγγελματικής ανάπτυξης** στα παρακάτω θεματικά αντικείμενα όπως: α). Αξιολόγηση προσωπικών και επαγγελματικών χαρακτηριστικών - Αυτογνωσία β). Λήψη επαγγελματικών και προσωπικών αποφάσεων γ). Διαχείριση εργασιακού άγχους, δ). Σχεδιασμός επαγγελματικού πλάνου, ε). Συναισθηματική Νοημοσύνη και επαγγελματική ανάπτυξη στον εργασιακό χώρο, στ). Ανάπτυξη επιχειρηματικού σχεδίου και αξιολόγηση κοινωνικών συνθηκών, ζ). Ψυχολογία της επικοινωνίας: Προσωπικά χαρακτηριστικά και καταστασιακοί παράγοντες.

Γ. ΣΥΓΓΡΑΦΙΚΟ ΕΡΓΟ

1. Επιστημονικές δημοσιεύσεις σε περιοδικά με σύστημα κριτών

(τρέχοντα επιστημονικά άρθρα σε προετοιμασία²)

- Papachristopoulos, K., Xanthopoulou, D., Lemonaki, R. *Self-determined motivation and innovative behaviour at work: Two studies on the mediating role of job crafting strategies* (σε προετοιμασία για υποβολή περιοδικό «European Journal of Work & Organizational Psychology»)
- Kontos, P., Nikandrou, E., Papachristopoulos, K. *Autonomy support and employer brand identification: two experimental studies through the lens of self – determination theory* (σε προετοιμασία για υποβολή στο περιοδικό «Career Development International»).
- Papachristopoulos, K. *Autonomy orientation, innovative work behavior and creativity: A multi method study* (σε προετοιμασία για υποβολή στο περιοδικό «Journal of Individual Differences»)

1.Thibault Landry, A., Papachristopoulos, K., Gradito Dubord, M.-A., & Forest, J. (2022). “Here’ Some Money, Your Work’s So Worthy?” A Brief Report on the Validation of the Functional Meaning of Cash Rewards Scale. *Frontiers in Psychology*, 13, 821501.

Περίληψη: In the present research, we validated a new scale developed from self-determination theory (SDT) to assess the functional meaning of cash rewards offered in the workplace. According to SDT, rewards can take on different meanings based on the way they are perceived by individuals. In a series of three studies in different socioeconomic contexts, we replicated the two-factorial structure of the scale measuring respectively workplace cash rewards’ informative and controlling meanings. In Study 1, we validated the English version of the scale by exploring and then confirming its two-factor structure with two English-speaking employee samples. We further replicated its two-factor structure in a French-speaking employee sample of employees in Study 2 and in a Greek-speaking employee sample in Study 3, allowing us to validate its French and Greek version. Results from our three studies show how distinct meanings attributed to cash rewards, i.e., informative or controlling, relate differently to autonomous and controlled forms of motivation based on SDT. These findings suggest that workplace cash rewards differently influence employees’ motivation depending on whether they are perceived as informative or controlling, thus providing empirical evidence for the theoretical and practical implications of SDT’s concept of functional meaning of cash rewards. Our research contributes to the assessment and understanding of employees’ experience of workplace cash rewards and provides empirical evidence that the concept of the functional meaning of cash rewards is a distinct concept from

² Επισυνάπτεται σχετικό αρχείο στο ΑΠΕΛΛΑ

other money-related concepts such as subjective pay satisfaction, performance-contingent rewards, and financially contingent self-worth.

2. Psychological Science Accelerator Self-Determination Theory Collaboration (2022)³. A Global Experiment on Motivating Social Distancing During the COVID-19 Pandemic. Proceedings of the National Academic of Sciences.

Περίληψη: Finding communication strategies that effectively motivate social distancing continues to be a global public health priority during the COVID-19 pandemic. This cross-country, preregistered experiment (n = 25,718 from 89 countries) tested hypotheses concerning generalizable positive and negative outcomes of social distancing messages that promoted personal agency and reflective choices (i.e., an autonomy-supportive message) or were restrictive and shaming (i.e. a controlling message) compared to no message at all. Results partially supported experimental hypotheses in that the controlling message increased controlled motivation (a poorly-internalized form of motivation relying on shame, guilt, and fear of social consequences) relative to no message. On the other hand, the autonomy-supportive message lowered feelings of defiance compared to the controlling message, but the controlling message did not differ from receiving no message at all. Unexpectedly, messages did not influence autonomous motivation (a highly-internalized form of motivation relying on one's core values) or behavioral intentions. Results supported hypothesized associations between people's existing autonomous and controlled motivations and self-reported behavioral intentions to engage in social distancing: Controlled motivation was associated with more defiance and less long-term behavioral intentions to engage in social distancing, whereas autonomous motivation was associated with less defiance and more short- and long-term intentions to social distance. Overall, this work highlights the potential harm of using shaming and pressuring language in public health communication, with implications for the current and future global health challenges.

3. Wang, Ke; Goldenberg, Amit; Dorison, Charles; Miller, Jeremy; Uusberg, Andero; Lerner, Jennifer; et al⁴. (2020): A global test of brief reappraisal interventions on emotions during the COVID-19 pandemic

Περίληψη: The COVID-19 pandemic has increased negative emotions and decreased positive emotions globally. Left unchecked, these emotional changes might have a wide array of adverse impacts. To reduce negative emotions and increase positive emotions, we tested the effectiveness of reappraisal, an emotion regulation strategy which modifies how one thinks about a situation. Participants from 87 countries/regions (N = 21,644) were randomly assigned to one of two brief reappraisal interventions (reconstruction or repurposing) or one of two control conditions (active or passive). Results revealed that both reappraisal interventions (vs. both control conditions) had

³ Συμμετοχή στη συλλογή δεδομένων και στο review της Εισαγωγής (Psychological Science Accelerator)

⁴ Συμμετοχή στη συλλογή δεδομένων και στο review της Εισαγωγής (Psychological Science Accelerator)

consistent effects in reducing negative emotions and increasing positive emotions across different measures. Reappraisal and repurposing had similar effects. Importantly, planned exploratory analyses indicated that reappraisal interventions did not reduce intentions to practice preventive health behaviours. The findings demonstrate the viability of creating scalable, low-cost interventions for use around the world to build resilience during the pandemic and beyond.

4. Thibault-Landry, A., Papachristopoulos, K., Hsu Yu-Shan, Chen Yu-Ping (2022). Better Leveraging Monetary Rewards in the 21st Century Workplace Using Self-determination Theory. *International Journal of Business Science and Applied Management*, 1, 1-16.

Περίληψη: The purpose of this article is to understand how to better leverage monetary rewards at work using Self-Determination Theory (SDT). According to SDT research, employees can ascribe different functional meaning to monetary rewards. When rewards take on an informative meaning, they positively contribute to employees' basic psychological needs, leading to greater autonomous motivation, and better work outcomes, while when presented in a coercive way they negatively contribute to employees' basic psychological needs because they lead to greater controlled motivation. We propose that employers need to better understand employees' attributes, consider alternative forms of rewards and provide communication training, in order to better satisfy employees' psychological needs and avoid the negative outcomes of controlling monetary rewards. Our research contributes to the understanding of both employers' and employees' experience of workplace cash rewards and explores theoretical avenues on how rewards in modern work contexts need to be functionally contextualized by personal, organizational and cultural factors (e.g., the functional meaning of rewards, basic needs satisfaction).

5. Papachristopoulos, K. & Xanthopoulou, D. (2019). Functional meaning of rewards and interpersonal deviance in the workplace: The moderating role of basic psychological needs satisfaction. *International Journal of Business Science and Applied Management*, 4, 1-16.

Περίληψη: In this paper, we used self-determination theory to argue that the satisfaction of the basic psychological needs for autonomy, competence, and relatedness may act as a boundary condition that determines when and how functional meaning of rewards (i.e., when individuals perceive work-related rewards as informational or controlling) relates to interpersonal deviant behavior in the workplace. We hypothesized that informational meaning of rewards will relate negatively and controlling meaning of rewards will relate positively to interpersonal deviant behavior. Also, we expected that the former relationship will be stronger when needs satisfaction is higher (vs. lower), and the latter relationship will be weaker when needs satisfaction is higher (vs. lower). Hypotheses were tested by means of a cross-sectional study with a heterogeneous

sample of 265 Greek employees. Results of hierarchical regression analyses showed that both controlling and informational meaning of rewards related positively to deviant behavior. Also, relatedness need satisfaction moderated the relationships between informational and controlling meaning of rewards with deviant behavior in a way that both facets of rewards related positively to deviant behavior in conditions of lower relatedness need satisfaction, while they were unrelated to deviant behavior in conditions of higher relatedness need satisfaction. These results suggest that the role of the functional meaning of rewards for interpersonal deviance depends on whether employees' need of relatedness is satisfied or not in the workplace.

6. Thibault-Landry, A., Zhang, Y., Papachristopoulos, K., & Forest, J. (2019). Applying self-determination theory to understand the motivational impact of cash rewards: New evidence from lab experiments. *International Journal of Psychology*, 1-12.

Περίληψη: We investigated, based on self-determination theory (SDT), the impact of the functional meaning of monetary rewards on individuals' motivation and performance and further tested the role of the psychological needs as the underlying mechanism. In two experimental studies, we show that when presented in an autonomy-supportive way, rewards lead participants to experience greater intrinsic motivation, which leads them to perform better, than when monetary rewards are presented in a controlling way. This is mediated by greater psychological need satisfaction, indicating that through greater feelings of competence, autonomy, and relatedness, individuals experience greater intrinsic motivation for the task at hand. Our findings suggest that rewards can have a distinct effect on individuals' motivation and performance depending on whether they take on an autonomy-supportive or controlling meaning, thus providing empirical evidence for the theoretical and practical implications of SDT's concept of functional meaning of rewards. By highlighting the importance of this concept, this research contributes to our understanding of the effectiveness of such rewards in the workplace, suggesting that they can foster employee motivation and performance if organisations present them to employees in an autonomy-supportive way to convey an informational meaning and positively contribute to their psychological need satisfaction.

7. Bureau, J. S., Mageau, G. A., Morin, A. J. S., Forest, J., Gagné, M., Papachristopoulos, K., Lucas, A., Thibault-Landry, A., & Parenteau, C. (2018). Promoting autonomy to reduce employee deviance: The mediating role of identified motivation. *International Journal of Business and Management*, 13, 61-71.

Περίληψη: The organizational environment is purported to have a profound impact on how employees behave at work. In particular, the extent to which the work environment can foster autonomy in employees has been shown to predict several positive outcomes for employees and organizations. This research explores the associations between employees' experiences of autonomy at work and organizational deviance. We also investigate the mechanisms underlying this association and the possible role of identified motivation as a mediator of this relation. Three studies conducted in a variety of settings, countries, populations and assessment methods showed

that employees who experience more autonomy at work tend to engage in lower levels of organizational deviance. Two studies also showed that this relation was mediated by identified motivation. Thus, employees' experiences of autonomy at work seemed to foster higher levels of identified motivation towards work, which in turn predicted lower levels of organizational deviance. The present results may help guide managerial training and promote organizational cultures that are respectful of employee autonomy, potentially reducing the costs associated with organizational deviance.

8.Thibault Landry, A., Gagné, M., Forest, J., Guerrero, S., Séguin, M., & Papachristopoulos, K. (2017). The relation between financial incentives, motivation, and performance: An integrative SDT-based investigation. *Journal of Personnel Psychology*, 16, 61-76.

Περίληψη: The purpose of this study was to investigate the relations among employees' experiences of autonomy, identified motivation towards work, and counterproductive work behaviors directed towards the organization (CWB-O). Data were collected in different organizations in two countries (Canada, N = 144, and Greece, N = 130) as well as in a laboratory setting with university students (N = 100). Results showed that employees who experienced more autonomy tended to engage in lower levels of CWB-O. Two studies also showed that this relation is fully mediated by identified motivation. Thus, employees' experiences of autonomy at work seem to foster higher levels of identified motivation towards work, which in turn predicts lower levels of CWB. The results presented in this study appear to be robust across data collected in different countries (Canada and Greece), with various measures (self-reports and behavioral), and with different types of participants (employees and students).

9.Karamanoli, V., Papachristopoulos, K. (2017). Military personnel and psychological support: An analysis based on Social Representation Theory. *Journal of Military and Veterans' Health*, 25,10-18.

Περίληψη: Seeking mental help in military contexts seems to be the last choice for those who have psychological problems among military personnel. Personal and interpersonal factors are associated with the perception of stigma concerning seeking mental help, especially in the military, and research on potential barriers regarding the search for psychological help can provide useful conclusions for military services. The present research aims, by utilising Social Representation Theory, sought to capture military trainees' different levels of concepts and constructs relating to the search for psychological support in themilitary. Participants, military trainees (N= 143) recorded their free associations concerning psychological help and the data provided were analysed according to the structural analysis model of social representation. Data analysis was conducted by utilising the content analysis method, and the corresponding criteria of frequency and rank of appearance. The central core that emerged by the social representation fell into the following categories: a) problems that military personnel face in the military environment, or

outside it, and possibly leading to psychological problems and b) the efficacy of psychological support to members of the military services . Conclusions: a) the structure of social representation differs based on the role and hierarchy of military personnel, b) the lack of military virtues appears to be a component of the social representation at different levels based on the military hierarchical thesis, c) Stigmatisation of the search for psychological support in the military is a component of the periphery. These results can provide concrete suggestions for psychological services in the military.

10. Παπαχριστόπουλος, Κ., Καραμανώλη, Β. (2017). Διαχείριση Ανθρωπίνων Πόρων και Οργανωσιακή Συμπεριφορά στο Στρατιωτικό Περιβάλλον. *Επιστημονικά Δημοσιεύματα ΣΣΕ*, 4.

Περίληψη: Σκοπός της παρούσας εργασίας είναι να παρουσιαστούν οι βασικές εφαρμογές και τα ερευνητικά δεδομένα της Διαχείρισης Ανθρωπίνων Πόρων (Human Resources management) και της Οργανωσιακής Συμπεριφοράς (Organizational behavior) στο στρατιωτικό περιβάλλον και να περιγραφούν οι λόγοι που καθιστούν αναγκαία την εφαρμογή των ερευνητικών αυτών δεδομένων, τόσο προς όφελος της αποτελεσματικότητας στο στρατιωτικό περιβάλλον, όσο και προς όφελος της εργασιακής ευημερίας του στρατιωτικού προσωπικού. Η εργασία εστιάζει το ενδιαφέρον της στο ρόλο των διαδικασιών της διαχείρισης ανθρώπινου δυναμικού, όπως είναι η επιλογή και η εκπαίδευση του ανθρώπινου δυναμικού, η παρακίνηση, η ηγεσία, η επαγγελματική συμβουλευτική και όψεις της ευημερίας στο εργασιακό περιβάλλον και ολοκληρώνεται με τη συζήτηση και τις προτάσεις για έρευνες εντός του εργασιακού πλαισίου του στρατού.

11. Karamanoli, V., Papachristopoulos, K., Karadimas, N. (2016). Organizational Behavior, Decision Making and Virtual Simulations in Military Personnel. *International Journal of New Technology and Research*, 6, 89-94.

Περίληψη: The aim of this study is to make a brief review of the research on Human Behavior Models (HBMs) in military simulations. The need to represent the behavior of individual combatants as well as teams and larger organizations is expanding as a result of increasing use of simulations for training, systems analysis, mission rehearsal, systems acquisition, joint force analysis and command decision aiding. Both for training and command decision aiding, the behaviors that are important to represent realistically are those that can be observed by the other participants in the simulation, including physical movement, detection and identification of enemy forces, as well as the aspects of behavior influenced by the cultural background, such as Beliefs, Desires and Intents. Innovative technologies provide opportunities to train the required skills in an interactive and realistic setting, for this reason are needed adequate models that generate the behavior of virtual players. Areas of modelling human behaviors are combat field situations and situations of high risk decision making, teamwork, culturally and emotionally affected behavior. In this paper we provide an overview of current research on human behavior models in military simulation, in order to be used to train military forces, develop force structures and design weapon systems. Implications of further research are made.

12. Zafeiropoulou M., Papachristopoulos K., (2016). Greek civil society's online alternative networks as emergent resilience strategies in time of crisis. *Social Communication*, 2, 6-19.

Περίληψη: The use of new communications technologies and social media, in Greece, during the time of crisis, has led to the development of numerous online informal Civil Society Networks (CSNs) (i.e. networking-building platforms, self - organized groups in Facebook, forums, exchange platforms) proposing a rethinking of the status quo of formal civil organizations. This research, utilizing the methodology of discourse analysis, aims at summarizing the rise of these networks in Greece that incorporates both solidarity initiatives and autonomous political/economic spaces and identify the indicative predictive factors of their survival and growth. Some basic conclusions that have been drawn through this research is that alternative online networks can be proven as indicative sign of the social dynamism of a given period but in order to be resilient and sustainable they should develop focal points of physical reference, pursue national representation, focus mainly on monothematic goods/services and cultivate, in several cases, links with relevant social movements and local or national NGOs. A general induction through this research is that a CSN, during this current crisis, stands between two classical models of reference in a society seeking modernity and flexibility and can be considered as a proposed type of effective experimentation and mobilization that can pursue common social goals and serve needs of deprived people. Some issues that still remain underexplored and need further elaboration are social and political identity of participants, the potential links with local, national and international communities, the functional balance between structure and flexibility as well as the efficient distribution of energy between solidarity and protest.

13. Παπαχριστόπουλος Κ., (2016) Συναισθηματικές δεξιότητες και επαγγελματική ανάπτυξη στο χώρο των νοσηλευτικών επαγγελματιών: Νέες έννοιες ή/και νέες ανάγκες; *Νοσηλεία και Έρευνα*, 43, 182-185.

Περίληψη: Σε πλήθος συγκριτικών ερευνών σε ευρωπαϊκό επίπεδο αποτυπώνεται η διαπίστωση ότι οι κυβερνήσεις των κρατών μελών οδηγήθηκαν, λόγω της οικονομικής κρίσης, σε δραστικές περικοπές στα έξοδα στον τομέα της υγείας. Αυτό είχε άμεσο αντίκτυπο στην ποιότητα των παρεχόμενων υπηρεσιών υγείας καθώς και στη δυνατότητα πρόσβασης των πολιτών σε αυτές (Eurofound, 2014). Κατά τη διάρκεια της κρίσης, οι προσλήψεις στο δημόσιο τομέα της υγείας πάγωσαν, οι αιτήσεις για συνταξιοδοτήσεις αυξήθηκαν, ενώ οι εισαγωγές στα ιδιωτικά νοσοκομεία βαίνουν συνεχώς μειούμενες (Stuckler & McKee, 2011). Επιπλέον, διάφορες ακραίες και μη προβλέψιμες συνθήκες όπως π.χ. τυφλά χτυπήματα τρομοκρατών, ακραία καιρικά φαινόμενα και περιβαλλοντικές καταστροφές ("Μαύροι Κύκνοι" της εποχής μας, βλ. Taleb, 2010) τείνουν να επιβαρύνουν όλο και περισσότερο το χώρο της υγείας σε όλα τα κράτη μέλη. Υπό το πρίσμα αυτών των δεδομένων η εργασία αυτή αναφέρεται στην αναγκαιότητα ενίσχυσης των

κοινωνικών/συναισθηματικών δεξιοτήτων των νοσηλευτών εστιάζοντας στο πρότυπο εκπαίδευσης της τριπλής εστίασης (Goleman & Senge, 2015).

2. Επιστημονικές δημοσιεύσεις σε πρακτικά συνεδρίων

1. Μπράιλας, Αλ., Παπαχριστόπουλος Κων. (2022). Κοινότητες, ριζωματική μάθηση και μοντέλα αξιολόγησης: Μια κριτική οικοσυστημική προσέγγιση. Διεθνές Συνέδριο για την Ανοικτή & εξ Αποστάσεως Εκπαίδευση, 11, 90-103.
2. Παπαχριστόπουλος, Κων. (2019). Το κόστος της αμοιβής και η αξία της παρακίνησης σε εποχή κρίσης: Μία έρευνα υπό το πρίσμα της θεωρίας του Αυτοπροσδιορισμού. Πρακτικά συνεδρίου ΑΣΠΑΙΤΕ τίτλο «Συμβουλευτική και Επαγγελματικός Προσανατολισμός στην Εκπαίδευση του 21ου Αιώνα. Αθήνα:2018
3. Παπαχριστόπουλος, Κων. (2018). Επικοινωνώντας (με) το σώμα: Η διαφορά που κάνει τη διαφορά στη πόλη των θαυμάτων. Πρακτικά συνεδρίου με τίτλο “ (Επί)κοινωνία, Πόλη και Τέχνη – Η Ταυτότητα της Αθήνας ΜΑΣ: Μνήμη · Ανισότητα · Στυλ”. Πάτρα: Citylab. Πάγκαλος, Π. & Αλιφραγκής, Σ. (επιμ.).
4. Sotiropoulou I., Papachristopoulos K., Kanellopoulou A., Kameas A. (2012) Contextual and Motivational factors associated with learning outcomes in distance learning adult education: Testing a model of self -determination theory in Hellenic Open University. Πρακτικά Διεθνούς Συνεδρίου του European Association for Distance Teaching Universities με τίτλο: "The role of Open and flexible education in European Higher Education systems for 2020: New Models, new markets, new media ".
5. Κρίβας, Σ., Γεωργιάδης Δ., Παπαχριστόπουλος Κ., Μίχαλου Αιμ. (2010). Προς ένα μοντέλο για την απόκτηση βασικών δεξιοτήτων συμβουλευτικής και επικοινωνίας: Το παράδειγμα ηγετικών στελεχών στο χώρο της εκπαίδευσης. Πρακτικά Διεθνούς Συνεδρίου της Ελληνικής Εταιρείας Συμβουλευτικής και Προσανατολισμού (ΕΛ.Ε.ΣΥ.Π.) με τίτλο: "Σύγχρονες Προκλήσεις και Συμβουλευτική ".
6. Παπαχριστόπουλος Κ., (2008). Συμβουλευτική σταδιοδρομίας στις επιχειρήσεις: Αναγκαιότητα ή πολυτέλεια. Πρακτικά 2ου Συνεδρίου Διοικητικών Επιστημόνων με τίτλο: "Σύγχρονες Τάσεις στη Διοικητική Επιστήμη: Νέα Δημόσια Διοίκηση, Εταιρική Κοινωνική Ευθύνη και Κοινωνία των Πολιτών ".
7. Παπαχριστόπουλος Κ, Μηλιτσόπουλος Χ., (2006). Η διαχείριση σταδιοδρομίας στα πλαίσια των επιχειρήσεων: Μια διαδικασία δια βίου επαγγελματικής συμβουλευτικής ενηλίκων . Πρακτικά Πανελληνίου Επιστημονικού Συνεδρίου της Γενικής Γραμματείας Εκπαίδευσης Ενηλίκων(ΓΓΕΕ) με τίτλο: "Δια Βίου Μάθηση για την Ανάπτυξη, την Απασχόληση και την Κοινωνική Συνοχή

3. Συγγραφή κεφαλαίων σε επιστημονικά βιβλία

Συμμετοχή (συγγραφή πέντε κεφαλαίων με θέματα την κοινωνική/οργανωσιακή ψυχολογία και τη διαχείριση ανθρωπίνων πόρων) στο βιβλίο: Καραμανώλη, Β. (2016). Εισαγωγή στην Ψυχολογία και τις Στρατιωτικές Εφαρμογές. Θεωρητικές βάσεις της επιστήμης της Ψυχολογίας στο στρατιωτικό περιβάλλον: Μεθοδολογία της έρευνας και Κοινωνική-Κοινοτική-Οργανωτική Ψυχολογία ISBN 978-618-82763-3-8 (τόμος Α' ISBN 978-618-82763-1-4 & τόμος Β' ISBN 978-618-82763-2-1). Αθήνα. ΣΣΕ (απόφαση Εκπαιδευτικού Συμβουλίου της ΣΣΕ, ΑΡ. 5/2016, 21 Απριλίου 2016).

4. Αδημοσίευτες διπλωματικές εργασίες

2019 *Το κόστος της αμοιβής και η αξία της παρακίνησης: Ο ρόλος των συστημάτων αμοιβής και τα εργασιακά αποτελέσματα σε διαφορετικά εργασιακά πλαίσια υπό το πρίσμα της θεωρίας του Αυτοκαθορισμού.*

Η έρευνα αφορούσε στη μελέτη της προβλεπτικής αξίας των αμοιβών (π.χ. ύψος, είδος, τρόπος παροχής, δικαιοσύνη αυτών) όσον αφορά στο είδος της παρακίνησης των εργαζομένων (αυτόνομη / ελεγχόμενη), στην ικανοποίηση των αναγκών τους και τα εργασιακά αποτελέσματα α. της συνεργασίας, β. της θετικής εργασιακής συμπεριφοράς, γ. της καινοτομικής στάσης και δ. της δημιουργικότητας.

2013 *Η Διαχείριση των Ανθρωπίνων Πόρων ως ανταγωνιστικό πλεονέκτημα των συγχρόνων πολιτισμικών οργανισμών. Η περίπτωση του Cultural Human Resources Council.*

Σκοπός της διπλωματικής αυτής εργασίας είναι να παρουσιάσει τις αρχές, τις βασικές διαδικασίες και τις μεθόδους της Διαχείρισης και Ανάπτυξης των Ανθρωπίνων Πόρων στους πολιτιστικούς οργανισμούς και να παρουσιάσει αναλυτικά τις διαδικασίες και τα εργαλεία με τα οποία παρέχει υποστήριξη στους αντίστοιχους οργανισμούς του Καναδά. Επιμέρους στόχοι της εργασίας είναι να παρουσιαστεί το θεωρητικό υπόβαθρο που συνδέει τη Διαχείριση και την Ανάπτυξη των Ανθρωπίνων Πόρων με τις αρχές διοίκησης σε πολιτιστικούς φορείς, να γίνει αναφορά στις ιδιαιτερότητες της ΔΑΠ και των λειτουργιών τους στους σύγχρονους πολιτιστικούς φορείς καθώς και να παρουσιαστούν μεθοδολογικά εργαλεία (αναλύσεις θέσεων, φύλλα αξιολόγησης εκπαιδευτικών αναγκών κ.ά.) που μπορούν να αξιοποιηθούν από ένα δημόσιο φορέα στη ΔΑΠ.

2004 *Ο ρόλος της εκπαίδευσης – κατάρτισης και των νέων δεξιοτήτων στη νέα οργάνωση της εργασίας.*

Σκοπός της διπλωματικής αυτής εργασίας είναι να μελετήσει το ζήτημα των νέων μορφών οργάνωσης της εργασίας και τον ρόλο αυτών στις νέες τεχνικές Διαχείρισης Ανθρωπίνων Πόρων και ειδικότερα στα ζητήματα της εκπαίδευσης και ανάπτυξης προσωπικού. Επιπλέον μελετήθηκε μέσω μεθοδολογίας μελετών περίπτωσης (*case*

studies) ο ρόλος της δια βίου επαγγελματικής και προσωπικής ανάπτυξης στην προσαρμογή των εργαζομένων στις συνεχώς εξελισσόμενες συνθήκες εργασίας στην Ευρώπη και στην Ελλάδα. Η εργασία ολοκληρώνεται με προτεινόμενα μοντέλα διαχείρισης ανθρωπίνων πόρων που συνεισφέρουν στην προσαρμογή των εργαζομένων σε συνθήκες διαρκών αλλαγών.

1999 *Flexible work arrangements and human resource management in Greece*

Σκοπός της διπλωματικής αυτής εργασίας είναι να μελετήσει την εισαγωγή των νέων ευέλικτων μοντέλων οργάνωσης της εργασίας ("New Work ") στην Ελλάδα. Η εργασία υιοθετώντας την ποιοτική έρευνα (συνεντεύξεις, focus groups, ανάλυση περιεχομένου) στοχεύει να συλλέξει τις αναπαραστάσεις διαφορετικών κοινωνικών εταίρων (ακαδημαϊκών, συνδικαλιστών εργαζομένων) σε σχέση με τις ευέλικτες μορφές εργασίας. Η βιβλιογραφική ανασκόπηση αναφέρεται σε έννοιες όπως η ιεραρχία και η αυτονομία και πώς αυτές σχετίζονται με την ευέλικτη ρύθμιση των εργασιακών σχέσεων ενώ η εργασία παρουσιάζει και προτάσεις για το πώς μπορεί η διαχείριση ανθρωπίνων πόρων να ενσωματώσει λειτουργικά στη φιλοσοφία και στις τεχνικές της παραμέτρους των νέων μορφών οργάνωσης των εργασιακών συνθηκών.

5. Διδακτικές σημειώσεις – Λοιπό συγγραφικό έργο – Επιμέλειες βιβλίων

- Επιστημονική επιμέλεια (2022) του βιβλίου “The Hidden Connections” (Εκδόσεις Ίνδικτος) του Fritjof Capra
- Το 2017 στο πλαίσιο του έργου "ESTIA - Employment enhancement and Social services integration in Athens Municipality" οδηγό διαδικασιών και διαχείρισης ανθρώπινου δυναμικού στα Πολυδύναμα Ιατρεία του Δήμου Αθηναίων.
- Από το 2014 έως σήμερα συμμετέχω με σχετικό άρθρο στα Πρακτικά που εκδίδονται κάθε χρόνο από το Ετήσιο Πανελλήνιο Συνέδριο/Εργαστήριο για την Αρχιτεκτονική και τη Πόλη ([Citylab](#)) σε θεματικές σχετικά με τη συνεργασία, το ανθρώπινο δυναμικό και τη καινοτομία.
- Καραμανώλη, Β. & Παπαχριστόπουλος, Κ. (2016). Η κοινωνική ταυτότητα του επαγγέλματος των Ευελπίδων: διαφυλικός έλεγχος. Συγγραφή Έρευνας διαβαθμισμένου απορρήτου & Παρουσίαση των αποτελεσμάτων στο Εκπαιδευτικό Συμβούλιο της ΣΣΕ αρ. 8/2016, 14 Ιουλίου.
- Συγγραφή εξ'αποστάσεως εκπαιδευτικού υλικού (2012) με τίτλο: "Διαχείριση εργασιακού άγχους" για την Δομή Απασχόλησης και Σταδιοδρομίας (Δ.Α.ΣΤΑ) του Ελληνικού Ανοικτού Πανεπιστημίου (ΕΑΠ).
- Συγγραφή πακέτου διδακτικών σημειώσεων με θέμα: "Διαχείριση ανθρωπίνων πόρων και ζητήματα Κοινωνικής Οργανωτικής ψυχολογίας στο χώρο της εργασίας" (2012) στο πλαίσιο των εισηγήσεων στο Εθνικό Κέντρο Δημόσιας Διοίκησης.

- Συγγραφή πακέτου διδακτικών σημειώσεων για το Τμήμα Λογιστικής του ΤΕΙ Μεσολογγίου (2007-2009) για τα μαθήματα: α). "Σύγχρονες θεωρίες Κοινωνιολογίας " και β). "Ιστορία της Κοινωνιολογικής Σκέψης " (Πρόγραμμα ERASMUS).
- Στο πλαίσιο της συνεργασίας μου με το Γραφείο Διασύνδεσης του ΤΕΙ Μεσολογγίου συνέγραψα α). τον "Οδηγό Επαγγελματών " (2006) και β). τον "Οδηγό διερεύνησης προσωπικών και επαγγελματικών χαρακτηριστικών " (2007).

Δ. ΕΠΙΣΤΗΜΟΝΙΚΗ/ΕΡΕΥΝΗΤΙΚΗ ΔΡΑΣΗ

1. Συμμετοχή σε ερευνητικά έργα (Τρέχοντα και ολοκληρωμένα)

Τρέχοντα ερευνητικά έργα

Τίτλος έργου / σύντομη περιγραφή	Φορέας	Στοιχεία επικοινωνίας
Έρευνα σχετικά με την παρακίνηση των εθελοντών σε φορείς κοινωνικούς φορείς ⁵	<ul style="list-style-type: none">• King's College London• What Works UK• Behavioral insights Group at the Harvard Kennedy School	Shibeal O' Flaherty Email: shibeal.oflaherty@kcl.ac.uk
Έρευνα σχετικά με την αξία των αμοιβών και τα εργασιακά αποτελέσματα σε τέσσερις χώρες (Αυστραλία, Καναδάς, Ελλάδα, Νορβηγία)	<ul style="list-style-type: none">• UQAM• Future of Work Institute	Jacques Forest Email: forest.jacques@uqam.ca
Έρευνα σχετικά με την χρήση της τεχνολογίας (APP) για την ενίσχυση της παρακίνησης των εργαζομένων.	<ul style="list-style-type: none">• ListenLÉON• UQAM• Airbus	Marc Antoine Gradito Email: gradito_dubord.marc-antoine@courrier.uqam.ca

06/2021 – 12/2021

Συμμετοχή σε διεθνή έρευνα ημερολογίων σε συνεργασία με το Aalto University (E.Y. Frank Martela) στη Φιλανδία που στόχο έχει να μελετήσει πώς βιώνουν την πανδημία (COVID-19) άνθρωποι με διαφορετικά χαρακτηριστικά. (π.χ. εργαζόμενοι, φοιτητές) και πώς αυτό συσχετίζεται με το νόημα που αποδίδουν στη κοινωνική συνεργασία και την κοινωνική ευθύνη.

05/2020 – 09/2022

Συμμετοχή μέσω του Επιταχυντή Ψυχολογικής Έρευνας (PsychologicalScienceAccelerator, PSA / <https://psysciacc.org/>) σε διεθνή έρευνα (αυτή τη στιγμή συμμετέχουν πάνω από 500 εργαστήρια σε 70 χώρες στις έξι κατοικημένες ηπείρους) σχετικά με τον COVID-19. Σκοπός των μελετών αυτών είναι η καλύτερη κατανόηση του πώς η παρούσα κρίση μας επηρεάζει και πώς

⁵ [Εδώ](#) μία περίληψη των αρχικών ερευνών

μπορούμε να αντιμετωπίσουμε καλύτερα τις ψυχολογικές της συνέπειες, όπως επίσης και του πώς μπορούμε να κατανοήσουμε καλύτερα τον τρόπο με τον οποίο οι κυβερνήσεις μπορούν να επικοινωνούν τα μηνύματα σχετικά με το νέο κορωνοϊό και τα μέτρα προφύλαξης από αυτόν, έτσι ώστε να τα ακολουθούν οι πολίτες πιο πιστά.

07/ 2017- 4/2020

Τίτλος έργου: "Regeneration and Optimisation of Cultural heritage in creative and Knowledge cities". Μέλος της Επιστημονικής Επιτροπής του έργου.

Πηγή χρηματοδότησης: HORIZON 2020, SC5-21 Cultural heritage as a driver of sustainable growth.

Αντικείμενο έργου: Η Α.Σ.Κ.Τ σε συνεργασία με τον Δήμο Αθηναίων πειραματίζονται σε μοντέλα δημοσίου διαλόγου με άξονα την τέχνη, τη συνεργασία και τη δημιουργικότητα έτσι ώστε να αναπτυχθεί μία δομημένη μεθοδολογία διαβούλευσης η οποία θα παρουσιαστεί και θα εφαρμοστεί στις πόλεις-εταίρους του έργου.

05/2017 -05/2019

Τίτλος έργου: "ESTIA - Employment enhancement and Social services integration in Athens Municipality".

Πηγή χρηματοδότησης: Employment and Social Innovation (EaSI) programme (Call for proposals for social policy innovations supporting reforms in social services). Αντικείμενο έργου: Πειραματική εφαρμογή και ανάπτυξη μεθοδολογίας διαχείρισης προσωπικού (ιατρικού και κοινωνικών επιστημόνων) και διαδικασιών για την παροχή κοινωνικών υπηρεσιών μιας στάσης (one stop shop).

07/2017-02/2018

Πανεπιστήμιο Αθηνών, Ιατρική Σχολή, Κέντρο Μελετών Υπηρεσιών Υγείας (ΕΛΚΕ) - Εξωτερικός συνεργάτης στο έργο "Ενίσχυση Δημοτικών Ιατρείων - Πολυκέντρου Χανίων Δήμου Αθηναίων".

Αντικείμενο απασχόλησης: Συντονισμός στελεχών κοινωνικών υπηρεσιών, σχεδιασμός/ οργάνωση ανθρώπινου δυναμικού για παροχή ολοκληρωμένων κοινωνικών υπηρεσιών σε δημότες.

2014-2015

Τίτλος έργου: "Transversal skills and job profiles"

Πηγή χρηματοδότησης: European Commission, DG Employment, Social Affairs and Inclusion, [Unit Skills and Qualifications](#)

Αντικείμενο έργου: Καταγραφή των οριζόντιων κοινωνικών/συναισθηματικών δεξιοτήτων για κατηγορίες επαγγελματικών ομάδων έτσι ώστε να υπάρξει κοινή κωδικοποίηση σε Ευρωπαϊκό επίπεδο.

2004 -2008⁶

⁶ Συμμετοχή στην αρχική φάση συλλογής των δεδομένων.

Τίτλος: "Προωθώντας την ισότητα των φύλων κατά τη μετάβαση από την εκπαίδευση στην αγορά εργασίας: δράσεις συμβουλευτικής και επαγγελματικού προσανατολισμού με την οπτική του φύλου".

Πηγή χρηματοδότησης: ΕΠΕΑΕΚ ΙΙ. Χρονικό διάστημα: 11/2004 έως 12/2004, 03/2005 έως 12/2006, 01/2008 έως 09/2008.

Αντικείμενο έργου: Κύριος στόχος του έργου ήταν να διερευνηθεί εμπειρικά η διάσταση της ισότητας των δύο φύλων στο χώρο εκπαίδευσης και της αρχικής επαγγελματικής κατάρτισης. Ειδικότερα, το έργο στόχευε στην εξάλειψη των διακρίσεων σε βάρος των κοριτσιών μέσα στην εκπαιδευτική κοινότητα και η ενσωμάτωση της πολιτικής της ισότητας των δύο φύλων στο περιεχόμενο των προγραμμάτων σπουδών, του επαγγελματικού προσανατολισμού και της σύνδεσης της εκπαίδευσης με την αγορά εργασίας.

2008⁷

Τίτλος έργου "Σχολικοί Ορίζοντες για τον Σχολικό Προσανατολισμό".

Πηγή χρηματοδότησης: Πάντειο Πανεπιστήμιο Κοινωνικών και Πολιτικών Επιστημών (Τμήμα Ψυχολογίας) σε συνεργασία με το Παιδαγωγικό Ινστιτούτο.

Αντικείμενο έργου: Το πρόγραμμα περιελάμβανε θεωρητικό μέρος επιμορφώσεων και πρόγραμμα βιωματικών ασκήσεων και ήταν διάρκειας 200 ωρών. Στο πρόγραμμα συμμετείχαν 750 στελέχη εκπαίδευσης και συμβουλευτικών υπηρεσιών και είχε σκοπό να εκπαιδεύσει τους/τις συμμετέχοντες/ουσες στην εφαρμογή των θεωριών της Ψυχολογίας στην άσκηση των υπηρεσιών της Συμβουλευτικής εντός του σχολικού πλαισίου.

Θεματικές Ενότητες:

- "Ψυχολογία της Επικοινωνίας".
- "Δεξιότητες επικοινωνίας και συμβουλευτική ψυχολογία".
- "Ψυχολογική αξιολόγηση – Επαγγελματική Συμβουλευτική".
- "Συμμετοχή ως επόπτης στη βιωματική εκπαίδευση των στελεχών".

2004 -2007

Τίτλος: "ΠΥΘΑΓΟΡΑΣ: Ταυτότητες φύλου, Εθνικές Ταυτότητες και Σχολική Βία: διερευνώντας τη βία και τη θυματοποίηση στο σχολικό πλαίσιο".

Πηγή χρηματοδότησης: ΕΠΕΑΕΚ ΙΙ.

Χρονικό διάστημα: 05/2004 έως 09/2007.

Αντικείμενο έργου: Το έργο αποσκοπούσε στη μελέτη και καταγραφή της σχολικής βίας και του εκφοβισμού (bullying) σε όλες τις βαθμίδες της και στη διερεύνηση της σχέσης του φαινομένου με τις ταυτότητες φύλου και τις εθνικές ταυτότητες. Ειδικότερα για την επίτευξη αυτού του σκοπού, οι στόχοι αναφέρονται: α) στη μελέτη της κατανόησης του σχολικού εκφοβισμού (bullying) από μαθητές/τριες και εκπαιδευτικούς, β) στην καταγραφή της συχνότητας του φαινομένου στα ελληνικά σχολεία, γ) στη μελέτη των παραγόντων που καθιστούν

⁷ Συμμετοχή στην αρχική φάση συλλογής των δεδομένων

μαθητές/τριες πιο ευάλωτους/ες και πιο ανθεκτικούς/ές σε φαινόμενα εκφοβισμού, δ) στην ανίχνευση των τρόπων με τους οποίους αγόρια και κορίτσια αλλά και οι εκπαιδευτικοί τους ταυτίζουν τα δύο φύλα με φαινόμενα όπως η βία, ο εκφοβισμός και η θυματοποίηση και τέλος, ε) στην διερεύνηση των αναγκών των μαθητών/τριών και εκπαιδευτικών για την αντιμετώπιση του φαινομένου.

2. Συμμετοχή – Ανακοινώσεις σε Επιστημονικά Συνέδρια, Διοργάνωση Συμποσίων

1. Διοργάνωση Συμποσίου με τίτλο: Doing good and feeling well at work: The role of prosocial motivation and positive impact of work outcomes. 15th European Academy of Occupational Health Psychology Conference (Bordeaux, 2022)

Εισηγήσεις:

- a. Papachristopoulos, K., & Forest, J. (2022). Rewards and Prosocial Motivation: An Integrative SDT-based Investigation of the Relation Between Incentives, Autonomous Motivation, and Creativity
 - b. Gradito-Dubord, M-A., Papachristopoulos, K., & Forest, J. (2022). Using positive technology to promote employees' psychological well-being through social behaviors. In K.
 - c. Forest, J., Gradito-Dubord, M-A, Papachristopoulos, K., Lavoie, D. & Jauvin, F. (2022) Psychological needs and benevolence in the work place.
2. Μπράιλας, Αλ., Παπαχριστόπουλος Κων. (2022). Κοινότητες, ριζωματική μάθηση και μοντέλα αξιολόγησης: Μια κριτική οικοσυστημική προσέγγιση. Διεθνές Συνέδριο για την Ανοικτή & εξ Αποστάσεως Εκπαίδευση. [Προφορική ανακοίνωση].
 3. Papachristopoulos, K., & Brailas, Al. (2020, Ιούνιος). Synallactic Collective Image Technique as elicitation and evaluation method: A dialectic systemic approach. Συμμετοχή στο Συμπόσιο με τίτλο «Complex systems approaches to qualitative research: Creating bridges», 1st Conference of the Association of European Qualitative Researchers in Psychology (EQuiP): Creating Bridges. Θεσσαλονίκη. [Προφορική ανακοίνωση].
 4. Brailas, Al., & Papachristopoulos, K., (2020, Ιούνιος). The Community is the method: Group Work approaches to qualitative research. Συμμετοχή στο Συμπόσιο με τίτλο «Complex systems approaches to qualitative research: Creating bridges», 1st Conference of the Association of European Qualitative Researchers in Psychology (EQuiP): Creating Bridges, Θεσσαλονίκη. [Προφορική ανακοίνωση].
 5. Papachristopoulos, K., & Xanthopoulou, D. (2019, Μάιος). The predictive value of functional meaning of rewards for innovativeness and creativity: Two studies among artists and employees in Greece. 7th International Self Determination Theory Conference, Amsterdam, The Netherlands. [Προφορική ανακοίνωση].
 6. Παπαχριστόπουλος, Κων., & Ξανθοπούλου, Δ. (2019, Μάιος). Λειτουργική ερμηνεία των αμοιβών και καινοτομική συμπεριφορά: Ο ρυθμιστικός ρόλος της αυτόνομης παρακίνησης

- και της ικανοποίησης των βασικών ψυχολογικών αναγκών. 17ο Πανελλήνιο Συνέδριο Ψυχολογικής Έρευνας, Αλεξανδρούπολη. [Προφορική ανακοίνωση].
7. Παπαχριστόπουλος, Κων., (2019, Μάιος). Εργασιακή Ευημερία και Συμπεριφορά: Θεωρητικές Προτάσεις και ερμηνευτικοί μηχανισμοί. 17ο Πανελλήνιο Συνέδριο Ψυχολογικής Έρευνας, Αλεξανδρούπολη. [Διοργάνωση Συμποσίου].
 8. Argyropoulos T., Papachristopoulos K., Zafeiropoulou M., Chaskoni V., Kalantzis I., Gkoumas, K., (2019, October). Perceived Autonomy in IBD patients can be predictive of HRQOL and medication adherence. UEG Week 2019 Conference, Barcelona. [Προφορική ανακοίνωση].
 9. Papachristopoulos, K., & Xanthopoulou, D. (2018, Σεπτέμβρης). Compensation schemes and motivation: An integrative SDT-based investigation of the relation between financial incentives, autonomous motivation, and employee well-being. 13rd Congress of European Academy of Occupational Health Psychology, Λισσαβόνα [Προφορική ανακοίνωση].
 10. Παπαχριστόπουλος, Κων., (2017, Δεκέμβριος). Δικαιοσύνη, Παρακίνηση και Εργασιακή Απόδοση στον Ελληνικό Δημόσιο Τομέα: Μια έρευνα υπό το πρίσμα της Θεωρίας του Αυτοκαθορισμού. 11ο Πανελλήνιο Συνέδριο Κοινωνικής Ψυχολογίας στη Σχολή Επιστημών Αγωγής του Δημοκρίτειου Πανεπιστημίου Θράκης, Αλεξανδρούπολη [Προφορική ανακοίνωση].
 11. Papachristopoulos, K., (2017, Οκτώβριος). Organisational Psychology, Payments and Motivation for Cultural change and Information Sharing in Organizations. Συνέδριο του OECD (Τομέας Καταπολέμησης της Διαφθοράς του Οργανισμού Οικονομικής Συνεργασίας και Ανάπτυξης), Αθήνα. [Προφορική ανακοίνωση].
 12. Παπαχριστόπουλος, Κων., (2017, Δεκέμβριος). Ικανοποίηση αναγκών, αυτοπροσδιορισμός και δεξιότητες στην παροχή ολοκληρωμένης ψυχοκοινωνικής φροντίδας. 13ο Πανελλήνιο Συνέδριο για τη Διοίκηση, τα Οικονομικά και τις Πολιτικές της Υγείας, Αθήνα. [Προφορική ανακοίνωση].
 13. Αργυρόπουλος Θ., Παπαχριστόπουλος, Κων., Χασκώνη Β., Τελάκη Ε., Αναγνωστόπουλος Φ., Γκούμας Κ. (2017, Δεκέμβριος). Η αυτονομία ως παράγοντας που σχετίζεται με την φαρμακευτική συμμόρφωση σε ασθενείς Φλεγμονώδη Νοσήματα. 37ο Πανελλήνιο Γαστρεντερολογικό Συνέδριο, Αθήνα. [Προφορική ανακοίνωση].
 14. Αργυρόπουλος Θ., Ζαφειροπούλου., Παπαχριστόπουλος, Κων., Μ. Αναγνωστόπουλο Φ., Γκούμας Κ. (2017, Οκτώβριος). Η Αυτονομία ως προβλεπτικός Παράγοντας για την Φαρμακευτική Συμμόρφωση και την Ποιότητα Ζωής σε Ασθενείς Φλεγμονώδη Νοσήματα". 19ο Πανελλήνιο Συνέδριο Management Υπηρεσιών Υγείας της ΕΕΜΥΥ, Αθήνα. [Προφορική ανακοίνωση].
 15. Βικεντίου, Ολ., Παπαχριστόπουλος, Κων., (2017, Μάιος). Ο προβλεπτικός ρόλος της αυτόνομης παρακίνησης στην πρωτόβουλη εργασιακή συμπεριφορά. 16ο Πανελλήνιο Συνέδριο Ψυχολογικής Έρευνας, Θεσσαλονίκη [Προφορική ανακοίνωση].
 16. Κατσαμώρη, Δ., Παπαχριστόπουλος, Κων., (2017, Μάιος). Διερεύνηση των σχέσεων του αντιλαμβανόμενου θετικού κοινωνικού αντίκτυπου και της αυτόνομης παρακίνησης στο

- χώρο εργασίας.16ο Πανελλήνιο Συνέδριο Ψυχολογικής Έρευνας., Θεσσαλονίκη [Προφορική ανακοίνωση].
17. Papachristopoulos, K., (2016, Απρίλιος). Justice, Pay Satisfaction and Affective Well-being in the Greek public Sector in Time of Crisis: The Mediating Role of Autonomous Motivation. 12th Conference of the European Academy of Occupational Health Psychology. Συμμετοχή στο Συμπόσιο: "Surviving the financial recession in Greece: Empirical evidence on crisis-related factors for employee well-being», Αθήνα [Προφορική ανακοίνωση].
 18. Papachristopoulos, K., (2016, Μάιος). Organizational Social Structure and Motivation as Predictors of Employees' Information Sharing Attitudes".3rd International Conference on Cryptography, Cyber-Security and Information, Σχολή Ευέλπιδων, Βάρη. [Προφορική ανακοίνωση].
 19. Papachristopoulos, K., (2016, Μάιος).Occupational Stress and Emotional Well - Being in Military Organizations: Behavioral fitness, resilience and on job training as protective factors.3rd International Conference on Cryptography, Cyber-Security and Information, Σχολή Ευέλπιδων, Βάρη [Αναρτημένη ανακοίνωση].
 20. Παπαχριστόπουλος, Κ. Καραμανώλη Β. (2015, Μάιος). Ψυχική ανθεκτικότητα και στρατιωτικό περιβάλλον: Βιβλιογραφική ανασκόπηση, προγράμματα εκπαίδευσης και σύγχρονες ερευνητικές προκλήσεις. 15ο Πανελλήνιο Συνέδριο Ψυχολογικής Έρευνας, Λευκωσία [Αναρτημένη ανακοίνωση].
 21. Καραμανώλη, Β., Παπαχριστόπουλος Κων., (2015, Μάιος). Κοινωνικές Αναπαραστάσεις των υπηρεσιών ψυχολογικής υποστήριξης στο στρατιωτικό περιβάλλον». 15ο Πανελλήνιο Συνέδριο Ψυχολογικής Έρευνας, Λευκωσία [Προφορική ανακοίνωση].
 22. Κρίβας, Σ., Βελισσάριος, Α., Παπαχριστόπουλος, Κ., Μίχαλου, Αιμ. (2014, Νοέμβριος) Δεξιότητες συμβουλευτικής και διαχείριση συγκρούσεων στο σχολικό πλαίσιο: Μια έρευνα ημερολογίων. 5ο Πανελλήνιο Συνέδριο Συμβουλευτικής Ψυχολογίας. [Προφορική ανακοίνωση].
 23. Forest, J., Girouard, S., Crevier-Braud, L., Gagné, M., Papachristopoulos, K., Gillet, N., & Houliort, N. (2013, Ιούνιος). The study of compensation using SDT: contingent reward, pay satisfaction and need satisfaction in predicting positive and negative performance, well-being and ill-being. 5th International Conference on Self-determination theory, Rochester [Προφορική ανακοίνωση].
 24. Καμέας, Αχ., Παπαχριστόπουλος, Κ., Σωτηροπούλου, Ιφ. (2012, Νοέμβριος). Εξ αποστάσεως εκπαίδευση ενηλίκων και υπηρεσίες επαγγελματικής συμβουλευτικής: Διερεύνηση των αναγκών των αποφοίτων του Ε.Α.Π. 4ο Συνέδριο Συμβουλευτικής Ψυχολογίας., Θεσσαλονίκη. [Προφορική ανακοίνωση].
 25. Παπαχριστόπουλος, Κ., (2012, Νοέμβριος). Αυτονομία διαχείρισης σταδιοδρομίας και επιχειρηματικότητα: Μια διερευνητική προσπάθεια πρόβλεψης και ερμηνείας της εργασιακής ευημερίας στους ελεύθερους επαγγελματίες. 4ο Συνέδριο Συμβουλευτικής Ψυχολογίας, Θεσσαλονίκη. [Προφορική ανακοίνωση].

26. Παπαχριστόπουλος, Κ., (2012, Νοέμβριος). Διαχείριση σταδιοδρομίας (career management) και συμβουλευτική υποστήριξη ως λειτουργίες της διαχείρισης ανθρωπίνων πόρων (ΔΑΠ) σε οργανισμούς που αλλάζουν και μαθαίνουν " Διεθνές Επιστημονικό Συνέδριο με τίτλο: "Συμβουλευτική και Επαγγελματικός Προσανατολισμός στην Εκπαίδευση και Απασχόληση: Επαναπροσδιορισμός του περιεχομένου του θεσμού στο σύγχρονο οικονομικό, κοινωνικό και επιστημονικό γίνεσθαι ", Αθήνα[Προφορική ανακοίνωση].
27. Παπαχριστόπουλος, Κ., (2012, Δεκέμβριος). Αυτονομία διαχείρισης σταδιοδρομίας και εργασιακή ευημερία: Μια διερευνητική προσπάθεια πρόβλεψης και ερμηνείας σε δημόσιους και ιδιωτικούς υπαλλήλους . Διεθνές Επιστημονικό Συνέδριο με τίτλο: "Συμβουλευτική και Επαγγελματικός Προσανατολισμός στην Εκπαίδευση και Απασχόληση: Επαναπροσδιορισμός του περιεχομένου του θεσμού στο σύγχρονο οικονομικό, κοινωνικό και επιστημονικό γίνεσθαι ", Αθήνα. [Προφορική ανακοίνωση].
28. Kameas, A., Papachristopoulos, K., Sotiropoulou, I.Kanelopoulou, (2012, Σεπτέμβριος). Contextual and Motivational factors associated with learning outcomes in distance learning adult education: Testing a model of self-determination theory in Hellenic Open University ". Διεθνές Συνέδριο EADTU -"The role of Open and flexible education in European Higher Education systems for 2020: New Models, new markets, new media ", Λευκωσία. [Προφορική ανακοίνωση].
29. Papachristopoulos, K., (2012, Σεπτέμβριος). Contextual antecedents of innovative behavior in public services sector: Mediation effect of Job Autonomy on the relation between Work Locus of Control and Innovative work behavior. Ετήσιο Συνέδριο Κοινωνικής Ψυχολογίας της Βρετανικής Ψυχολογικής Εταιρείας (B.P.S.), Λονδίνο. [Προφορική ανακοίνωση].
30. Papachristopoulos, K., (2011, Ιούλιος). Being autonomous and feeling well at the workplace. The role of motivation and personality in workplace affective well-being ". 12ο Πανερωπαϊκό Συνέδριο Ψυχολογίας, Κωνσταντινούπολη. [Προφορική ανακοίνωση].
31. Παπαχριστόπουλος, Κ., Σωτηρίου Π., (2011, Μάιος). Η αίσθηση δύναμης και νοήματος και η σχέση τους με όψεις της οικονομικής συμπεριφοράς. 13ο Πανελλήνιο Συνέδριο Ψυχολογικής Έρευνας, Αθήνα. [Προφορική ανακοίνωση].
32. Παπαχριστόπουλος, Κ., (2011, Μάιος). «Παρακίνηση και αυτονομία εργασίας ως προβλεπτικοί παράγοντες οργανωσιακής ευημερίας». 13ο Πανελλήνιο Συνέδριο Ψυχολογικής Έρευνας.[Προφορική ανακοίνωση].
33. Papachristopoulos, K. Sotiriou, P. (2011). Organisational Context perceived as controlling and control orientation as predictors of opportunistic and antagonistic attitudes in the workplace. 15ο Συνέδριο της European Association of Work and Organizational Psychology (EAWOP), Munster. [Προφορική ανακοίνωση].

34. Παπαχριστόπουλος, Κ., (2010, Μάιος). Αυτονομία και ευδαιμονία στη σύγχρονη εργασία: ο Αριστοτέλης και η εργασιακή συμβουλευτική στο κόσμο των σύγχρονων επιχειρήσεων .3ο Πανελλήνιο Συνέδριο Συμβουλευτικής Ψυχολογίας , Προφορική ανακοίνωση].
35. Παπαχριστόπουλος, Κ., (2009). Προς ένα μοντέλο για την απόκτηση βασικών δεξιοτήτων συμβουλευτικής και επικοινωνίας: Το παράδειγμα ηγετικών στελεχών στο χώρο της εκπαίδευσης . Διεθνές Συνέδριο της Ελληνικής Εταιρείας Συμβουλευτικής με τίτλο: "Σύγχρονες προκλήσεις και συμβουλευτική σταδιοδρομίας – προσανατολισμός ", Αθήνα[Προφορική ανακοίνωση].
36. Παπαχριστόπουλος, Κ., (2007, Οκτώβριος). Συμβουλευτική σταδιοδρομίας στις επιχειρήσεις: Αναγκαιότητα ή πολυτέλεια; .2ο Συνέδριο Διοικητικών Επιστημόνων με τίτλο: "Σύγχρονες Τάσεις στη Διοικητική Επιστήμη: Νέα Δημόσια Διοίκηση, Εταιρική Κοινωνική Ευθύνη και Κοινωνία των Πολιτών, Χίος. [Προφορική ανακοίνωση].
37. Παπαχριστόπουλος, Κ., (2006, Απρίλιος). Η διαχείριση σταδιοδρομίας στα πλαίσια των επιχειρήσεων: Μια διαδικασία δια βίου επαγγελματικής συμβουλευτικής ενηλίκων. Πανελλήνιο Επιστημονικό Συνέδριο της Γενικής Γραμματείας Εκπαίδευσης Ενηλίκων (ΓΓΕΕ) με τίτλο: "Δια Βίου Μάθηση για την Ανάπτυξη, την Απασχόληση και την Κοινωνική Συνοχή», Βόλος. [Προφορική ανακοίνωση].
38. Παπαχριστόπουλος, Κ., (2005, Οκτώβριος). Η διαχείριση των αλλαγών σε οργανωσιακό επίπεδο: Στάσεις και αντιστάσεις των εκπαιδευτικών και μοντέλα εισαγωγής αλλαγών.7ο Ετήσιο Συνέδριο Μονάδας Μεθοδολογίας και Προγραμμάτων Εκπαίδευσης Παιδαγωγικού Τμήματος Νηπιαγωγών Πανεπιστημίου Πατρών, Πάτρα [Προφορική ανακοίνωση].

3. Εισηγήσεις σε επιστημονικές ημερίδες/σεμινάρια - Προσκεκλημένες ομιλίες⁸

- Τον **Ιούνιο του 2019** συμμετείχα ως **Keynote Speaker στο HR Community Conference & Awards 2020** που είχε θέμα την ένταξη του παιχνιδιού στην παραγωγική διαδικασία
- Το **Νοέμβριο του 2018** συμμετείχα με εισήγηση («Πόσα θες για να δημιουργήσεις; : Ο ρόλος των αμοιβών και των αξιών στη δημιουργικότητα των νέων καλλιτεχνών») στη 5η Ημερίδα του Κλάδου Εργασιακής & Οργανωσιακής Ψυχολογίας της ΕΛ.Ψ.Ε.
- Το **Μάιο του 2018** συμμετείχα στον 11ο κύκλο μαθημάτων της Εταιρείας Νοσηλευτικών Σπουδών σε συνεργασία με τα Εργαστήρια του ΕΚΠΑ: α. Οργάνωσης και Αξιολόγησης Υπηρεσιών Υγείας Ανάπτυξης και β. Βελτίωσης

⁸ Ενδεικτικές και σχετικές με την Εργασιακή – Οργανωσιακή Ψυχολογία

Συστημάτων Νοσηλευτικής Φροντίδας. Εισήγηση με τίτλο: "Επικοινωνία και Διαχείριση Συγκρούσεων στη Νοσηλευτική".

- Τον **Απρίλιο του 2018** έλαβα μέρος ως μέντορας/εισηγήτης στο [Startup Weekend Athens - Audio & Radio Innovation - Entrepreneurial Journalism](#).
- Τον **Οκτώβριο του 2017** συμμετείχα στην εκδήλωση Παγκόσμιας Ημέρας Ψυχικής Υγείας με εισήγηση με τίτλο: "Ψυχολογική Ευημερία και Εργασία: Το άτομο και το πλαίσιο στην εποχή της ρευστότητας".
- Τον **Μάιο του 2016** συμμετείχα ως προσκεκλημένος εισηγητής στο Δ-Δ ΜΠΣ "Οργάνωση και Διοίκηση Υπηρεσιών Υγείας" με δύο (2) εισηγήσεις με θέμα "Ηγετικά χαρακτηριστικά στη διοίκηση μονάδων υγείας: ο ρόλος των δεξιοτήτων επικοινωνίας και διαχείρισης συγκρούσεων".
- Τον **Μάιο του 2012** συμμετείχα στη 2η Επιστημονική Ημερίδα Κλάδου Οργανωτικής Ψυχολογίας της Ελληνικής Ψυχολογικής Εταιρείας (ΕΛ.Ψ.Ε.) με προφορική ανακοίνωση ("Θετικά συναισθήματα και Αυτόνομη Παρακίνηση στον Ελληνικό Δημόσιο τομέα").
- Το **Δεκέμβριο του 2015** συμμετείχα ως ομιλήτης στην 9η Ημερίδα Ψυχοκοινωνικής Μέριμνας Στρατού Ξηράς/ Εισηγήσεις με δύο (2) ανακοινώσεις:
 - "Ψυχολογική υποστήριξη και στιγματισμός στο στρατιωτικό περιβάλλον: Διερευνώντας το πεδίο για τους στρατεύσιμους θητείας, τα εκπαιδευόμενα στελέχη και τα μόνιμα στελέχη του Στρατού Ξηράς".
 - "Προγράμματα ενδυνάμωσης ψυχικής ανθεκτικότητας στο στρατιωτικό περιβάλλον: Διεθνής εμπειρία και προτάσεις εκπαιδευτικών εφαρμογών".
- Από το **2015 έως σήμερα** λαμβάνω μέρος ως εισηγητής, διδάσκων & μέλος της Επιστημονικής Επιτροπής στο Ετήσιο Πανελλήνιο Συνέδριο/Εργαστήριο για την Αρχιτεκτονική και τη Πόλη (Citylab) σε θεματικές σχετικά με τη συνεργασία, το ανθρώπινο δυναμικό και τη καινοτομία.
- Από το **2003 έως σήμερα**, στο πλαίσιο διαφορετικών εργασιακών μου ρόλων έχω συμμετάσχει ως εισηγητής **σε πενήντα πέντε (55) εκδηλώσεις**, ημερίδες και σεμινάρια με θέματα σχετικά με την σύγχρονη αγορά εργασίας και την επαγγελματική ανάπτυξη, την κοινωνική πολιτική και την καινοτομία, τις σύγχρονες επιχειρήσεις και την νέα οργάνωση της εργασίας, την συμβουλευτική στο σχολικό και εργασιακό πλαίσιο.

Ειδικότερα, οι φορείς που διοργάνωσαν τις εκδηλώσεις αυτές ήταν:

- Ακαδημαϊκά Ιδρύματα (Πανεπιστήμιο Πατρών, Πάντειο Πανεπιστήμιο ΕΑΠ, ΤΕΙ Πατρών, ΤΕΙ Μεσολογγίου κ.ά.).
- Εκπαιδευτικοί Φορείς (Σχολεία Δεύτερης Ευκαιρίας, Γραφεία Σχολικού Επαγγελματικού Προσανατολισμού, ΚΕΣΥΠ, Συμβουλευτικοί Σταθμοί κ.ά.)
- Μη Κυβερνητικές Οργανώσεις (PRAXIS, BEST, ΑΚΜΑ, Future Library, ΑΣΤΟ Επικοινωνούμε, BEST, Ε.Σ.Ε.Π.Α, Αχαϊκό Ινστιτούτο Εκπαίδευσης κ.ά.)
- Κοινωνικοί Φορείς (Δήμος Αθηναίων, ΚΕΘΕΑ, Γεροντολογική Εταιρεία, Ο.ΚΑ.ΝΑ, Ο.Α.Ε.Δ. – Ειδικές Κοινωνικές Ομάδες, κ.ά.).

4. Μέλος σε Ελληνικές και Διεθνείς επιστημονικές ενώσεις

1. Μέλος (Chartered Membership) της Βρετανικής Ψυχολογικής Εταιρείας (British Psychological Society, BPS), κλάδος Οργανωσιακής Ψυχολογίας (από το 2008).
2. Μέλος της ομάδας της Βρετανικής Ψυχολογικής Εταιρείας με τίτλο "Special Group in Coaching Psychology".
3. Τακτικός μέλος της Ελληνικής Ψυχολογικής Εταιρείας (ΕΛΨΕ), Κλάδος Εργασιακής - Οργανωσιακής Ψυχολογίας (Συν- συντονιστής του Κλάδου)
4. Μέλος της European Academy of Occupational Health Psychology (από το 2016)
5. Μέλος της Αμερικανικής Ψυχολογικής Ένωσης (American Psychological Association) (2012-2014)
6. Μέλος της Ελληνική Εταιρεία Συμβουλευτικής και Προσανατολισμού (ΕΛ.Ε.ΣΥ.Π)
7. Μέλος του European Association of Work and Organizational Psychology (EAWOP) (έναρξη το 2011)
8. Μέλος του Society of Organizational Learning (SOL), Συντονιστής για την ανάπτυξη Ελληνικής κοινότητας (2018).

5. Τρέχουσες συνεργασίες με Ελληνικά και Διεθνή Πανεπιστημιακά Ερευνητικά Εργαστήρια

Πανεπιστήμιο/Ίδρυμα – Ερευνητικό Εργαστήριο	Υπεύθυνος/η Καθηγητής/τρια	Επικοινωνία
Εθνικό Κέντρο Κοινωνικών Ερευνών – Ινστιτούτο Κοινωνικών Έρευνών	Απόστολος Παπαδόπουλος, Καθηγητής Κοινωνιολογίας	apapadopoulos@ekke.gr
Πανεπιστήμιο Αθηνών - Τμήμα Νοσηλευτικής - Εργαστήριο Οργάνωσης και Αξιολόγησης Υπηρεσιών Υγείας	Αναπ. Καθηγήτρια Δάφνη Καιτελίδου	dkaitelid@nurs.uoa.gr
Πανεπιστήμιο Αιγαίου- Εργαστήριο Ευφυούς Αλληλεπίδρασης	Επικ. Καθηγητής Γιώργος Καρυδάκης	gcari@aegean.gr
Université du Québec à Montréal- Département d'organisation et ressources humaines	Prof. Jacques Forest	forest.jacques@uqam.ca
Future of Work Institute, Curtin University in Perth, Australia	Marylène Gagné, Ph.D., John Curtin Distinguished Professor	Marylène.Gagne@curtin.edu.au
Ινστιτούτο Εναλλακτικών Πολιτικών <i>ENA</i> ⁹	Νίκος Ερηνάκης, Επιστημονικός Διευθυντής	n.erinakis@enainstitute.org

⁹ Στη φάση ανάπτυξης κύκλου αναφορικά με την Οργανωσιακή – Οικονομική Ψυχολογία και έμφαση στις δημόσιες πολιτικές

6. Κριτής σε επιστημονικά περιοδικά

- Frontiers in Psychology, Organizational Psychology
- European Journal of Work & Organizational Psychology
- Journal of business science and applied management
- International Journal of Selection & Assessment
- Homo Virtualis
- Human Systems: Therapy, Culture and Attachments
- *Murmurations: Journal of Transformative Systemic Practice*
- Ψυχολογία
- Μετάλογος

Ε. ΕΡΓΑΣΙΑΚΗ ΕΜΠΕΙΡΙΑ

1. Εργασιακή εμπειρία

- 03/2019 –06/2021 **Δήμος Αθηναίων.** Έργο «CURING THE LIMBO». Αντικείμενο Απασχόλησης: Εξωτερικός αξιολογητής σε συνεργασία με το Εθνικό Κέντρο Εθνικών Ερευνών.
- 05/2016-07/2017 **ΔΕΛΔΗΕ Α.Ε** (Θέση αορίστου χρόνου), Διεύθυνση Ανθρωπίνων Πόρων/Τομέας Απασχόλησης. Αντικείμενο Απασχόλησης: Διαδικασίες διαχείρισης ανθρώπινου δυναμικού, οργάνωσης προγραμμάτων εσωτερικών μετακινήσεων και εκπαιδεύσεως.
- 07/2016 - παρόν **Cocreate Shared Growth and Impact**, Ιδρυτής - Βασικός διαχειριστής. Αντικείμενο Απασχόλησης: Παροχή υπηρεσιών και προγραμμάτων διαχείρισης ανθρώπινου δυναμικού με έμφαση σε ζητήματα συνεργασίας και καινοτομίας, ανάπτυξης συνεργασιών μεταξύ φορέων στόχο το θετικό κοινωνικό αντίκτυπο, την προσωπική ανάπτυξη του ανθρώπινου δυναμικού εντός των οργανισμών και την προώθηση του συστημικού σκέπτεσθαι στους οργανισμούς.
- 10/2014-07/2016 **Εταιρεία Ανάπτυξης και Τουριστικής Προβολής Αθηνών**
Επιστημονικός Συνεργάτης - Υπεύθυνος Τμήματος Ευρωπαϊκών Προγραμμάτων
Αντικείμενο Απασχόλησης: Σχεδιασμός, υποβολή και παρακολούθηση Ευρωπαϊκών έργων, συνεργασία με φορείς εθνικής (π.χ. ΕΚΤ, ΕΚΕΤΑ, ΕΑΙΤΥ), ευρωπαϊκής (π.χ. Eurocities, ICLEI,) και διεθνούς εμβέλειας (π.χ. UNHCR) και Δήμους για ανάπτυξη συνεργατικών προτάσεων. Υποστήριξη Δήμου Αθηναίων σε έργα όπως η διαβούλευση, η κοινωνική επιχειρηματικότητα ευάλωτων κοινωνικών ομάδων και οι διεθνείς αποστολές διεκδίκησης έργων.
Ενδεικτικά έργα:
- Σχεδιασμός, υποβολή και παρακολούθηση Ευρωπαϊκών έργων (π.χ. HORIZON 2020, URBACT, Erasmus +, Urban Innovative Actions).
 - Συμμετοχή στις διαδικασίες παρακολούθησης και αξιολόγησης (monitoring, reporting, evaluation) εγκεκριμένων έργων (π.χ. Young SMEs, ECO BUILT).
 - Τήρηση φυσικών και ηλεκτρονικών αρχείων κάθε έργου βάσει των απαιτήσεων του εκάστοτε προγράμματος/Προετοιμασία φακέλων

οικονομικού και φυσικού αντικειμένου σε περίπτωση ελέγχου από την εκάστοτε διαχειριστική αρχή.

- Συνεργασία με φορείς εθνικής (π.χ. ΕΚΤ, ΕΚΕΤΑ, ΕΑΙΤΥ, Ερευνητικό Κέντρο Αθηνά), ευρωπαϊκής (π.χ. EUROCITIES, ICLEI, RENCONTRES, REVES, METROPOLIS) και διεθνούς εμβέλειας (π.χ. UNHCR) και Δήμους για ανάπτυξη συνεργατικών προτάσεων και συμμετοχικών.
- Συμμετοχή σε ομάδες εργασίας σχεδιασμού κειμένων στρατηγικής (έργων ΕΣΠΑ, CCLD, ΣΟΑΠ, ΣΒΑΑ κ.α.).
- Υποστήριξη Δήμου Αθηναίων σε έργα όπως η διαβούλευση πολιτών, η κοινωνική επιχειρηματικότητα ευάλωτων κοινωνικών ομάδων και οι διεθνείς αποστολές διεκδίκησης έργων.
- Διαχείριση, παρακολούθηση και επίβλεψη υπαρχόντων έργων της ΕΑΤΑ που έχουν λάβει ευρωπαϊκή χρηματοδότηση.
- Επίβλεψη και έλεγχος εξωτερικών συνεργατών και προμηθευτών βάσει των συμβασιακών απαιτήσεων και πιστοποίηση παραγόμενου έργου με στόχο την εμπρόθεσμη και αποτελεσματική παράδοση έργου.
- Σύνταξη και υποβολή εκθέσεων παρακολούθησης φυσικού και οικονομικού αντικειμένου όπως απαιτείται κάθε φορά στην Διαχειριστική Αρχή
- Διασφάλιση των όρων δημοσιότητας και επιλεξιμότητας των έργων ανάλογα με τους κανονισμούς των προγραμμάτων.
- Project Manager του έργου "Provision of accommodation and services support to RS people of concern in the Municipality of Athens" της Ύπατης Αρμοστείας για τους πρόσφυγες.
- Συμμετοχή στη συγγραφή και την υποβολή της εγκεκριμένης πρότασης για υπηρεσίες μιας στάσης (one –stop shop) των κοινωνικών υπηρεσιών του Δήμου Αθηναίων στο πλαίσιο της πρόσκλησης του DG Employment, Social Affairs & inclusion με τίτλο "Call for proposals for social policy innovations supporting reforms in social services".
- Υποστήριξη συμμετοχής του Δήμου Αθηναίων σε διεθνή δίκτυα (π.χ. 100 Resilient Cities, ICLEI, C40).

2008 - 2014

Αναπτυξιακή Δημοτική Επιχείρηση Πατρών Α.Ε.

Ειδικό Επιστημονικό Προσωπικό στην Κοινωνική Πολιτική (Θέση αορίστου χρόνου), Υπεύθυνος Προσωπικού & Τμήματος Τοπικής Ανάπτυξης και Οικονομίας

Αντικείμενο Απασχόλησης: Σχεδιασμός, υποβολή και παρακολούθηση αναπτυξιακών πολιτικών, διαχείριση (project management) σε δέκα (10)

ευρωπαϊκά έργα σε σχέση με την κοινωνική πολιτική, τον πολιτισμό και την καινοτομία και συμμετοχή στην ομάδα εργασίας σε περισσότερα από είκοσι πέντε (25) εθνικά και ευρωπαϊκά έργα, υποβολή προτάσεων για ευρωπαϊκές χρηματοδοτήσεις (βλ. λίστα Ευρωπαϊκών Προγραμμάτων). Παρακολούθηση Δημοτικών έργων-προγραμμάτων (π.χ. Οργάνωση Γραφείου Εθελοντισμού Δήμου Πατρέων, Συνεργασία και ανάπτυξη στρατηγικής Πολ. Φορέων, Καταγραφή Κινήσεων Κοινωνίας Πολιτών κ.ά.). Στο πλαίσιο της συμμετοχής μου στην ομάδα υλοποίησης των έργων ή ως επιστημονικός υπεύθυνος εκπονήθηκαν σχέδια τοπικής δράσης, έγιναν μελέτες εφαρμογής και συγγραφή τεχνικών αναλύσεων, σχεδιάστηκαν κοινωνικές παρεμβάσεις (π.χ. για ζητήματα μεταναστών, κοινωνικής ευαισθητοποίησης, κοινωνίας των πολιτών) έγιναν δράσεις αξιολόγησης και προτάσεις βιωσιμότητας των παρεμβάσεων.

Έργα/πρωτοβουλίες που υλοποιήθηκαν:

- Διαμόρφωση παλιών Σταφιδαποθηκών Μπάρι [σε URBAN Centre της Πόλης των Πατρών](#)
- Δημιουργία και επιστημονική επιμέλεια τριών [\(3\) Περιβαλλοντικών Κέντρων στην Πάτρα](#) (συνεργασία με φορείς, σύνδεση με σχολική και ακαδημαϊκή κοινότητα, δράσεις αξιολόγησης και προβολής).

10/2011-06/2013

ΕΛΛΗΝΙΚΟ ΑΝΟΙΚΤΟ ΠΑΝΕΠΙΣΤΗΜΙΟ

Δομή Απασχόλησης και Σταδιοδρομίας (ΔΑΣΤΑ) - Επιστημονική Υποστήριξη

Υπεύθυνος διαχείρισης φυσικού αντικείμενου

Αντικείμενο Απασχόλησης: Στη Δ.Α.ΣΤΑ παρείχα Επιστημονική υποστήριξη για την οργάνωση της δομής και των υπηρεσιών της, τη συνεργασία της με τη Μονάδα Καινοτομίας και Επιχειρηματικότητας (Μ.Κ.Ε.) και το Γραφείο Διασύνδεσης (Γ.Δ.), τη λειτουργία του Παρατηρητηρίου Απασχόλησης και Σταδιοδρομίας (ΠΑΣ), τις δράσεις εκπαίδευσης και αξιολόγησης (εσωτερικής και εξωτερικής). Στο πλαίσιο του ρόλου μου διοργανώθηκαν ημερίδες ευαισθητοποίησης και ενημέρωσης φοιτητών, σχεδιάστηκαν και υλοποιήθηκαν έρευνες, αναπτύχθηκε εξ'αποστάσεως εκπαιδευτικό υλικό ("Διαχείριση Εργασιακού Άγχους ") και οργανώθηκαν διαδικασίες διαχείρισης ανθρωπίνων πόρων στη δομή.

10/2011-08/2013

ΤΕΙ ΜΕΣΣΟΛΟΓΓΙΟΥ - Μονάδα Καινοτομίας και

Επιχειρηματικότητας

Υπεύθυνος Υπηρεσιών Συμβουλευτικής, Σύμβουλος

Επιχειρηματικότητας και Καινοτομίας

Αντικείμενο Απασχόλησης: Υποστήριξη επιχειρηματικών πρωτοβουλιών (mentoring και coaching σε φοιτητές/αποφοίτους), διεξαγωγή ατομικών και ομαδικών συνεδρίων, υποστήριξη ομάδων προσωπικής και επαγγελματικής

ανάπτυξης, διοργάνωση ενημερωτικών εκδηλώσεων και κύκλων εκπαιδεύσεων. Στο πλαίσιο του ρόλου μου οργανώθηκαν ομάδες προσωπικής και επαγγελματικής ανάπτυξης (mentoring και coaching σε φοιτητές/αποφοίτους), έγινε διεξαγωγή ατομικών και ομαδικών συνεδριών, διοργανώθηκαν κύκλοι εκπαιδεύσεων σε θεματικές ενότητες όπως: "Λήψη αποφάσεων ", "Ανάπτυξη ομαδικού πνεύματος ", "Διαχείριση ομάδας ", "Διαχείριση χρόνου " και "Διαχείριση Αγχογόνων καταστάσεων ") και αναπτύχθηκε εκπαιδευτικό υλικό σε σχέση με τα χαρακτηριστικά και τις δεξιότητες των επιχειρηματιών.

12/2007-05/2008

Κέντρο Επαγγελματικής Κατάρτισης ΣΕΛΕΚΤΙΚΑ

Διευθυντής Κατάρτισης

Αντικείμενο Απασχόλησης: Οργάνωση προγραμμάτων σπουδών και παρακολούθηση πορείας διεξαγωγής προγραμμάτων επιμόρφωσης ενηλίκων, σχεδιασμός και υποβολή προγραμμάτων επιμόρφωσης σε σχέση με τον πολιτισμό και την κοινωνική πολιτική. Στο πλαίσιο του εργασιακού αυτού ρόλου σχεδιάστηκαν και υποβλήθηκαν περιγράμματα (curriculum) κατάρτισης, έγινε παρακολούθηση της υλοποίησης προγραμμάτων και οργανώθηκαν δράσεις αξιολόγησης επιμορφωτικών σεμιναρίων.

10/2005-5/2008

ΤΕΧΝΟΛΟΓΙΚΟ ΕΚΠΑΙΔΕΥΤΙΚΟ ΙΔΡΥΜΑ ΜΕΣΟΛΟΓΓΙΟΥ-Γραφείο Διασύνδεσης

Σύμβουλος Σταδιοδρομίας και Καινοτομίας – Επιστημονικός υπεύθυνος συμβουλευτικών υπηρεσιών

Αντικείμενο Απασχόλησης: Στο πλαίσιο του εργασιακού αυτού ρόλου παρείχα συμβουλευτική και καθοδήγηση ενηλίκων (φοιτητών και αποφοίτων) για θέματα προσωπικής και επαγγελματικής ανάπτυξης, διαχείρισης άγχους και λήψης αποφάσεων εκπαιδευτικού και προσωπικού χαρακτήρα.

12/2004- 05/2008

ΚΟΙΝΩΦΕΛΗΣ ΔΗΜΟΤΙΚΗ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΗ ΠΑΤΡΩΝ (ΚΔΕΠ) – Δράσεις Συμβουλευτικής και Υποστήριξης Νέων Ατόμων.

Υπεύθυνος δικτύωσης με κοινωνικούς φορείς

Αντικείμενο απασχόλησης: Οργάνωση πρωτοβουλιών δικτύωσης (networking) και συνεργασίας φορέων κοινωνικής και πολιτιστικής φύσεως, ανάπτυξη εργαλείων (toolkit) υποστήριξης ανέργων/νέων επιχειρηματιών και διοργάνωση εκδηλώσεων (Ανοιχτές Πύλες Νέων, Ανοιχτές Πύλες Κοινωνικών Φορέων, Φορέων Καινοτομίας κ.ά.)

02/2004-06/2005

ΑΡΣΑΚΕΙΑ ΣΧΟΛΕΙΑ ΠΑΤΡΩΝ, ΦΙΛΕΚΠΑΙΔΕΥΤΙΚΗ ΕΤΑΙΡΕΙΑ Σύμβουλος Σταδιοδρομίας

Αντικείμενο απασχόλησης: Παροχή συμβουλευτικών υπηρεσιών σε γονείς και μαθητές για θέματα επιλογής σπουδών, επαγγελματικής ανάπτυξης, ψυχολογικής αξιολόγησης και ανάπτυξης δεξιοτήτων.

- 02/2003-4/9/2003 **ΟΡΓΑΝΙΣΜΟΣ ΑΝΑΠΤΥΞΗΣ ΕΡΓΑΤΙΚΟΥ ΔΥΝΑΜΙΚΟΥ ΠΑΤΡΩΝ(ΟΑΕΔ)**
Εργασιακός σύμβουλος
 Αντικείμενο απασχόλησης: Συμβουλευτική και προσανατολισμός ανέργων σε σχέση με την κατάρτιση, την απασχόληση και την επαγγελματική ανάπτυξη.
- 10/2000 -2002 **HUMAN RESOURCES EXPERTISE (Συμβουλευτική Εταιρεία Διαχείρισης Ανθρώπινου Δυναμικού)– Σύμβουλος Ανάπτυξης Ανθρώπινου Δυναμικού.**
 Αντικείμενο απασχόλησης: Συμμετοχή στην επιλογή, εκπαίδευση και ανάπτυξη ανθρώπινου δυναμικού, διαχείρισης σταδιοδρομίας και διαχείρισης εταιρικής κουλτούρας σε οργανισμούς. Στο πλαίσιο αυτής της συνεργασίας συμμετείχα σε διαδικασίες επιλογής, εκπαίδευσης και ανάπτυξης προσωπικού σε μεγάλες ιδιωτικές εταιρίες (π.χ. Αθηναϊκή Ζυθοποιία Α.Ε.).

2. Συμμετοχή σε επαγγελματικούς φορείς - Μητρώα αξιολογητών

- Μέλος του μητρώου αξιολογητών της Γενικής Γραμματείας Έρευνας και Τεχνολογίας
- Αξιολογητής σε προτάσεις Ερευνητικών έργων HORIZON 2020
- Μέλος του Δικτύου Συμβούλων Επιχειρηματικότητας του Ινστιτούτο Μικρομεσαίων Επιχειρήσεων της ΓΣΕΕΒΕ
- Μέλος του μητρώου συμβούλων - εκπαιδευτών του ΙΝΕ- ΓΣΕΕ
- Εξωτερικός αξιολογητής του Ευρωπαϊκού προγράμματος "Creative Europe " που εστιάζει στην πολιτιστική ποικιλομορφία και δημιουργικότητα.
- Μέλος της ελληνικής ομάδας υλοποίησης του Δικτύου "Διαπολιτισμικές Πόλεις " του Συμβουλίου της Ευρώπης
http://www.coe.int/t/dg4/cultureheritage/culture/Cities/Default_en.asp.
- Μέλος του Μητρώου διδακτικού προσωπικού του Ελληνικού Κέντρου Δημόσιας Διοίκησης (Ε.Κ.Δ.Δ) στα θεματικά αντικείμενα "Διαχείριση Ανθρωπίνων Πόρων " και "Κοινωνική Ψυχολογία στους οργανισμούς ".
- Μέλος του Μητρώου Αξιολογητών Προγραμμάτων του Εθνικού Οργανισμού Πιστοποίησης Προσόντων και Επαγγελματικού Προσανατολισμού (Ε.Ο.Π.Π.Ε.Π.).
- Μέλος του Σωματείου Ειδικού Επιστημονικού Προσωπικού του Δημοσίου (έως το 2014)
- Μέλος του μητρώου Συμβούλων και Συμβουλευτικής του Υπουργείου Παιδείας (Νομός Αχαΐας) - Σύμβουλος δικτύων και ειδικός Συμβουλευτικής σε πέντε (5) δίκτυα σχολείων κατά τα σχολικά έτη 2006-2008.

- Μέλος του μητρώου Ε.ΚΕ.ΠΙΣ.(νυν Ε.Ο.Π.Π.ΕΠ.) - Πιστοποιημένος Σύμβουλος Επαγγελματικού Προσανατολισμού (κωδ. 2512) και Πιστοποιημένος Εκπαιδευτής στους κλάδους "Διαχείρισης Ανθρωπίνων Πόρων " και "Συμβουλευτικής " (κωδικοί 2420, 2430, 2723).
- Μέλος του Μητρώου Επιμορφωτών Μείζονος Εκπαίδευσης του Παιδαγωγικού Ινστιτούτου.

3. Συμμετοχή σε Ευρωπαϊκά έργα

Από το 2005 έως σήμερα έχω συμμετάσχει σε περισσότερα από είκοσι (20) Ευρωπαϊκά και Εθνικά αναπτυξιακά – ερευνητικά έργα. Στο πλαίσιο της συμμετοχής μου στην ομάδα υλοποίησης των έργων ή ως επιστημονικός υπεύθυνος εκπονήθηκαν σχέδια τοπικής δράσης, έγιναν μελέτες εφαρμογής και συγγραφή τεχνικών αναλύσεων, σχεδιάστηκαν κοινωνικές παρεμβάσεις (π.χ. για ζητήματα μεταναστών, περιβαλλοντικής ευαισθητοποίησης, κοινωνίας των πολιτών) έγιναν δράσεις αξιολόγησης και προτάσεις βιωσιμότητας των παρεμβάσεων.

Μερικοί από τους **θεματικούς άξονες** που ανήκαν τα έργα είναι:

- Μεταναστευτική και κοινωνική πολιτική (PROGRESS, European Integration Fund, κ.ά.).
- Διαχείριση Ανθρωπίνων Πόρων (My Generation, JOYWebCULT κ.ά.)
- Κοινωνική Ψυχολογία και Συμβουλευτική (PSYCHCONSULT κ.ά.)
- Ειδικές Κοινωνικές Ομάδες (CLEAR for All., ΤΟ.Π.Ε.Κ.Ο. κ.ά.)
- Αστική αναζωογόνηση μέσω δράσεων πολιτισμού (SAGITTARIUS , JEWEL κ.ά.)
- Περιβαλλοντική Ευαισθητοποίηση και Εκπαίδευση (PLUS, ACT κ.ά.).

Ειδικότερα, συμμετείχα στα παρακάτω έργα/δίκτυα:

1. Συντονιστής (project manager) του έργου Cultural values and Leisure Environments Accessible Roundly for All – "CLEAR for All " της κατηγορίας ευρωπαϊκών προγραμμάτων South East Europe Transnational Cooperation Programmes.
2. Συντονιστής (project manager) του έργου Joint Easily Wafted East Laboratory Model – "JEWEL " της κατηγορίας ευρωπαϊκών προγραμμάτων South East Europe Transnational Cooperation Programmes.
3. Συντονιστής (project manager) του έργου Job, Young and KnoWIEdge in Landscape-Culture – "JOY-WebCULT " της Κοινοτικής Πρωτοβουλίας INTERREG IVC.
4. Συντονιστής (project manager) του έργου Shaping perceptions and attitudes to realise the diversity advantage – "SPARDA" έργο του Ευρωπαϊκού Ταμείου Ενσωμάτωσης (European Integration Fund).
5. Συντονιστής (project manager) του έργου Launching (g)local level heritage entrepreneurship: strategies and tools to unite forces, safeguard the place, mobilize cultural values, deliver the experience – "SAGITTARIUS " της κατηγορίας ευρωπαϊκών προγραμμάτων South East Europe Transnational Cooperation.

6. Συντονιστής (Implementation manager) του έργου Effective strategies in promoting the positive potential of young generation – "MY GENERATION ", της Κοινοτικής Πρωτοβουλίας URBACT II.
7. Επιστημονικός συντονιστής (Scientific project manager) του προγράμματος PSYCHCONSULT με αντικείμενο την εκπαίδευση ειδικών ψυχικής υγείας σε θέματα επικοινωνίας και διαχείρισης συγκρούσεων.
8. Συνεργασία με το ΔΗΠΕΘΕ Πάτρας για την παρακολούθηση/υποστήριξη του έργου LA BOTTEGGA II της Κοινοτικής Πρωτοβουλίας INTERREG IVC.
9. Συμμετοχή στην ομάδα υλοποίησης του έργου New Entrepreneurial Way – "NEW ", της Κοινοτικής Πρωτοβουλίας YOUTH IN ACTION.
10. Συμμετοχή στην ομάδα υλοποίησης του έργου Intercultural Education of youth in intercultural issues - "TICTYM " της Κοινοτικής Πρωτοβουλίας YOUTH IN ACTION.
11. Συμμετοχή στην ομάδα υλοποίησης του έργου "WaS4D " της Κοινοτικής Πρωτοβουλίας INTERREG IVC.
12. Μέλος της ομάδας εργασίας του Δήμου Πατρέων του δικτύου "Intercultural Cities " (http://www.coe.int/t/dg4/cultureheritage/culture/Cities/Default_en.asp).
13. Συμμετοχή στην ομάδα υλοποίησης του έργου "CC-WaterS " της κατηγορίας ευρωπαϊκών προγραμμάτων South East Europe Transnational Cooperation.
14. Συμμετοχή στην ομάδα υλοποίησης του έργου Promotion of residual forestry biomass in the Mediterranean basin – "PROFORBIOMED ", της κατηγορίας ευρωπαϊκών προγραμμάτων MED.
15. Συμμετοχή στην ομάδα υλοποίησης του έργου "In Genero Local " – της Κοινοτικής πρωτοβουλίας EU 5th Gender Equality Programme.
16. Συμμετοχή στην ομάδα υλοποίησης του έργου Τοπικό σχέδιο για την απασχόληση προσαρμοσμένο στις ανάγκες της αγοράς της Πάτρας – "ΤΟΠΣΑ ΠΑΤΡΑΣ " μια αναπτυξιακή σύμπραξη φορέων, υπό την αιγίδα του Δήμου Πατρέων και της ΑΔΕΠ.
17. Συμμετοχή στην ομάδα υλοποίησης του έργου Sustainable Urban Mobility Management Information Technologies – "SUMMIT " της Κοινοτικής Πρωτοβουλίας INTERREG IVC.
18. Συμμετοχή στην ομάδα υλοποίησης του έργου Wander by bicycle της Κοινοτικής Πρωτοβουλίας – " WBB " της Κοινοτικής Πρωτοβουλίας INTERREG IVC.
19. Συμμετοχή στην ομάδα υλοποίησης του έργου "SURF-nature " της Κοινοτικής Πρωτοβουλίας INTERREG IVC.
20. Συμμετοχή στην ομάδα υλοποίησης του έργου Στήριξη ΡΟΜΑ Νόμου Αχαΐας που εντάσσεται στο Επιχειρησιακό Πρόγραμμα "Ανάπτυξη Ανθρώπινου Δυναμικού " συγχρηματοδοτείται με πόρους της Ελλάδας και της Ευρωπαϊκής Ένωσης (ΕΚΤ) στο πλαίσιο του ΕΣΠΑ 2007 – 2013 και υλοποιείται από την Αναπτυξιακή Σύμπραξη "axaia roma".
21. Συμμετοχή στην ομάδα υλοποίησης του έργου Combating Discrimination in the Field of Entrepreneurship: Women and young Roma and muslim immigrants της κατηγορίας προγραμμάτων PROGRESS–JUST/2012/PROG/AG/AD.

22. Συμμετοχή στην ομάδα υλοποίησης του έργου SEE-PPP4Broadband της κατηγορίας ευρωπαϊκών προγραμμάτων South East Europe Transnational Cooperation.
23. Συμμετοχή στην ομάδα υλοποίησης του έργου "CIELO " της Κοινοτικής Πρωτοβουλίας INTERREG IVC.
24. Συμμετοχή στην ομάδα υλοποίησης του έργου Intelligent Systems in South East Europe – "SEE/ITS " της κατηγορίας ευρωπαϊκών προγραμμάτων South East Europe Transnational Cooperation.
25. Συμμετοχή στην ομάδα υλοποίησης της δράσης "Open Windows " του προγράμματος Gruntvig που υλοποιήθηκε από το ΤΕΙ Μεσολογγίου.
26. Συμμετοχή στο Ευρωπαϊκό Δίκτυο Φορέων Νεολαίας Layounet με την ιδιότητα του Υπευθύνου Δικτύωσης στο "ΔΡΑ.Σ.Υ.Ν.Α ".

4. Συμμετοχή σε μελέτες σχετικά με διαχείριση Ανθρωπίνων Πόρων και την ψυχολογία σε οργανισμούς (Ενδεικτικά)

(2020) Μελέτη αναδιοργάνωσης της οργανωσιακής δομής του ΕΑΠ (ομάδα έργου της Data RC).

ΦΑΣΗ 1 – Καταγραφή της υπάρχουσας οργανωσιακής δομής του ΕΑΠ και προτάσεις αναδιάρθρωσης (Παραδοτέο Π1)

ΦΑΣΗ 2 – Διαβούλευση προτεινόμενης οργανωσιακής δομής και περιγραμμάτων θέσεων εργασίας (Παραδοτέο Π2)

ΦΑΣΗ 3 – Προτάσεις οργάνωσης του προσωπικού με βάση το εγκεκριμένο οργανόγραμμα του ΕΑΠ και υποστήριξη του Ιδρύματος στην προκήρυξη θέσεων εργασίας (Παραδοτέο Π3)

(2020) Μελέτη αναδιοργάνωσης της οργανωσιακής δομής της Περιφέρειας Δυτικής Ελλάδας (ομάδα έργου της Data RC).

5. Εθελοντική εργασία

Από το **2014 έως σήμερα** συμμετέχω σε εθελοντικές δράσεις που διοργανώνει το Αθηναϊκό Κέντρο Μελέτης του Ανθρώπου με στόχο την προσφορά στη κοινότητα, τη διάχυση του συστημικού σκέπτεσθαι και την εκπαίδευση ευάλωτων κοινωνικών ομάδων.

Από το **2012 έως το 2014** συμμετείχα εθελοντικά στην ομάδα των δώδεκα (12) "Πρωτοπόρων Υπαλλήλων " της πρωτοβουλίας "Future Library " η οποία είναι δωρεά του Ιδρύματος " Σταύρος Νιάρχος ". Η πρωτοβουλία αυτή έχει ως στόχο την αναβάθμιση των υπηρεσιών των Δημοσίων βιβλιοθηκών και είμαι υπεύθυνος για τις βιβλιοθήκες της Δυτ. Ελλάδος. Στο πλαίσιο του ρόλου αυτού οργανώνονται εκδηλώσεις, παρακινούνται εθελοντές, σχεδιάζονται και υλοποιούνται projects

φιλαναγνωσίας και δημιουργικότητας και ενεργοποιούνται κοινωνικοί φορείς και άλλες κοινωνικές δυνάμεις.

Από το **2009 έως το 2011** υπήρξα μέλος του Δ.Σ. της Δημοτικής Επιχείρηση Κοινωνικών Υπηρεσιών Δήμου Βραχονείων (Δ.Ε.Κ.Υ.Β.). Στο πλαίσιο του ρόλου αυτού οργανώθηκαν ημερίδες ευαισθητοποίησης του τοπικού πληθυσμού για κοινωνικά ζητήματα (αιμοδοσία, ενίσχυση εθελοντικού πνεύματος κ.ά.) και οργανώθηκε λειτουργικά (διαχείριση υλικού, προσέλκυση και εκπαίδευση εθελοντών κ.ά.) το παράρτημα του Εθελοντικού Σώματος Ελλήνων Πυροσβεστών - Αναδασωτών στην Πελοπόννησο (www.esepa.gr).

Από το **2006 έως το 2009** παρείχα εθελοντικά υπηρεσίες συμβουλευτικής διαχείρισης σταδιοδρομίας και λήψης αποφάσεων σε ωφελούμενους του προγράμματος επανένταξης του προγράμματος ΟΚΑΝΑ/ΓΕΦΥΡΑ Ν. Αχαΐας.

Το **2004** συμμετείχα ως εθελοντής στις τελετές έναρξης και λήξης των Ολυμπιακών Αγώνων της Αθήνας και στο τμήμα διαχείρισης εθελοντών της εταιρείας Jack Morton.