

Violetta Drabik-Podgórna

TRANZYCJA JAKO NOWA KATEGORIA BIOGRAFICZNA WE WSPÓŁCZESNYM PORADNICTWIE ZAWODOWYM

Słowa kluczowe: poradnictwo zawodowe (vocational guidance), tranzycje (transitions), konstruowanie/projektowanie życia (life design).

Streszczenie: Zmiany zachodzące w otaczającej rzeczywistości implikują zmiany w sposobach jej opisywania i interpretowania. Także współczesna refleksja poradnicza zmierza w kierunku redefiniowania kluczowych kategorii, używanych do opisywania zjawisk w poradnictwie. Jednym z ważniejszych pojęć, pojawiających się w analizach z zakresu poradnictwa zawodowego w ostatnich latach – jest tranzycja. W zależności od perspektywy teoretycznej tranzycje są ujmowane jako: okresy przejściowe z jednego etapu rozwoju na kolejny, jako zmiany spowodowane przez nagłe, przypadkowe zdarzenie, jako przekształcenie kontekstu (lub kontekstów) lub jako procesy wypracowywania zmiany. Niezależnie jednak od przyjętego podejścia tranzycje stają się jedną w wielu kategorii biograficznych, co pociąga za sobą konsekwencje w postaci przekształcania praktyki doradczej, nabycia nowych kompetencji doradców i zastosowania innych strategii działania. Współcześni doradcy mają za zadanie wspieranie w opracowywaniu planów kariery projektów dotyczących kolejnych zadań, tworzeniu podmiotowości, konstruowaniu wielu scenariuszy życia oraz w stawianiu czoła tranzyccjom.

Kontekst współczesnego poradnictwa zawodowego

O czasach, w których dane nam żyć, napisano tak wiele naukowych opracowań, że trudno byłoby je w tym miejscu streścić. Jak refren powtarzają się jednak dwa słowa: zmienność i niepewność. Globalizacja i chaos powodują, że jedno, co może współczesny świat zagwarantować człowiekowi, to przeświadczenie, że nic nie pozostanie takie same, że najprawdopodobniej wszystko niebawem się zmieni. Przyszłość nie daje się przewidywać na wzór tego, co wcześniej było znane, dlatego też miejsce planowania długofalowego zajmują małe projekty, odnoszące się do najbliższej perspektywy czasowej. Permanentnie dokonujące się przemiany obejmują zarówno sferę życia osobistego, jak i zawodowego. Niepewność staje się normą – niepewne i kruche są relacje: małżeńskie, partnerskie,

rodzinne i przyjacielskie. Niepewne jest znalezienie i utrzymanie pracy, a ta nadal jest istotnym wymiarem, wokół którego koncentruje się ludzka egzystencja. Stąd też zrozumiałe jest stale zwiększające się zapotrzebowanie na profesjonalnych doradców, którzy będą w stanie redukować obawy przed osobistymi i zawodowymi porażkami w „społeczeństwie ryzyka” (Beck 2004).

Chcąc zrozumieć specyfikę współczesnego poradnictwa zawodowego, konieczne jest zauważenie zmian, jakie zaszły w systemach organizacji pracy, ponieważ to one wpływają na sposób pojmowania kompetencji zawodowych, a co za tym idzie – na sposoby ich zdobywania i zatwierdzania. Jean Guichard i Michael Huteau (Guichard, Huteau 2005), rozwijając rozważania Alaine’a Touraine’a, zwracają uwagę na fakt, iż systemy organizacji pracy przeszły w XX wieku ewolucję od modelu *profesjonalnego*, poprzez *fordowski* do modelu *technicznego* (kompetencyjnego). W modelu profesjonalnym, gdzie sposób produkcji był zbliżony do rzemiosła, jednostka w trakcie długotrwałego procesu kształcenia zdobywała określony kapitał wiedzy i umiejętności (zawód), które stawały się elementem konstytuującym jej tożsamość. System *fordowski* wymagał od pracownika jedynie opanowania pewnych prostych czynności, koniecznych do wykonywania zadań na danym stanowisku przy taśmie produkcyjnej oraz umiejętności dopasowania się do grupy pracowniczej, w efekcie czego wystarczające było kształcenie w miejscu pracy. W modelu *technicznym* (*kompetencyjnym*) natomiast istotne stało się posiadanie przez jednostkę różnych specyficznych umiejętności, niewiązanych się z jednym tylko zawodem, lecz z interakcjami, które tworzy sytuacja pracy, jak np. umiejętność współżycia z innymi ludźmi, pracy w grupie, działania pod presją czasu, komunikatywności, elastyczności, odpowiedzialności za wyniki itp. (Guichard, Huteau, 2005). Tak rozumiane kompetencje składają się na kapitał kariery czyli *podmiotowo postrzeganą wartość zasobów personalnych, umożliwiających ustanawianie i podtrzymywanie zdolności zatrudnieniowej jednostki* (Bańka 2007, s. 64).

W kontekście procesów globalizacyjnych te klasyczne modele J. Guichard i M. Huteau uzupełniają modelem czwartym – *chaosu zawodowego*. Jego charakterystycznym rysem jest zjawisko współlistnienia obok siebie wszystkich powyżej wspomnianych systemów organizacji pracy. Jednocześnie jednak pojawiają się zjawiska nowe, jak np. fleksybilizacja czasu pracy, rozluźnienie związków z miejscem pracy, zmiany w zakresie prawa pracy oraz segmentacja rynku pracy (Guichard, Huteau 2005; Beck 2004). Oznacza to, że obok zatrudnienia, gwarantującego wysoki poziom społecznego prestiżu istnieją miejsca pracy, które nie zapewniają godnego życia, a kurczący się rynek zatrudnienia zmusza do przerywania karier i poszukiwania innych form wynagradzania za wykonaną pracę. Wszystko to powoduje, że ludzkie biografie stają się mozaiką różnorodnych epizodów życia (Wojtasik 2003), których scalenie możliwe jest dzięki samorefleksyjności. Tym samym modyfikacji ulegają również zadania systemu edukacyjnego, który powinien obecnie przygotowywać młodych ludzi do życia w świecie bez zatrudnienia (Szkudlarek 2005).

Zmiany zachodzące w otaczającej rzeczywistości implikują zmiany w sposobach jej opisywania i interpretowania. Także współczesna refleksja poradnicza zmierza w kierunku redefiniowania kluczowych kategorii, używanych do opisywania zjawisk w poradnictwie (Kargulowa 2004, 2009). Przejście od systemu profesjonalnego do kompetencyjnego spowodowało, iż zamiast precyzyjnie opisanych zawodów mamy do czynienia z tzw. *portfelami kompetencji*, które oznaczają zestawy umiejętności, którymi jednostka dysponuje i które może wykorzystać w rozmaitych sytuacjach zawodowych. *Kariera* dawno już wykroczyła poza powszechne utożsamienie jej z sukcesem zawodowym, a nawet poza sferę zawodową, obejmując inne przestrzenie życia jednostek. Samo zaś poradnictwo zawodowe (częściej nazywane *poradnictwem kariery*) przybiera postać *poradnictwa biograficznego* lub *życiowego* (Kargulowa 2009; Teusz 2009). W takim kontekście pojawia się w poradniczym dyskursie termin *tranzycja*, oznaczający – najogólniej rzecz ujmując – zmiany, wynikające z dynamiki zdarzeń, naznaczających ludzkie biografie.

Tranzycja – nowa kategoria biograficzna

Słowo *tranzycja*, choć brzmi obco i niezrozumiale, nie jest całkowicie nowe w języku polskim. Można je odnaleźć w dziedzinie biologii, gdzie oznacza jeden z rodzajów mutacji genowych (Palut, Kostka, Adamczyk 1998); w politologii – okres przejściowy między następującymi po sobie systemami politycznymi (np. Łoś-Nowak, Wolański 2002); w technikach cyfrowych – odnosi się do zmiany stanu logicznego (Karatkiewicz 2005)¹.

W refleksji nad poradnictwem pojęcie *tranzycji* obejmuje *różne zjawiska związane z „przerwami” i „przejściami” w zawodowym i osobistym życiu jednostek*. Tak ogólna definicja jednak skłania natychmiast do postawienia pytania o sens tworzenia nowych kategorii pojęciowych, skoro w poradniczym dyskursie od dawna już funkcjonują terminy, takie jak np. *sytuacje trudne* (Tomaszewski 1982), *sytuacje graniczne* (Straś-Romanowska 2009), *krytyczne wydarzenia życiowe* (Sęk 2001; Teusz 2009,) *trudny problem życiowy* (Kulczycki 1985) czy też *przesilenia* (Szafranec 1986). Poddając te terminy analizom, można zauważyć wiele elementów wspólnych. Tranzycje z pewnością mogą być sytuacjami trudnymi w znaczeniu, jakie przypisuje im Tadeusz Tomaszewski. Sytuacje trudne to takie, które wynikają z braku równowagi między potrzebami i zadaniami

¹ O tym, że pojęcie tranzycji powoli wkracza do języka polskiego (obok mentoringu, coachingu i konsultingu), świadczyć może również fakt, iż na rynku już pojawił się nowy zawód – *specjalista do spraw tranzycji*. Takie ogłoszenie odnalazłam na portalu internetowym <http://praca.money.pl/outourcing;-;specjalista;ds;tranzycji,warszawa,oferta,697637.html> 11.02.2008. Firma konsultingowa *Accenture* szukała osoby, która mogłaby zająć się zarządzaniem procesem w celu przygotowywania i wdrożenia nowych projektów, analizą istniejących procesów operacyjnych u klienta oraz ich dokumentacją, zarządzaniem komunikacją, koordynacją oraz raportowaniem i zarządzaniem obszarami tranzycji (IT, Knowledge Transfer) od klienta do firmy.

a sposobami i warunkami ich realizacji, co z kolei powoduje, że zwiększa się prawdopodobieństwo niepowodzenia, a człowiek musi zmobilizować dodatkowe zasoby, aby poradzić sobie z zaistniałą sytuacją (Tomaszewski 1982).

Szczególnie trudnymi sytuacjami są analizowane przez Marię Straś-Romanowską **sytuacje graniczne**. Taka sytuacja określana jest jako *uniemożliwiająca realizację celów życiowych, wyznaczająca granice możliwości funkcjonowania w zgodzie z Ja, z osobistymi potrzebami, wartościami czy zasadami. Tego rodzaju sytuacje są postrzegane subiektywnie jako sytuacje bez wyjścia, beznadziejne, nieodwracalnie zamykające jakąś część życia jednostki i odgradzające ją od dotychczasowych spraw, ludzi, zaangażowań i relacji, trudną do przezwyciężenia granicą bezzadania i cierpienia* (Straś-Romanowska 2009, s. 75). W węższym znaczeniu – przywołując przytaczane przez M. Straś-Romanowską rozważania Karla Jaspersa – sytuacja graniczna jest pewnym doświadczeniem egzystencjalnym, które jest nieodłączną cechą „osobowej kondycji człowieka i doświadczanych przez niego nierozwiązywalnych sprzeczności aksjologicznych. To pewien ból, który pojawia się w chwilach, kiedy człowiek podejmuje refleksję nad swoim życiem, dokonuje porządkowania obrazu świata, kreślenia celu drogi życiowej, odkrywania sensu w kontekście całego życia (Straś-Romanowska 2009). Idąc dalej, można (również za K. Jaspersem) wskazać cztery rodzaje sytuacji granicznych: 1) sytuacja rozbieżności między pragnieniami a możliwościami ich zaspokojenia, między Ja realnym i Ja idealnym (innymi słowy – doświadczenie granic możliwości własnego działania); 2) przemijanie i śmierć; 3) cierpienie oraz 4) działanie rywalizacyjne – pojmowane jako rodzaj walki o osiągnięcie lub utrzymanie pozycji, prestiżu w zbiorowości, a co za tym idzie do zapewnienia sobie godziwego bytu (Straś-Romanowska 2009). Tranzycje mogą być sytuacjami granicznymi, ale obejmują także zjawiska o innych charakterze. Nie zawsze bowiem tranzycja jest synonimem beznadziei, cierpienia i doświadczanego bólu egzystencji, aczkolwiek w każdym przypadku prowadzi do przemiany sposobu postrzegania i pojmowania świata.

Jeszcze inny termin, o którym należy wspomnieć to *krytyczne wydarzenia życiowe*, czyli punkty zwrotne, wydarzenia znaczące, przesilenia – *sytuacje, w których zostaje naruszona dotychczasowa struktura wewnętrznej i zewnętrznej równowagi osobowej, zakłócone dotychczasowe relacje jednostki ze światem, tak że znajduje się ona w niezgodności pomiędzy własną osobą a światem zewnętrznym. Dotychczasowe formy przystosowania się podmiotu stają się wysoce niewystarczające i nieprzydatne. Tego rodzaju sytuacje, wyraźnie wyodrębniające się z biegu codziennych spraw, skłaniają jednostkę do dłuższej koncentracji uwagi, zatrzymują jej aktywność, zmuszają do nowych zachowań i zmiany, do zastosowania będących dotąd do dyspozycji opanowanych sposobów poznawczego ujmowania rzeczywistości oraz schematów działania – operatorów. Zdarzenia te odmieniają niejako kolejną jej losu* (Teusz 2009, s. 86). Również tranzycje, poprzez fakt wyróżniania spośród wielu codziennych zdarzeń, zmuszanie do dokonywania zmian, mogą być zdarzeniami krytycznymi, ale także mogą być rozumiane jako naturalne sytuacje w biegu ludzkiego życia.

J. Guichard, wprowadzając nową kategorię biograficzną w refleksję nad poradnictwem zawodowym, wskazuje na cztery kluczowe sposoby definiowania tranzycji:

- 1) tranzycja jako przejście z jednego etapu na inny;
- 2) tranzycja jako zmiana spowodowana przez nagłe, przypadkowe zdarzenie;
- 3) tranzycja jako przekształcenie jednego (lub wielu) kontekstu(ów) oraz jako regularne przejście jednostki z jednego kontekstu aktywności do innego;
- 4) tranzycje jako procesy psychospołeczne (Guichard 2007).

- **Tranzycja jako przejście z jednego etapu na inny**

Tranzycje rozumiane jako przejście z jednego etapu na inny nazywane są *tranzycjami normatywnymi*. Odnoszone są wtedy do rozwoju osobistego i zawodowego, charakteryzują przechodzenie przez kolejne jego stadia. W tym znaczeniu tranzycje stanowią momenty zwykłe, „normalnie” pojawiające się w biegu życia. Były one przedmiotem zainteresowań badawczych w drugiej połowie XX wieku, skupionych wokół zagadnień rozwoju kariery, np. w pracach Eli Ginzberga, Donalda Supera, którzy w swoich koncepcjach rozwoju zawodowego wskazywali etapy i progi pomiędzy nimi. Takimi naturalnymi etapami było wzrastanie, eksploracja, zajmowanie pozycji, a następnie jej utrzymanie aż do okresu odchodzenia z pracy i przeniesienia ciężaru aktywności na sferę pozazawodową (Bańka 2007; Wojtasik 1993; Paszkowska-Rogacz 2003; Guichard 2005).

W polskiej literaturze tranzycja najczęściej dotyczy wejścia młodych ludzi w świat pracy. W takim znaczeniu także pojawia się ten termin w pracach Augustyna Bańki, który pisząc o transnacionalizacji rynków wskazuje ścieżki tranzycji, np. z nauki szkolnej do rynku pracy, z niepełnosprawności do pełnoprawności, z bezrobocia do rynku pracy (Bańka 2003, 2005). Traktuje on jednak tranzycję nie jako jednorazowy akt podjęcia pracy przez młodego człowieka po zakończeniu szkoły, lecz jako rozciągnięty w czasie proces *przechodzenia od młodzieńczej zależności do dorosłej niezależności w aspekcie ekonomicznym, rodzinnym, możliwości utrzymania własnego gospodarstwa domowego* (Bańka 2007, s. 16–17). Tranzycje są również przedmiotem badań podjętych przez Bohdana Roźnowskiego, który przytacza w swojej pracy cztery koncepcje: deterministyczną, randomizacyjną, chaosu i strategiczną (2009, s. 34). Chociaż ujmuje tranzycję jako „przejście z jednej sytuacji egzystencjalnej do drugiej” (*Ibidem*, s. 21), „przejście między światami, z których jeden jest bardzo mało znany z bezpośredniego doświadczenia” (*Ibidem*, s. 13), to jednak wszystkie jego rozważania koncentrują się właśnie na przechodzeniu młodzieży z systemu edukacyjnego (znanego) do świata pracy (nowego i nieprzewidywalnego). W podobnym znaczeniu pojęcie tranzycji pojawia się również w tym rozumieniu w raportach z badań. Na przykład w odniesieniu do przechodzenia młodzieży niewidomej i słabowidzącej ze szkół do zakładów pracy raporcie Romana Ossowskiego i Magdaleny Muszalskiej (Ossowski, Muszalska 2006), w raporcie

Bohdana Rożnowskiego, Krzysztofa Markowskiego i in. badających rynek pracy w województwie lubuskim i zwracających uwagę na *tranzycje młodzieży z systemu edukacji na rynek pracy* (Rożnowski, Markowski i in. 2006, s. 20) oraz w pracy pod red. Ryszarda Gerlacha *Praca człowieka w dwudziestym pierwszym wieku. Konteksty – wyzwania – zagrożenia* (Gerlach 2008).

Edyta Malinowska przedstawia cały okres dorastania jako tranzycję – okres przejściowy (trazytywny) między dzieciństwem a dorosłością, czyli posiadający tylko charakter przygotowania się do życia dorosłego. W tym sensie młodość to „przejście intencyjne kierowane na wydoroslenie” (Malinowska 2008, s. 37), a co za tym idzie konieczna jest realizacja zadań rozwojowych przypadających na tę fazę życia, aby stać się w dorosłości pełnoprawnym członkiem społeczeństwa².

- **Tranzycja jako zmiana spowodowana przez nagłe, przypadkowe zdarzenie**

Drugi sposób definiowania tranzycji związany jest z pracami Nancy Schlossberg, która zauważyła, że zachowania osób dorosłych znacznie łatwiej jest wyjaśnić i zrozumieć na podstawie istotnych zdarzeń z ich życia niż na podstawie chronologicznego wieku. Tranzycja według niej to *każde zdarzenie (lub brak przewidzianego zdarzenia), mające na celu przekształcenie relacji, rutynowego postępowania, przekonań i ról jednostki* (Schlossberg, Waters, Goodman 1995, s. 27). Są to zatem takie wydarzenia, które w znaczący sposób przekształcają codzienne życie. Zmiany spowodowane przez nagłe, przypadkowe zdarzenie – mogą mieć charakter pozytywny lub negatywny. Może to być np.: zwolnienie z pracy, rozwód, śmierć bliskiej osoby; ale też: otrzymanie podwyżki, niespodziewana propozycja nowej, atrakcyjnej pracy. Zmiana może być także spowodowana przez nieobecność zdarzenia, które w tzw. „normalnych warunkach” byłoby oczekiwane (np. nieotrzymanie awansu w sytuacji, gdy się go spodziewało).

Podkreślić jednak należy, że dane zdarzenie jest tranzycją jedynie wtedy, gdy jednostka zdarzenie to postrzega i odczuwa jako tranzycję. To znaczy, że zdarzenie takie samo lub podobne dla jednej osoby może stanowić tranzycję, dla drugiej zaś – nie. Na przykład dla absolwenta liceum rozpoczęcie nauki na studiach może nie być tranzycją, jeżeli zdarzenie to w niewielkim tylko stopniu zmienia jego codzienne życie (np. nadal mieszka ze swoją rodziną i obraca się wśród tych samych przyjaciół itp.). Dla innego, który musi się przeprowadzić i znaleźć nowe miejsce zamieszkania, wejść w nowe środowisko, znaleźć nowych przyjaciół, zapracować na nową pozycję społeczną w grupie rówieśniczej – to samo zdarzenie zmusza

² E. Malinowska prezentuje w swojej książce dwa przeciwstawne stanowiska, z których analizowana jest problematyka młodzieży. Pierwsze z nich traktuje młodość jako tranzycję – fazę wstępną do dorosłego życia, drugie – podkreśla moratoryjny wymiar dorastania. W przeciwieństwie do podejścia trazytywnego ta druga perspektywa teoretyczna traktuje młodość jako otwarty i samodzielny etap życia, którego istotą wcale nie jest ukierunkowanie na osiągnięci dorosłości, lecz zdobywanie różnorodnych doświadczeń, wchodzenie w różne role, korzystanie z przywilejów młodości, czy wreszcie – jak w koncepcji E.H. Eriksona – kryzys tożsamości (Malinowska 2008, s. 38–39, 141–143).

do przekształcenia dotychczasowego postępowania, a często i sposobu myślenia (Guichard, Huteau 2005).

Rozbudowując swoją koncepcję, N. Schlossberg wyróżnia trzy rodzaje tranzycji:

- antycypowane,
- nieprzewidziane i
- spowodowane niewystąpieniem zdarzenia (*nonevents* – niezaistniałe).

Tranzycje **antycypowane** to takie, które można przewidzieć. Wynikają one z biegu życia (jak tranzycje normatywne), są elementami zwykłych biografii (np. dla ucznia klasy maturalnej będzie to zdanie matury). Tranzycje **nieprzewidziane** to takie, które wydarzają się nagle i niespodziewanie. Tranzycje **spowodowane niewystąpieniem zdarzenia** (*nonevents*) mogą dotyczyć kilku różnych sytuacji. Po pierwsze mogą to być zdarzenia osobiste (np. niezdanie matury w sytuacji, gdy sądziło się, że jest zdana, przekonanie o szczęśliwym związku w sytuacji, gdy partner zdradza); po drugie – zdarzenia, które dotyczą jednostki jedynie w sposób pośredni (np. niezdanie matury przez przyjaciela, z którym dana osoba miała iść na studia), jeszcze inne – mogą „wynikać” ze zdarzenia (np. utrata posady przez ojca przyjaciółki i w konsekwencji niespodziewana przeprowadzka całej jej rodziny). Mogą to być również zdarzenia „odroczone” – niejako „odłożone na czas późniejszy” – takie zdarzenie wprawdzie nie zaistniało, ale może jeszcze zaistnieć – powoduje narastanie obaw i niepewności co do przyszłości oraz spodziewanie się najgorszego (Guichard, Huteau 2005)³.

• Tranzycja jako przekształcenie kontekstu(ów)

Kolejną ciekawą koncepcję rozumienia tranzycji proponuje Urie Bronfenbrenner, który analizuje **tranzycje ekologiczne**. Tranzycja w znaczeniu, jakie nadaje temu pojęciu, wiąże się z przekształceniem kontekstu (lub wielu *kontekstów*), w których uczestniczy jednostka i polega na modyfikacji jej pozycji w danym środowisku. Tranzycję ekologiczną może stanowić np. dla jedynaka pojawienie się młodszego rodzeństwa. Nowa sytuacja modyfikuje jego rolę – jest już nie tylko dzieckiem, ale także starszym bratem/siostrą, co w istotny sposób zmienia jego aktywność i relacje z otaczającym światem. Tranzycje ekologiczne są jednocześnie konsekwencjami, jak i źródłami procesu rozwoju.

Bronfenbrenner analizuje cztery poziomy, których tranzycje mogą dotyczyć:

- mikrosystem,
- mezosystem,
- egzosystem,
- makrosystem.

³ N. Schlossberg, rozwijając swoją koncepcję, proponuje model interakcji w poradnictwie dla osób w sytuacji tranzycji, oparty na analizie tzw. czterech S – situation (sytuacja, w jakiej znajduje się osoba potrzebująca pomocy), self (ja – zasoby własne jednostki), support (wsparcie, na które może liczyć) i strategies (strategie, które może wykorzystać dla rozwiązania problemu). Szerzej na ten temat w polskim wydaniu książki J. Guicharda i M. Huteau *Psychologia orientacji i poradnictwa zawodowego* (2005, s. 206–208).

Mikrosystemy to systemy, w których jednostka jest bezpośrednim uczestnikiem nawiązywanych interakcji (rodzina, szkoła, grupa rówieśnicza, miejsce pracy itp.). **Mezosystemy** to zespoły *wzajemnych relacji pomiędzy dwoma lub kilkoma różnymi środowiskami lub otoczeniami, w których rozwijająca się jednostka aktywnie działa* (Bronfenbrenner, cyt. za Guichard, Huteau 2005, s. 189). Jednostka działa w wielu środowiskach (np. dom i szkoła, praca, grupa przyjaciół, hobby itp.) i w każdym z nich może zajmować odmienne pozycje (np. nieśmiały uczeń w nowej klasie i zaradny starszy brat w domu). Istnienie mezosystemów prowokuje pojawianie się tranzykcji ról, czyli modyfikowanie swoich zachowań w zależności od podejmowanej roli.

Egzosystem tworzą „środowiska, których jednostka nie jest aktywnym uczestnikiem, lecz które mogą na nią wpływać poprzez to, co w nich zachodzi, lub same mogą znaleźć się pod wpływem jednostki” (Bronfenbrenner 1979, cyt. za Guichard 2005, s. 187)). Na przykład miejsce pracy rodziców nie jest bezpośrednim środowiskiem funkcjonowania dziecka, ale fakt zwolnienia ojca z pracy może zmusić całą rodzinę do przeprowadzki i zmiany sposobu życia; doświadczenia szkolne starszego brata mogą młodszemu pomagać w nauce i choć bezpośrednio ten młodszy nie mógł w szkolnej drodze brata towarzyszyć, to może uda mu się uniknąć błędów, które ten starszy popełnił.

„Mikro-”, „mezo-” i „egzosystemy” tworzą **makrosystem**. Odnosi się on – z jednej strony – do kontekstów ekonomicznych, społecznych i technicznych, które determinują pewne możliwości zawodowe, z drugiej zaś – oznacza całą tzw. „oprawę ideologiczną”, zapewniającą trwałość kultury i społeczeństwa. Makrosystem tworzy najszerszy kontekst ludzkiej egzystencji, ponieważ składa się na niego religia, ideologie, język, powszechnie podzielane poglądy, zbiorowe wyobrażenia i reprezentacje świata.

Jednostka funkcjonuje w wielu kontekstach, jest zaangażowana w różne systemy, próbuje sprostać wielu – często rozbieżnym – oczekiwaniom i wymaganiom, dlatego też regularnie, nawet codziennie, dokonuje przejść pomiędzy różnymi formami aktywności – wychodząc do pracy staje się pracownikiem, wracając do domu staje się mężem/żoną, rodzicem, umawiając się ze znajomymi – ich kolegą/przyjacielem (Guichard, Huteau 2005). Doskonałą ilustracją tych codziennych tranzykcji jest *Tęczowy model kariery* D. Supera, który w przestrzeni ludzkiego życia sytuuje role: dziecka, ucznia, pracownika, obywatela, rodzica i wreszcie osoby bawiącej się. Rozwój jednostki dokonuje się nie tylko linearnie w biegu jej życia, ale również dzięki współlistnieniu w tym samym czasie różnych ról, które nawzajem się mogą uzupełniać bądź też ze sobą konkurować. A. Bańka w odniesieniu do tranzykcji pomiędzy domenami życia używa określenia *transgresja sytuacyjna* (Bańka 2005a, s. 38).

- **Tranzykcje psychospołeczne**

Ostatni sposób rozumienia tranzykcji to **tranzykcje psychospołeczne**. Koncepcja tranzykcji psychospołecznych pojawiła się w 1971 roku, wypracowana została

przez Colina Murray Parkesa. Tranzycje w niej są definiowane jako *istotne zmiany w przestrzeni życia, zachodzące we względnie krótkim przedziale czasu, lecz wywołujące długo utrzymujące się skutki i szeroko oddziałujące na przeświadczenia jednostki na temat świata (assumptive world)* (Guichard 2007, s. 432). Przeświadczenia na temat świata to wiedza i przekonania jednostki, jej interpretacja przeszłości i oczekiwania dotyczące przyszłości, projekty i uprzedzenia. Tranzycje zmuszają jednostkę do zmodyfikowania sposobu widzenia świata, postrzegania go nie tylko takim, jakim faktycznie jest, ale dokonując jego oglądu i oceny, antycypowania tego, co możliwe, prawdopodobne, idealne lub niechciane. Tranzycje prowokują pojawianie się pytań o sens tworzonych projektów i o sens życia w ogólności. Jedno bowiem zdarzenie (np. utrata pracy) prowadzi do licznych zmian w całej przestrzeni życia i jednocześnie zmienia stosunek wobec świata. Zamiast optymizmu i ufności pojawia się sceptycyzm, podejrzliwość i ostrożność, gdyż świat zaczyna być postrzegany jako niebezpieczny, groźny i niepewny. Na skutek pojawienia się sprzeczności jednostka podejmuje trud zmiany swoich postaw, wyobrażeń i oczekiwań, aby mogła osiągnąć pożądaną równowagę.

Raymond Dupuy uważa, że tranzycje to: *procesy wypracowywania zmiany, o źródłach zewnętrznych lub/i wewnętrznych, które pozwalają jednostce, w krótszej lub dłuższej czasoprzestrzeni (fazy, które odnajdujemy w całym cyklu życia) rozwinąć aktywne działania, służące obronie tożsamości ról, które jednostka ceni, oraz/lub pozwalają jednostce przemieścić się ku nowej równowadze tożsamościowej w interakcji z innymi osobami* (Guichard, Huteau za Dupuy 2005, s. 194). Zwraca zatem uwagę na proces *personalizacji*, na aktywne działania, na wysiłek, jaki jest podejmowany na rzecz zrealizowania swego potencjału, „zgrania” ideałów z aktualną sytuacją.

• **Inne sposoby rozumienia tranzycji**

W polskich publikacjach można odnaleźć jeszcze inne znaczenia pojęcia tranzycja. Według A. Bańki wiąże się ona także ze zjawiskiem *ruchliwości zawodowej*, czyli jest to *pojawianie się i zanikanie zawodów, niemożność zaplanowania i realizacji całowyciowej kariery w ramach jednego zawodu, oraz odchodzenie od traktowania wyboru zawodu jako najważniejszej decyzji życiowej i najważniejszego zadania rozwojowego* (Bańka 2003, s. 16).

Konstruując swoją koncepcję poradnictwa transnarodowego, A. Bańka (2006) pisze także o *tranzycjach międzykulturowych*, które rozumie jako przejście z jednej kultury do innej⁴. Zarówno tranzycje między kulturami narodowymi, jak i między kulturami organizacyjnymi mogą być źródłem szoku kulturowego i prowadzić mogą do procesów adaptacji (Bańka 2006). Pojawia się także termin

⁴ Cały podpunkt (3.3.1) poświęcony jest omówieniu zagadnienia *Zarządzanie karierami ekspatriantów w tranzycjach międzykulturowych*, określać cykl tranzycji – od pracy w kraju macierzystym poprzez kulturową adaptację do powrotu i readaptacji do środowiska ojczystego (Bańka 2006, s. 92).

retranzycja zawodowa, ale nie jest on bliżej zdefiniowany i można się jedynie domyślać, iż chodzi tu o powrót do kultury, z której się jednostka wywodziła. Na globalnych rynkach zatrudnienia – jak twierdzi A. Bańka – przygotowanie do tranzycji i retranzycji zawodowej jest jednym z zadań poradnictwa transnarodowego (Bańka 2006).

A. Bańka podaje także definicję tranzycji, pisząc, iż jest to *sekwencja procesów (wymiarów) akumulacji kompetencji życiowych, tj. kapitału kariery umożliwiającego samodzielne życie w poczuciu bezpieczeństwa w: a) sytuacji permanentnej zmiany przechodzenia z pracy do pracy, z zawodu do zawodu, od bezrobocia do zatrudnienia, od niepełnosprawności (jako niezdolności do pracy) do sprawności (zdolności do pracy), z jednego stadium życia do innego, od jednej roli do innej; b) w rzeczywistości instytucjonalnej wyznaczającej rytm życia społecznego* (Bańka 2003, s. 20).

Tranzycje a poradnictwo konstruowania własnego życia (*Counselling for Life Design*)

Wszelkie przejścia, zmiany i transformacje łączy fakt stawiania jednostki w pewnym stanie dysonansu, któremu mogą towarzyszyć uczucia pozytywne (np. w sytuacji przyspieszenia awansu) lub negatywne (w sytuacji nagłej utraty pracy czy żałoby). Zmuszona jest ona wtedy do ponownego zdefiniowania istotnych dla siebie ról, nakreślenia kierunków działań oraz zmodyfikowania swoich wyobrażeń. Jest to konieczne, aby dokonać integracji różnych aspektów życia. Wobec takich zadań jednostka często staje bezradna i potrzebuje pomocy, wymaga wsparcia profesjonalistów, stąd też wzrastające znaczenie poradnictwa zawodowego. Te zmiany jednocześnie powodują ewolucję zadań poradnictwa.

Przyglądając się działaniom, jakie były oferowane przez doradców od początku istnienia poradnictwa zawodowego, można zauważyć, że zawsze pomagali oni w dokonaniu pewnego przejścia (czyli właśnie tranzycji), tylko wraz z upływem czasu zmienił się charakter tych przejść oraz znacznie wzrosła ich ilość. W profesjonalnym systemie organizacji pracy jednostka dokonywała w zasadzie tylko jednego przejścia/tranzycji – od szkoły do zawodu. W systemie fordowskim podobnie – momentem przełomowym było wejście w środowisko pracy i dostosowanie się do niego; natomiast w technicznym systemie pracy – znaczenia nabrały przejścia pomiędzy poszczególnymi etapami życia i kariery. Współczesny model związany z globalizacją, segmentacją rynku pracy i chaosem zawodowym – obfituje w zjawiska nieprzewidziane, powtarzające się i obejmujące różne sfery życia.

W okresie dominacji profesjonalnego i fordowskiego modelu organizacji pracy poradnictwo zawodowe starało się pomagać jednostkom w dopasowaniu do konkretnego zawodu czy stanowiska pracy. Obecnie taki tradycyjny model poradnictwa diagnostycznego jest już uważany za niewystarczający. Następuje odejście

od modelu dyrektywnego instruowania/informowania na rzecz edukacyjnego pomagania w przechodzeniu kolejnych etapów w rozwoju zawodowym, przygotowanie do radzenia sobie z kolejnymi progami rozwojowymi. Doradcy pomagają w opracowywaniu planów kariery, projektów dotyczących kolejnych zadań, które jednostka kolejno sobie wyznacza na przestrzeni życia. A ponieważ – jak zauważa Anthony Giddens – życie jest postrzegane jako *seria przeżyć* (Giddens 2001, s. 110–111), niezbędną umiejętnością staje się stawianie czoła licznym tranzyccjom.

Planowanie kariery we współczesnym świecie nabiera coraz częściej jeszcze innego znaczenia – staje się elementem tworzenia swojej własnej podmiotowości (Jacyno 2007; Giddens 2003). Aktywność w sferze zawodowej jest postrzegana jako silnie związana z innymi rolami życiowymi i nabiera szczególnego sensu właśnie w relacji z nimi. Poznawanie siebie, swoich skłonności, upodobań, zdolności służy nabywaniu kompetencji nie tylko w zakresie konstruowania własnego życia, ale również tworzenia swojego Ja. Współczesna kultura indywidualizmu niestety nie sprzyja odnajdywaniu w tej kwestii oczekiwanej pomocy. Wprawdzie ma charakter terapeutyczny i podpowiada jak żyć, a nawet przedstawia szeroką ofertę tożsamościową, to jednak każdy wybór traktuje jako jednakowo dobry. W obawie przed posądzeniem o nietolerancję nie odsyła do żadnych wartości i pozostawia zagubione jednostki pod wpływem „uroku niepewności”. Dlatego też poradnictwo zawodowe zmierza w kierunku działań o charakterze liberalno-terapeutycznym, gdzie rolą doradcy jest pomoc w *indywidualnym uczeniu się refleksyjnego (re)konstruowania biografii, wspieranie w uczeniu się tolerancji lęków i niepewności* (Wojtasik 2003, s. 349). A. Bańka za cel poradnictwa w tranzyccji uznaje udzielanie wsparcia w konstruowaniu wielu scenariuszy życia (choć żaden z nich nie daje gwarancji na sukces, powodzenie i bycie szczęśliwym), umożliwiających adaptację do różnych środowisk, ukazywanie możliwości życia i rozwoju w permanentnej zmianie, udzielanie klientom pomocy w zmniejszaniu ryzyka, udzielanie wsparcia w ustawicznej odnowie potencjału osobowości (Bańka 2007). Podobnie widzi zadania poradnictwa Bill Law, który postuluje zapewnienie pomocy w zakresie rozwijania samoświadomości, konstruowania przez klientów wielu „*potencjalnych Ja*” oraz nabywania umiejętności elastycznego myślenia, umożliwiającego szybkie i bezbolesne porzucanie wcześniej przyjętej perspektywy na rzecz innych rozwiązań (Law: za Guichard 2005, s. 180).

Mark Savicas, Jean Guichard, Marie Eduarda Duarte, redefiniując współczesne poradnictwo zawodowe, funkcjonujące w warunkach globalizacji i niepewności, określają je jako *Counselling for Life Designe*, co należy rozumieć jako poradnictwo *konstruowania swojego życia, konstruowania swojego Ja*, w którym zadaniem doradcy jest towarzyszenie jednostce w procesie tworzenia swojej tożsamości (Savicas, Duarte, Guichard i in. 2010, s. 8–9). W takim kontekście wyzwaniem i zadaniem współczesnego poradnictwa jest całościowa pomoc perspektywna i reaktywna (Kwaśnica 1994) – wspieranie jednostek w radzeniu sobie

z tranzycjami wyznaczającymi bieg życia, zarówno pomoc w przygotowaniu się na tranzycje, jak i pomoc w radzeniu sobie w sytuacji tranzycji. Towarzystwo jednostce w doświadczaniu przemieszczania się pomiędzy kontekstami, w angażowaniu się i dystansowaniu jednocześnie do pełnionych ról, w ocenianiu ryzyka i szans, które ze sobą niosą.

Pociąga to za sobą konsekwencje w postaci przekształcania praktyki poradniczej, nowych kompetencji doradców i zastosowania innych strategii działania. Nie chodzi tu o posiadanie nowych, specjalistycznych narzędzi diagnostycznych czy nowych technik pracy, lecz ważne stają się same relacje, interakcje między doradcą a klientem, które tworzą przestrzeń dialogu i pozwalają na podjęcie refleksji nad samym sobą, nad historią własnego życia, rolami życiowymi, a następnie umożliwiają osadzenie zgłaszanego problemu w nowej historii. Istotne są zatem kompetencje etyczne, dzięki którym doradca towarzyszy, asystuje, wspiera klientów w dokonywaniu tranzycji oraz budowaniu wielu możliwych rozwiązań.

Bibliografia

1. Bańka A. (2003), *Rola poradnictwa zawodowego w integracji osób niepełnosprawnych z rynkiem pracy*, [w:] *Poradnictwo zawodowe dla osób niepełnosprawnych. Materiały konferencyjne BKKK*, Warszawa.
2. Bańka A. (2005), *Ocena, pomiar i usprawnianie jakości procesu doradztwa zawodowego*, MPiPS, Departament Rynku Pracy, Warszawa.
3. Bańka A. (2006), *Poradnictwo transnarodowe. Cele i metody międzykulturowego doradztwa karier*, MPiPS, Departament Rynku Pracy, Warszawa.
4. Bańka A., *Nowe kierunki rozwoju współczesnego poradnictwa zawodowego*, dostępny na: www.doradca-zawodowy.pl (otwarty: luty 2008).
5. Bańka A. (2007), *Psychologiczne doradztwo karier*, PRINT-B, Poznań.
6. Beck U. (2004), *Spoleczeństwo ryzyka*, Scholar, Warszawa.
7. Gerlach R. (2008), *Praca człowieka w dwudziestym pierwszym wieku. Konteksty – wyzwania – zagrożenia*, Wyd. Uniwersytetu Kazimierza Wielkiego, Bydgoszcz.
8. Giddens A. (2001), *Nowoczesność i tożsamość. „Ja” i społeczeństwo w epoce późnej nowoczesności*, PWN, Warszawa.
9. Guichard J., Huteau M. (2005), *Psychologia orientacji i poradnictwa zawodowego*, Impuls, Kraków.
10. Guichard J. (2007), *Transition*, [w:] Guichard J., Huteau M. (red.), *Orientation et insertion professionnelle. 75 concepts clés*, Dunod, Paris.
11. Jacyno M. (2007), *Kultura indywidualizmu*, PWN, Warszawa.
12. Karatkiewicz A. (2005), *Wykrywanie blokad w systemach priorytetowych*, Materiały z II Konferencji Naukowej „Informatyka – sztuka czy rzemiosło”, 15–18 czerwca 2005, Złotniki Lubańskie (data dostępu marzec 2010).
13. Kargulowa A. (2004), *O teorii i praktyce poradnictwa*, PWN, Warszawa.
14. Kargulowa A. (red.) (2009), *Poradnictwo – kontynuacja dyskursu. Podręcznik akademicki*, PWN, Warszawa.
15. Kwaśnica R. (1994), *O pomaganiu nauczycielowi – alternatywa komunikacyjna*, Wrocławska Oficyna Nauczycielska, Wrocław.

16. Łoś-Nowak T., Wolański M. (2002), *Świat, Europa, Dolny Śląsk: Materiały z międzynarodowej konferencji – Wrocław, 28–30 listopada 2000 roku*, Wyd. U. Wr., 2002, Wrocław.
17. Ossowski R., Muszalska M. (2007), *Przeszkody i szanse aktywizacji zawodowej osób niepełnosprawnych z zaburzeniami percepcji wzrokowej. Psychologiczna analiza problemu. Raport z projektu*.
18. Palut D., Kostka G., Adamczyk M. (1998), *Molekularne mechanizmy chemicznej kancerogenezy*, Roczniki Państwowego Zakładu Higieny, t. 49, nr 1.
19. Partycki S. (red.) (2007), *Nowoczesność, ponowoczesność: społeczeństwo obywatelskie w Europie Środkowej i Wschodniej*, Tom 1, Wyd. KUL – tranzycja od nowoczesności do ponowoczesności.
20. Paszkowska-Rogacz A. (2003), *Psychologiczne podstawy wyboru zawodu. Przegląd koncepcji teoretycznych*, Wyd. KOWEziU, Warszawa.
21. Rożnowski B., Markowski K., Łobodzki J., Konefał K. (2006), *Lokalne rynki pracy województwa lubuskiego w świetle opinii pracodawców, pracowników i młodzieży. Raport z badań terenowych*, Lublin.
22. Savicas M., Nota L., Rossier J., Dauwalder J-P., Duarte M.E., Guichard J., Soresi S., Van Esbroeck R., Van Vianen A., Bigeon, *Construire sa vie (Life designing): un paradigme pour l'orientation au 21e siècle*, [w:] Guichard J., Vignoli E. (red.), *S'orienter; construire sa vie*, numer specjalny L'Orientation Scolaire et Professionnelle, 2010.
23. Sęk H. (2001), *Stres krytycznych wydarzeń życiowych*, [w:] Sęk H., Pasikowski T. (red.), *Zdrowie – stres – zasoby. O znaczeniu poczucia koherencji dla zdrowia*, Wyd. Fundacji Humaniora, Poznań.
24. Schlossberg N., Waters E.B., Goodman J. (1995), *Counseling Adults in Transitions – Linking Practice with Theory*, Springer, New York.
25. Straś-Romanowska M. (2009), *Doświadczenia graniczne w rozwoju człowieka: wyzwanie dla poradnictwa*, [w:] Kargulowa A. (red.), *Poradnictwo – kontynuacja dyskursu*, PWN, Warszawa.
26. Szafraniec K. (1986), *Anomia – przesilenie tożsamości: jednostka i społeczeństwo wobec zmiany*, Wyd. UAM, Toruń.
27. Szkudlarek T. (2005), „Koniec pracy” czy koniec zatrudnienia? Edukacja wobec presji światowego rynku, [w:] Kargulowa A., Kwiatkowski S., Szkudlarek T. (red.), *Rynek i kultura neoliberalna a edukacja*, IMPULS, Kraków.
28. Teusz G. (2009), *Poradnictwo biograficzne w aspekcie teorii krytycznych*, [w:] Kargulowa A. (red.), *Poradnictwo – kontynuacja dyskursu*. Podręcznik akademicki, PWN, Warszawa.
29. Tomaszewski T. (red) (1982), *Psychologia*, PWN, Warszawa.
30. Wojtasik B. (1993), *Doradca zawodu. Studium teoretyczne z zakresu poradnictwa*, Wyd. U. Wr., Wrocław.
31. Wojtasik B. (2003), *Refleksyjne konstruowanie kariery życiowej w ponowoczesnej codzienności*, Teraźniejszość – Człowiek – Edukacja, numer specjalny.
32. Zgólkowa H. (red.), *Praktyczny słownik współczesnej polszczyzny*, t. 43, Wyd. Kurpisz, Poznań 2003.

Transition as a new biographical category in contemporary career counselling

Key words: vocational counselling, transitions, life design.

Summary: Changes happening in the surrounding reality imply changes in how the reality is described and interpreted. Present thoughts on counselling studies aim at redefining key categories, which are used to describe the phenomena in counselling. In recent years transition has been an important term that has been appearing in vocational counselling analysis. Depending on the theoretical perspective transitions are defined as: the passage from one stage of human development to the next; as changes caused by sudden accidental event; as a transformation of context or as processes in working out the change.

Regardless of the approach taken, transitions are becoming one of many biographical categories, which results in consequences such as transforming counselling practice, acquiring new counsellor competences and applying different action strategies. Contemporary counsellors have the task of supporting people working out career plans, supporting projects concerning new tasks, supporting forming an identity, supporting facing transitions and constructing alternative life scripts.

Dane do korespondencji:

dr Violetta Drabik-Podgórna

Instytut Pedagogiki

Uniwersytet Wrocławski

ul. Dawida 1

50-527 Wrocław

e-mail: vpo@dawid.uni.wroc.pl