

Joanna WIERZEJSKA

Otwartość na nowe doświadczenia w karierze międzynarodowej młodych pedagogów

Openness to new experiences in an international
career of young educators

Słowa kluczowe: absolwenci pedagogiki, otwartość na nowe doświadczenia, kariera międzynarodowa.

Key words: graduates of pedagogical studies, openness to new experiences, international career.

Abstract. When planning a career on the international labor market, one should take into account not only professional skills and excellent knowledge of foreign languages but also openness to new experiences. Openness is in fact a tendency to seek and evaluate – in a positive context – life experiences, tolerance towards novelties and rapidly changing working conditions, and cognitive curiosity (cf. A. Bańka, 2005). The research conducted among graduates of pedagogical studies at the Marie Curie Skłodowska University sought to determine the openness of young teachers to new experiences related to their pursuit of professional career in different social environments, cultural and organizational.

Wprowadzenie w problematykę badań. Młodzież kończąca studia wyższe ma obecnie niepowtarzalne szanse kreowania swojej kariery zawodowej w wymiarze międzynarodowym. Przynależność Polski do Unii Europejskiej znosi ograniczenia związane z przekraczaniem granic i stwarza możliwości legalnego podejmowania pracy w innych krajach europejskich. O ile w wymiarze indywidualnym jest to dobrodziejstwo, bo można planować i realizować ścieżkę indywidualnej kariery zawodowej i rozwoju nie tylko w granicach gospodarki narodowej, ale też w kontekście transgranicznym, międzykulturowym i międzynarodowym (por. A. Bańka, 2007), o tyle dla kraju ojczystego niesie wiele negatywnych następstw. Wystarczy wymienić problemy demograficzne, utratę młodych, kreatywnych ludzi, którzy swoją wiedzą i umiejętnościami wspierają rozwój innych krajów, perturbacje rodzinne związane z wychowaniem dzieci i rozpadem wielu małżeństw (por. W. Danielewicz, 2006; K. Denek, 2010). I nie są w stanie zniwelować tego nawet doraźne korzyści związane z transferem środków finansowych do kraju czy też zmniejszenie bezrobocia zwłaszcza wśród młodych ludzi. Warto tu przypomnieć słowa św. Jana Pawła II „Człowiek ma prawo do opuszczenia kraju swego pochodzenia z różnych motywów, ażeby szukać warunków życia w innym kraju, ma też prawo powrotu do swego kraju” i dalej podkreśla „jeśli nawet emigracja jest pewnym złem – jest to w określonych okolicznościach tzw. zło konieczne, to trzeba uczynić wszystko (...) ażeby to zło w znaczeniu materialnym nie pociągało za sobą większych szkód w znaczeniu moralnym, owszem by – o ile możliwości – przyniosło nawet dobro w życiu osobistym, rodzinnym i społecznym emigranta zarówno gdy chodzi o kraj, do którego przybywa, jak też ojczyznę, którą opuszcza”. Papież ubolewa przy tym, że „fakt taki z pewnością nie jest pozbawiony trudności wielorakiej natury, przede wszystkim jednak stanowi na ogół stratę dla kraju, z którego się emigruje. Odchodzi człowiek, a zarazem członek wspólnoty zjednoczonej historią, tradycją, kulturą, aby rozpocząć życie pośród innego społeczeństwa związanego inną kulturą i najczęściej innym językiem. Ubywa przy tym podmiot pracy, który wysiłkiem swojej myśli czy swoich rąk mógłby przyczynić się do pomnożenia dobra wspólnego własnego kraju. Ów wysiłek i ów wkład zostaje oddany innemu społeczeństwu, które ma poniekąd mniejsze do tego prawo niż własna ojczyzna” (za: R. Bera, 2008, s. 23).

Powyższe słowa nabierają szczególnego znaczenia w sytuacji, gdy nie sprawdziły się przepowiednie masowego powrotu Polaków z emigracji zarobkowej do kraju, a wręcz przeciwnie, mamy obecnie kolejną wielką falę planowanych emigracji zarobkowych wśród młodych ludzi kończących edukację. Polski rynek pracy pozostaje nadal mało atrakcyjny, trudno zwłaszcza młodym ludziom wkraczającym na rynek pracy znaleźć pierwsze zatrudnienie, panuje apatia i przekonanie o braku perspektyw rozwojowych. O ile bezrobocie notowane w Polsce wynosi obecnie poniżej 10% osób zdolnych do pracy, o tyle stopa bezrobocia wśród młodych w wielu od 15 do 24 lat stanowi około 20%.

Trudno się też dziwić, że absolwenci uczelni wyższych często planują wyjazd do pracy za granicę. Jak wynika z wcześniejszych badań, częściej niż co czwarty absolwent różnych kierunków studiów w uczelniach lubelskich (29,7%) w swoich planach zawodowych ujmuje wyjazd za granicę (R. Bera, 2014, s. 244). Wyniki te potwierdzają także sondaże prowadzone przez inne osoby (por. m.in. S. Zgórska, 2013;

J. Wierzejska, 2014; J. Wierzejska, O. Karpenko 2015; R. Franczak, 2015; K. Nowosad, 2016). Tu nawet blisko 28% deklaruje emigrację zarobkową. Decydują przede wszystkim względy ekonomiczne (lepsze zarobki, lepsze świadczenia socjalne, łatwiejsze warunki uzyskania pracy a nade wszystko większe możliwości rozwojowe i bardziej przyjazna atmosfera w środowisku pracy). Jak ustaliła J. Wierzejska (2015), podobnie wysoki odsetek przyszłych pedagogów stojących u progu kariery zawodowej planuje prace na europejskim rynku pracy (24,5%). Warunkiem powodzenia są przede wszystkim zasoby osobiste badanych, których istotnym elementem jest otwartość na nowe doświadczenia stanowiąca podstawę podejmowania życiowych wyzwań i pomyślnej adaptacji społeczno-zawodowej w nowym środowisku. Interesującym zatem problemem badawczym stało się poszukiwanie odpowiedzi na pytania dotyczące ich otwartości na nowe doświadczenie w karierze międzynarodowej oraz określenie natężenia występowania tej cechy wśród młodych pedagogów kończących edukację w różnych ośrodkach akademickich. Porównaniami objęto więc absolwentów: Uniwersytetu Marii Curie-Skłodowskiej w Lublinie, Uniwersytetu Przyrodniczo-Humanistycznego w Siedlcach i Akademii Pedagogiki Specjalnej w Warszawie.

W literaturze przedmiotu otwartość ujmuje się najczęściej jako skłonność do przyswajania wszelkich nowości, dążenie do wiedzy i poznania, kreowania rzeczywistości. W koncepcjach psychologicznych w modelu osobowości R.R.Mc Crea i P.T. Costa, otwartość na nowe doświadczenia jest traktowana jako jeden z pięciu czynników „Wielkiej Piątki”, obok ekstrawersji, sumienności, ugodowości i neurotyczności. Stanowi ona tendencję jednostki do poszukiwania i pozytywnego wartościowania doświadczeń życiowych, tolerancję wobec nowości i ciekawość poznawczą. Obejmuje swym zakresem: wyobraźnię, poczucie piękna, uczciwość, inicjatywę w działaniu, pomysłowość i analizę poznawczą wartości, tworzenie nowych idei oraz inteligencję. Tak więc osoby o dużej otwartości wyróżniają się ciekawością świata zarówno zewnętrznego, jak i wewnętrznego, mają szerokie zainteresowania, poszukują, dążą do bogactwa przeżyć (por. B. Zawadzki i in., 1998, s. 16, 91).

Okazuje się, że człowiek otwarty ma istotny wpływ i kontrolę nad swoim życiem. Otwartość z jednej strony jest funkcją stabilnej osobowości poprzez badanie swoich zasobów, z drugiej strony stanowi funkcję budowania sieci powiązań społecznych poprzez eksplorację środowisk społecznych (A. Bańka, 2005, s. 15).

Ludzie otwarci są na ogół utożsamiani z ludźmi życzliwymi, empatycznymi, komunikatywnymi i kreatywnymi. Otwartość pojmowana jest więc jako gotowość do przyjmowania nowych perspektyw, idei, wiedzy, strategii myślenia bądź działania, zmusza do wyjścia poza określone ramy i zmierzania się z odpowiedzialnością, ryzykiem, czyli zmusza do przedsiębiorczości (L. Strumska-Cywik, 2005, s. 123). Potwierdzeniem tych spostrzeżeń są konstatacje G. Golemana (1999), który uważa, że osoby otwarte wyróżniają się określonymi kompetencjami. Autor wskazuje tu na innowacyjność jednostki prowadzącą do poszukiwania świeżych pomysłów z różnych źródeł; rozważanie oryginalnych rozwiązań występujących problemów; zgłaszanie nowych pomysłów oraz na umiejętności przystosowania jednostki do różnorodnych wymagań, zmieniających się priorytetów i szybkich zmian, a także dopasowanie

własnych reakcji i taktyki do zmiennych okoliczności oraz korygowanie własnego sposobu widzenia zdarzeń (s. 140).

W koncepcjach pedagogów otwartość wiąże się ze stosunkiem do innych ludzi, okazywaniem im zainteresowania, empatią i gotowością do współpracy oraz świadczenia pomocy i wsparcia społecznego (informacyjnego, duchowego, emocjonalnego, wartościującego, materialnego). Otworzyć się wobec innych to znaczy otworzyć przed kimś swoje serce, duszę, zwierzyć się, zaufać. Otwartość człowieka sprzyja jego rozwojowi, wzbogaca, pozwala z większą ufnością patrzeć w przyszłość. Jednak musi on wartościować i odrzucić to, co tandetne, mało istotne, trywialne. Duże znaczenie w kształtowaniu tej cechy odgrywa edukacja, która kształtuje świadomość i mentalność człowieka (por. L. Strumska-Cywil, 2005, s. 49).

Otwartość jest więc pożądanym czynnikiem warunkującym skuteczne podejmowanie kariery zawodowej w innych, nieznanymi warunkach środowiskowych, kulturowych i organizacyjnych. To uwarunkowania wewnątrzpsychiczne warunkują to, czy i w jakim stopniu jednostka jest otwarta na nowe doświadczenia, podjęcie ryzyko wyjazdu i funkcjonowania w nowym środowisku społeczno-zawodowym, czy też dążyć będzie do zachowania relacji ze swoim dotychczasowym środowiskiem życia (A. Bańka, 2005, s.13).

Tym samym interesująca nas otwartość absolwentów studiów pedagogicznych na nowe doświadczenia w karierze międzynarodowej ujawniać się będzie w ich predyspozycjach do wyjazdu za granicę, w determinacji dążeń do realizacji i wytyczania sobie celów i zadań życiowych poza krajem ojczystym, w fascynacji wyzwaniem, w akceptacji niedogodności i kosztów oraz w poświęceniu określonych wartości dla realizacji kariery zawodowej (por. A. Bańka, 2005).

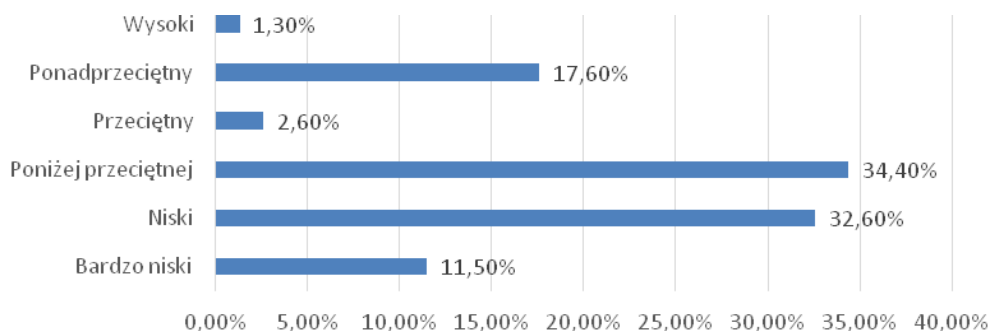
Celem podjętych badań było określenie otwartości młodych pedagogów na karierę międzynarodową. Chodziło zarówno o diagnozę ogólnego poziomu ich otwartości na nowe doświadczenia, jak również czterech czynników charakteryzujących badane zjawisko: determinację w realizacji celu, fascynację wyzwaniem, akceptację kosztów i gotowość do podtrzymywania wysiłku.

Do zebrania materiału empirycznego wykorzystano **Skalę Otwartości na Karierę Międzynarodową (SO_nKM)** A. Bańki (2005). Narzędzie zawiera 24 stwierdzenia, które są przyporządkowane jednemu z czterech czynników (po 6 stwierdzeń na każdą domenę). Domeny stanowią: 1. Determinacja dążeń jednostki do realizacji i wytyczania sobie celów; 2. Fascynacja wyzwaniem; 3. Akceptacja niedogodności i kosztów; 4. Poświęcenie wartości dla realizacji kariery. Każdemu ze stwierdzeń przypisano wartość od 1 do 7, w zależności od odpowiedzi udzielonej przez osobę badaną, gdzie 1 oznacza „całkowicie się nie zgadzam” a 7 – „całkowicie się zgadzam”. Uzyskane wartości wyników określają natężenie analizowanych zmiennych.

Analiza i dyskusja wyników badań. Jak wynika z analizy materiału empirycznego (wykres 1), młodzi pedagodzy wykazują się niską i bardzo niską motywacją otwartości na nowe doświadczenia (43,0%), mimo że co czwarty rozpatruje możliwość emigracji zarobkowej. Otwartość poniżej przeciętnej jest udziałem co trzeciego respondenta (34,3%). Jedynie co piąty badany (20,2%) wykazuje się przeciętnym lub

nawet ponadprzeciętnym poziomem motywacji otwartości na nowe doświadczenia w karierze międzynarodowej. Należy podkreślić, że jedynie trzy osoby na 203 zbadane, co stanowi zaledwie 1,3%, wyróżniają się wysoką otwartością na nowe doświadczenia. Natomiast nie było ani jednej osoby, która by uzyskała wynik najwyższy. Wyniki te potwierdzają wcześniejsze moje eksploracje, które świadczą o małym lub nawet bardzo małym przekonaniu absolwentów studiów pedagogicznych, że posiadają oni cechy charakteru i kompetencje świadczące o ich predyspozycjach oraz gotowości i determinacji do zrealizowania celów i zadań życiowych związanych z karierą za granicą. Kariery, która przybliżałaby ich do osiągnięcia sukcesu życiowego i zawodowego oraz uwalniała od dotychczasowych stresów codzienności (R. Bera, 2011).

Z analizy struktury czynnikowej skali otwartości na karierę międzynarodową wynika (wykres 2), że najwyższą wartość uzyskał czynnik wskazujący na ponadprzeciętną fascynację, jaką niesie ze sobą praca za granicą ($M = 4,03$). Mimo tej fascynacji na przeciętnym poziomie kształtuje się wskaźnik, który określa gotowość pedagogów do poświęceń ($M = 3,96$). Niski poziom uzyskał z kolei wskaźnik otwartości na nowe doświadczenia związany z akceptacją niedogodności i kosztów wynikających z kariery międzynarodowej ($M = 3,10$) oraz determinacja do jej realizacji ($M = 3,08$). Wynik ten świadczy o tym, że badani są mniej niż przeciętnie przekonani o posiadaniu cech charakteru, umiejętności i determinacji do akceptacji kosztów pracy i życia za granicą, a także realizacji kariery na europejskim rynku pracy (wykres 1).

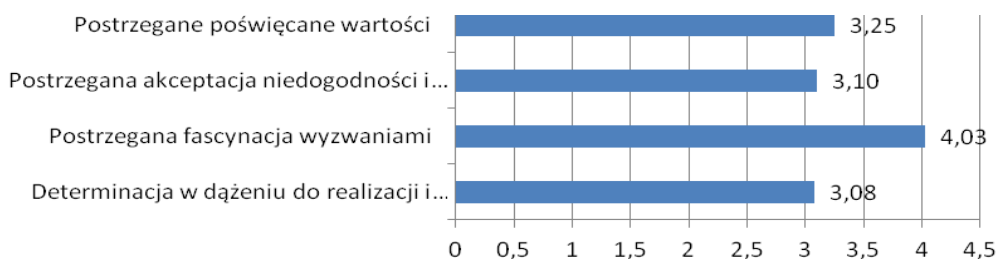


Wykres 1. Poziom otwartości na doświadczenia w karierze międzynarodowej badanych osób

Jak wykazuje analiza wariancji, zachodzą istotne statystycznie zależności między otwartością na nowe doświadczenia młodych pedagogów a środowiskiem akademickim, w którym się kształcą oraz w odniesieniu do trzech spośród czterech analizowanych wskaźników: akceptacji niedogodności i kosztów ($p < 0,018$), gotowości do poświęceń ($p < 0,004$) i determinacji w dążeniu do celu ($p < 0,019$). Stwierdzono brak istotnego zróżnicowania między respondentami, jeśli chodzi o fascynację wyzwaniem, jakie związane są z pracą za granicą ($p > 0,207$).

Jak wynika z uzyskanych danych, wyższym poziomem otwartości na nowe doświadczenia cechują się studenci UPH przed studentami APS ($p < 0,001$). Również

młodzi pedagodzy z UMCS wykazują się większą otwartością od swoich rówieśników z APS ($p < 0,047$).



Wykres 2. Ogólny wskaźnik otwartości na nowe doświadczenia badanych osób oraz jej struktura czynnikowa

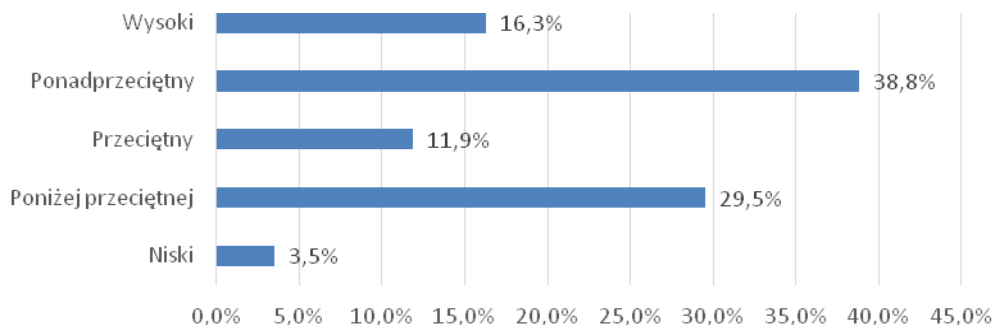
Okazuje się, że większą akceptację niedogodności i kosztów związanych z wyjazdem do pracy za granicę są w stanie ponieść młodzi pedagodzy z UPH niż APS ($p < 0,018$), podobnie jak częściej są oni gotowi do poświęceń związanych z pracą za granicą ($p < 0,001$) oraz wykazują większą determinację w realizacji obranego celu ($p < 0,005$). Różnice między studentami UPH a UMCS nie są istotne statystycznie, chociaż analizowane zmienne z większym natężeniem występują u młodych pedagogów z Siedlec.

Tabela 2. Ogólny poziom otwartości na nowe doświadczenia i wskaźniki ją opisujące a ośrodki akademickie badanych studentów

	SS	Df	MS	SS	df	MS	F	P
Akceptacja niedogodności i kosztów	1604,260	2	802,130	39025,31	200	195,126	4,110	0,018
Gotowość do poświęceń	313,765	2	156,883	5404,33	200	27,022	5,805	0,004
Fascynacja wyzwaniem	54,280	2	27,140	3422,55	200	17,113	1,586	0,207
Determinacja w dążeniu do celu	157,450	2	78,725	3909,09	200	19,546	4,028	0,020
OTW-WO	5996,709	2	2998,355	99540,35	200	497,702	6,024	0,003

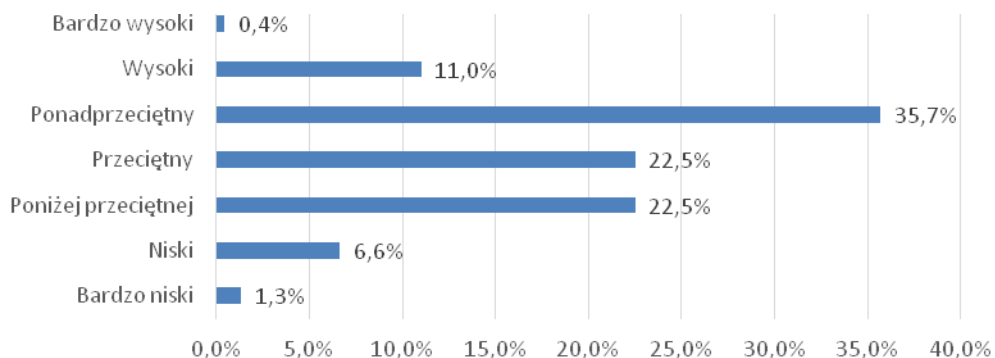
Analizując kolejno czynniki określające otwartość na nowe doświadczenia w karierze międzynarodowej młodych pedagogów, można stwierdzić, że nie ma skrajnych wyników, które wskazują, że wśród badanych osób są respondenci charakteryzujący się brakiem lub bardzo dużą fascynacją nowymi wyzwaniami. Ponad połowa respondentów (55,1%) wykazuje ponadprzeciętną i dużą fascynację nowymi wyzwaniami związanymi z pracą poza granicami kraju. Z kolei co ósmy (11,9%) w sposób przeciętny zazdrości ludziom, którzy mają predyspozycje do kariery międzynarodowej i udaje się im robić karierę za granicą oraz uważa, że każdy, kto pragnie, by jego kariera zawodowa wciąż się rozwijała, nie powinien wahać się, czy wyjazd z kraju ma

sens. Jedyne co trzeci respondent (33,0%) charakteryzuje się poniżej przeciętnym lub niskim poziomem fascynacji cechami charakteru, umiejętnościami i celami związanymi z karierą za granicą (wykres 3).



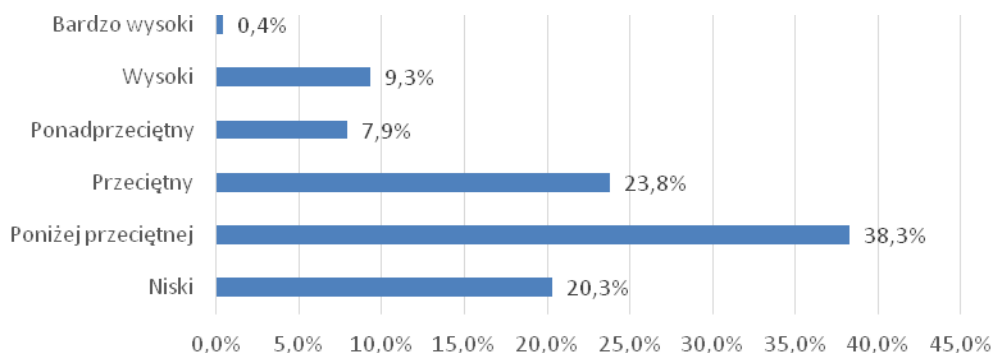
Wykres 3. Poziom fascynacji wyzwaniem w karierze międzynarodowej badanych osób

Gotowość do poświęceń związanych z karierą za granicą, między innymi poprzez dodatkową edukację w interesującej dziedzinie, ponieważ mogą znaleźć się lepsi za międzynarodowym rynku pracy, w większym lub mniejszym stopniu deklaruje jedynie co dziewiąty badany (11,4%). W sposób ponadprzeciętny gotowy jest zrobić dużo więcej niż dotychczas, by stworzyć sobie możliwość kariery w interesującej dziedzinie za granicą, zdając sobie sprawę, że na rynku pracy jest duża konkurencja, mimo to wierzy w swoje możliwości częściej niż co trzeci młody pedagog objęty badaniami (35,7%). Na poziomie przeciętnym gotowość do poświęceń cechuje blisko co czwartego respondenta (22,5%). Brak określonej pewności, że poprzez zwiększenie wysiłku w interesującej dziedzinie nawet kosztem czasu wolnego uda mu się odnieść sukces lub nie widzi sensu w wysilaniu się dla czegoś takiego jak kariera za granicą wyraża bez mała co trzeci respondent (30,4%) (wykres 4).

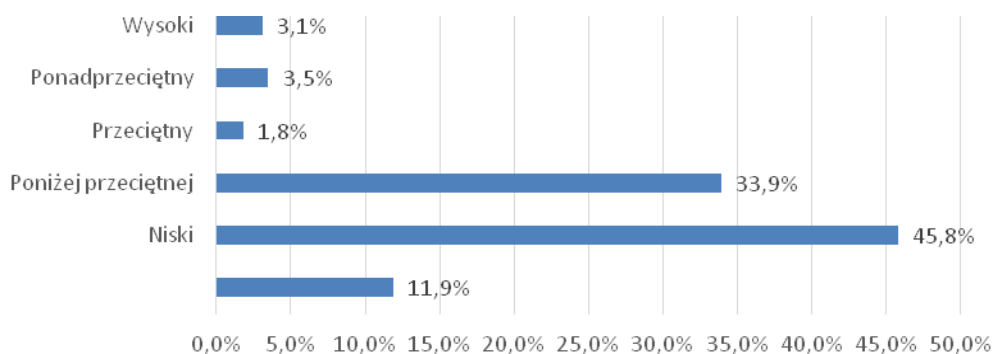


Wykres 4. Poziom gotowości do poświęceń w karierze międzynarodowej badanych osób

Niedogodności i koszty związane z karierą za granicą jest w stanie ponieść w stopniu dużym lub bardzo dużym jedynie co dziesiąty badany (9,7%), a co dwunasty (7,9%) w stopniu ponadprzeciętnym. Osoby te deklarują, iż są gotowe zdobyć doświadczenie zawodowe umożliwiające rozpoczęcie i kontynuowanie interesującej kariery pracować za granicą jakiś czas, np. rok lub dwa nawet za małe wynagrodzenie, ponieważ ważniejsza jest dla nich praca za granicą mimo stałego obciążenia psychicznego niż bycie zdanym na „klepanie biedy” w kraju. Aby zrealizować swoje plany zagraniczne, są gotowi poświęcić na jakiś czas poczucie własnej dumy, życie osobiste i rodzinne, zrezygnować z rozrywek towarzyskich i kulturalnych. Co czwarty respondent (23,8%) akceptuje konieczność niedogodności i kosztów na poziomie przeciętnym. Odrzuca natomiast w większym lub mniejszym stopniu taką strategię działania co szósty respondent (58,6%).



Wykres 5. Poziom akceptacji kosztów w karierze międzynarodowej badanych osób



Wykres 6. Poziom determinacji w realizacji celu badanych osób

Charakteryzując ostatni czynnik otwartości na karierę międzynarodową młodych pedagogów, określający ich determinację w realizacji celu, należy stwierdzić, iż jedynie 15 na 227 badanych osób, co stanowi 6,3%, wyraża silne lub wykraczające poza

przeciętne pragnienie zrealizowania wartościowej kariery za granicą i niewiele jest takich czynników, które mogłyby ich od tego odwieść. Jest to dla nich ważny cel życiowy, od którego nie mogą odstąpić. Przeciętny poziom tej determinacji jest udziałem zaledwie pojedynczych osób (1,8%). Poniżej przeciętnego poziomu jest determinacja 1/3 badanych (33,9%). Wyniki niskie i bardzo niskie uzyskała ponad połowa młodych pedagogów (57,7%).

Podsumowanie. W obecnej trudnej sytuacji na polskim rynku pracy związanej z wysokim bezrobociem i utrudnionym startem zawodowym młodzieży kończącej edukację i brakiem jej perspektyw życiowych w kraju nie słabnie strumień emigracji zarobkowej. O ile stanowi to szansę rozwoju dla ludzi młodych w wymiarze indywidualnym, o tyle niesie to wiele zagrożeń społecznych. Utrzymuje się wysoka gotowość do wyjazdu także wśród absolwentów kończących studia pedagogiczne. Tym niemniej osoby te nie posiadają w pełni zasobów osobistych gwarantujących im powodzenie w rywalizacji na europejskim rynku pracy. Przede wszystkim wykazują relatywnie do innych osób migrujących zarobkowo niską otwartość na nowe doświadczenia w karierze międzynarodowej. Mimo że fascynuje ich praca za granicą i możliwość pracy dającej nie tylko dobre zarobki, ale też rozwijającej i stwarzającej perspektywy oraz zazdroszczą tym, którzy odnieśli sukces, to jednak w małym stopniu są gotowi do poświęceń i akceptacji kosztów, jakie wiążą się z wyjazdem (ryzyko niepowodzenia w nowym miejscu pobytu, rozłąka i tęsknota za bliskimi, brak czasu wolnego i ograniczony dostęp do kultury). Są też przy tym mało przedsiębiorczy, często nie bardzo wierzą we własne siły i kompetencje.

Wizerunek młodych pedagogów wskazuje, że edukacja do rywalizacji na trudnym rynku pracy i przygotowanie do podejmowania wyzwań w karierze wykraczającej ponad rynek krajowy pozostawia wiele do życzenia. Obawy i lęki absolwentów z tym związane są zróżnicowane w zależności od tego, w jakim ośrodku akademickim zdobywają wykształcenie pedagogiczne.

Bibliografia

1. Bańka A. (2007), *Poradnictwo zawodowe w kształtowaniu przedsiębiorczości, kapitału kariery oraz zdolności zatrudnieniowej młodzieży*, (w:) A. Biela (red.), *Nauka pracy, doradztwo zawodowe i przedsiębiorczość młodzieży*. Kancelaria Senatu RP, Warszawa.
2. Bańka. A. (2005), *Otwartość na nowe doświadczenia życiowe. Podstawy teoretyczne oraz struktura czynnikowa Skali Otwartosci na Kariere Międzynarodową*, Poznań – Warszawa.
3. Bera R. (2011), *Emigranci polscy w nowym środowisku pracy*, Wyd. UMCS, Lublin.
4. Bera R. (2014), *Plany emigracji zarobkowej młodzieży kończącej studia wyższe a ich nadzieja na sukces*, W: *Edukacja jutra. Od uniwersytetu do starości. Aspekty edukacji osób dorosłych* (red.) K. Denek, A. Kamińska, P. Oleśniewicz, Sosnowiec.
5. Bera R. (2008), *Aksjologiczny sens pracy a poczucie jakości życia młodych emigrantów polskich*, Wyd. UMCS, Lublin.
6. Danielewicz W. (2006), *Sytuacja życiowa dzieci w rodzinach migracyjnych*. Wyd. UwB, Białystok.
7. Denek K. (2010), *Poakcesyjna migracja zarobkowa młodych Polaków w społeczeństwie wiedzy i jej skutki*, (w:) R. Bera (red.), *Wielka emigracja zarobkowa młodzieży. Wyzwania dla edukacji*, Wyd. UMCS, Lublin.

8. Franczak R. (2012), *Rynek pracy i wartość pracy w opiniach studentów*, (w:) A. Dudak, K. Klimkowska, A. Różański (red.), *Przygotowanie zawodowe młodych pedagogów*, Impuls, Kraków.
9. Golemana G. (1999), *Inteligencja emocjonalna w praktyce*, Poznań.
10. Nowosad K. (2016), *Wartość pracy w życiu osób migrujących zarobkowo a sytuacja na rynku pracy* (niepublikowana praca doktorska w UMCS), Lublin.
11. Strumska-Cywik L. (2005), *Pomiędzy otwartością a zamknięciem*, Kraków.
12. Wierzejska J. (2014a), *Absolwenci studiów pedagogicznych na rynku pracy*, Wyd. UMCS, Lublin.
13. Wierzejska J. (2014b), *Wizje kariery zawodowej studentów kończących studia magisterskie a ich poziom optymizmu*, (w:) *Edukacja jutra. Od uniwersytetu do starości. Aspekty edukacji osób dorosłych*, K. Denek, A. Kamińska, P. Oleśniewicz (red.), Sosnowiec.
14. Wierzejska J., Karpenko O. (2015), *Wizja kariery zawodowej młodzieży polskiej i ukraińskiej kończącej studia pedagogiczne*, Impuls, Kraków.
15. Zawadzki B., Strelau J., Szczepaniak P., Śliwińska M. (1998), *Inwentarz osobowości NEO-FFI Costy i McCrea*. Adaptacja polska, Warszawa.
16. Zgórska. S. (2013), *Postawy wobec pracy emigrantów polskich w Szwecji a ich sytuacja zawodowa* (niepublikowana praca doktorska w UMCS), Lublin.

dr Joanna WIERZEJSKA

UMCS Wydział Pedagogiki i Psychologii w Lublinie

Zakład Pedagogiki Pracy i Andragogiki

joannawierzejska@interia.eu