

„Chowanna”	Wydawnictwo Uniwersytetu Śląskiego	Katowice 2004 [2005]	R. XLVIII (LXI)	T. 2 (23) Cz. I	s. 33–41
------------	--	-------------------------	--------------------	-----------------------	----------

Małgorzata DOBROWOLSKA

Poradnictwo zawodowe w dobie integracji europejskiej Przeciwdziałanie marginalizacji społecznej i zawodowej

Odkąd pojawiły się w naszym kraju dotacje unijne i pomocowe fundusze społeczne, rozpoczęła się zupełnie nowa era pracy specjalistów zaangażowanych w realizację unijnych programów socjalnych m.in. dlatego, że proces integracji europejskiej „narzucił” konieczność adaptacji do warunków polskich rozwiązań doradczych stosowanych w poszczególnych krajach członkowskich UE. Zasadnicza różnica w świadczeniu usług ekspertów, doradców, trenerów itp. polega, po pierwsze, na kompleksowej pomocy o interdyscyplinarnym charakterze, po drugie na zerwaniu ze standardowym, biurowym stylem pracy na korzyść tzw. pracy w terenie (warunek job coaching'u).

Podprojekty Europejskiego Funduszu Społecznego i wcześniejsze programy Phare Spójność Społeczna i Gospodarcza, Aktywne Formy Zapobiegania Bezrobociu w tym m.in. programy integracji społecznej i zawodowej grup zagrożonych wykluczeniem, nastawione pośrednio lub/i bezpośrednio na przeciwdziałanie marginalizacji społecznej i zawodowej, rozszerzyły dotychczasowy wachlarz możliwych form pomocy beneficjentom usług.

Wymogi i nowatorskie rozwiązania unijne zaczęto adaptować do warunków polskich, w myśl ideologii realizującej dwa cele: efektywność działań i maksymalizacja dostępności do form pomocowych potencjalnych beneficjentów. Koncentrując się w niniejszym artykule na pracy psychologów, będących doradcami zawodowymi, zaprezentowane zostaną umiejętności wchodzące

w skład „wypożyczenia” pojedynczego specjalisty, który, poruszając się po dostępnych mu formach pomocy, prowadzi zindywidualizowaną i modułową pomoc dla beneficjentów należących do grup zagrożonych wykluczeniem społecznym i zawodowym.

Trudność pracy owego specjalisty, którego działania skierowane są na przeciwdziałanie marginalizacji, polega na każdorazowym dostosowaniu programu do odbiorcy i nierzadko na wychodzeniu poza obszar swoich kwalifikacji formalnych. W założeniach i wytycznych programów unijnych bardzo często psycholog, oprócz wymaganego przygotowania klinicznego, psycho-terapeutycznego, dodatkowo powinien mieć przygotowanie doradcze, trener-skie, prawne i ekonomiczne, by oczywiście po pierwsze poprzez profesjonalną pomoc skutecznie pracować z „wykluczonym” klientem, po drugie – dzięki swym faktycznym kompetencjom w tym obszarze – minimalizować koszty własne i doświadczane trudności w kontakcie z beneficjentami projektów. Wszystko to po to, by kompleksową pomocą integrować społecznie i zawodo-wo beneficjentów oraz realizować idee psychologii bliżej życia, która w tym wypadku obejmuje swym oddziaływaniem grupy o największej patologii społecznej, najtrudniejszej sytuacji finansowej itp., potocznie zwanych „z marginesu”. Jak widać, specyfika interdyscyplinarnej pracy psychologicznej powoduje, że psycholog praktyk nie jest już tylko psychologiem, ma bowiem wiedzę i orientację urzędnika socjalnego, który organizuje pomoc finansową, prawnika i ekonomisty, który wspiera samozatrudnienie, diagnosty, terapeuty, doradcy zawodowego, animatora grup, pośrednika pracy, konsultanta personalnego (wymóg analizy stanowisk pracy w metodologii „Szybkiego startu”¹) i często pełni rolę przyjaciela rodziny w job coaching’u (analogicznie do pracy kuratora, choć w przypadku doradcy zawodowego nie kojarzy się, na szczęście, rodzinom pejoratywnie).

Modułowa pomoc psychologa praktyka polega w dużej mierze na realizacji następujących bloków pomocowych wybieranych pod kątem potrzeb konkretnego beneficjenta:

Pomoc psychologiczna jest przeznaczona dla osób, które na etapie wstępnej kwalifikacji deklarują najniższy poziom poczucia własnej skuteczności i zaradności oraz najwyższy wskaźnik depresyjności (przy równoczesnej deklaracji chęci uczestnictwa w projekcie). Usługa pomocy psychologicznej ma na celu podniesienie sprawności funkcjonowania beneficjentów projektu, zidentyfikowanie i uznanie własnych możliwości, wzrost poczucia własnej wartości i pewności funkcjonowania poprzez przeformułowanie kognitywne, wyznaczanie celów krótko- i długoterminowych poprzez pracę na potencjale własnym, a zwłaszcza opierając się na identyfikacji domen rozwoju własnego.

¹ Metodologia „Szybkiego startu” dostępna jest w Instytucie Inicjatyw Społecznych w Katowicach.

Celem końcowym jest osiągnięcie zmiany w sposobie spostrzegania siebie, od pierwotnego poczucia depresyjności lub dystymii do poczucia zaradności. Pomoc psychologiczna skierowana jest głównie do osób w tzw. normie psychologicznej z problemami. Osoby z zaburzeniami lękowymi, osobowościowymi lub psychotycznymi kierowane są do wyspecjalizowanych placówek.

Pomoc psychologiczna może być realizowana w następujących formach: spotkania indywidualne dla osoby dorosłej; systemowa terapia rodzin (z udziałem dzieci powyżej 12. roku życia); warsztaty socjoterapii dla dzieci i młodzieży; terapia grupowa dla beneficjentów w grupach do 8 osób.

Spotkania indywidualne są realizowane w procesie wspólnego dążenia do pomocy osobie dorosłej w zakresie zgłaszanego przez nią osobistego problemu. Dokładny okres trwania terapii jest zależny od stopnia trudności zgłaszanego problemu i okresu potrzebnego klientowi na jego rozwiązanie. Terapią indywidualną są objęte osoby, które nie potrafią samodzielnie poradzić sobie z trudnościami życia codziennego, przeżywające stres adaptacyjny i wycofujące się z aktywnych działań w kierunku ochrony życia swojego i swojej rodziny.

Systemowa terapia rodzin dotyczy osób, w przypadku których problem wykluczenia społecznego dotyczy całej rodziny. Zwykle jest związany z marginalizacją życia społecznego dorastających dzieci, tj. trudnościami w komunikacji rodzinnej, okresem buntu nastolatków i zaburzeniami w zachowaniu dzieci niepoddających się wpływowi nieakceptowanych społecznie schematów rodzinnych lub im ulegających. Zadaniem psychologa jest wówczas przełamanie wraz z członkami rodziny wzorca wyuczonej bezradności, praca nad poprawą relacji w rodzinie, udzielenie wsparcia i zaangażowanie całych rodzin w proces aktywności społecznej.

Warsztaty socjoterapii dla dzieci i młodzieży są kierowane przede wszystkim do dzieci i młodzieży jako forma psychospołecznej edukacji i wsparcia psychologicznego. Dzieci z rodzin bezrobotnych, bezdomnych lub w inny sposób zaburzone w swoim społecznym funkcjonowaniu przejawiają zachowania wycofujące z życia społecznego, zwiększoną agresywność, nadużywają środków psychotropowych, alkoholizują się etc. Celem warsztatów jest uświadomienie młodzieży, że problem, który ich dotyczy, ma charakter powszechny i nie jest wynikiem ich indywidualnej historii życiowej, ma też za zadanie pozbawiać poczucia „bycia gorszym” i mobilizować do udziału i kształtowania własnego życia osobistego i społecznego.

Terapia grupowa jest przeznaczona dla osób o potrzebie wsparcia, wynikającej z trudnej sytuacji życiowej i zawodowej. Warsztaty mają na celu zbliżenie osób w grupie, przekazanie i uczenie się na wzajemnych doświadczeniach, kreowanie własnych projektów zmiany oraz podejmowanie się ich realizacji. Warsztaty terapii grupowej służą realizacji superwizji osobistych planów.

Wszystkie wymienione cztery formy pomocy psychologicznej mogą być stosowane zamiennie przez cały okres trwania projektu. Oczywiście mocną stroną modułu psychoterapeutycznego jest wzmocnienie funkcjonowania psychologicznego jednostki. Stanowi on punkt wyjścia wszystkich innych działań w obrębie poniżej opisanych sześciu modułów.

Doradztwo zawodowe. Założeniem tego modułu jest przygotowanie beneficjentów do efektywnego poruszania się na rynku pracy z wykorzystaniem potencjału osobistego i kwalifikacji zdobytych w trakcie udziału w projekcie. Moduł ten jest zwykle przygotowany dla beneficjentów po zakończeniu cykli szkoleń zawodowych i jest obowiązkowy dla wszystkich beneficjentów projektu. Zajęcia składają się z następujących bloków:

Blok „Aktywnego Na Rynku Pracy” (Blok ANRP) ukierunkowany na pomoc w samoocenie własnych zdolności, wiedzy, kompetencji i predyspozycji zawodowych, przygotowaniu dokumentacji aplikacyjnych i treningu dającego podstawy do aktywnego i efektywnego poszukiwania pracy wraz z podtrzymaniem motywacji i gotowości do jej poszukiwania. Uzyskanie pomocy w podjęciu trafnej decyzji o zatrudnieniu, wspomaganie przy planowaniu kariery, definiowanie celów i wartości życiowych służy poznaniu siebie i swoich potencjałów zawodowych (np. w programie Phare 2000 dla osób bezrobotnych i zagrożonych bezrobociem blok ten był integralną częścią szkoleń zawodowych, realizowany w formie dwudniowych cykli szkoleniowych).

Blok „Kształcenia Umiejętności Psychospołecznych” (Blok KUP) – to seria treningów zestawiających praktyczne umiejętności z zakresu komunikacji, asertywności, negocjacji, obsługi klienta, twórczego rozwiązywania problemów, radzenia sobie ze stresem.

Zupełnie odrębną formą doradztwa zawodowego są indywidualne spotkania z psychologiem będącym doradcą zawodowym organizowane jako wstępne, rozpoczynające program i podsumowujące działania programów unijnych. Wstępne spotkania z doradcą zawodowym są często traktowane jako element rekrutacji i selekcji kandydatów na beneficjentów projektu oraz ukierunkowane na analizę wybranych aspektów osobowościowych (Portret Psychologiczny), mocnych stron (Domeny Rozwoju), sporządzenie szczegółowej charakterystyki kandydata w sferach sprawności intelektualnej, konstruktów osobowości, celów i wartości, analizie dotychczasowych doświadczeń zawodowych, sukcesów i porażek, wykonywanych zadań i zakresów obowiązków, zajmowanych stanowisk, doświadczeń życiowych sprzyjających lub utrudniających realizację zadań zawodowych (Pracownia Dziejów Życia) oraz zawodowych zainteresowań i predyspozycji, ukończonych szkół i szkoleń, wyróżnień i nagród, posiadanych zdolności specjalnych (Bilans Kompetencji). Spotkania podsumowujące ukończone moduły umożliwią dokonanie oceny końcowej każdego z beneficjentów (zmiany i osiągnięcia). Na jej podstawie przygotowane zostają opinie doradcy zawodowego, które stanowią rodzaj referencji

zawodowych (np. w Phare 2001 dla osób bezrobotnych i zagrożonych powstaje „Paszport Kwalifikacyjny”, stanowiący rodzaj dossier zawierającego dokumenty aplikacyjne (curriculum vitae i list motywacyjny), zaświadczenia o odbytych szkoleniach i kursach i inne istotne przy poszukiwaniu pracy dokumenty). Podczas spotkania podsumowującego zostaje stworzony Plan Dalszego Działania, którego celem jest wytyczenie celów długofalowych, strategii dalszego funkcjonowania zawodowego i społecznego.

Moduł ten odpowiedzialny jest za przystosowanie zawodowe podmiotu, rozumiane jako odpowiedniość, którą można opisać w kategoriach jednostki spełniającej wymagania środowiska pracy i środowiska pracy spełniającego wymagania (potrzeby jednostki). Zadanie doradcy zawodowego polega więc w dużym skrócie na wypracowaniu maksymalnego stopnia odpowiedniości pomiędzy jednostką, a jej środowiskiem pracy (np. w tzw. poradnictwie zawodowym dla nietypowych form zatrudnienia – relacja: elastyczność personalna i zatrudnienie tymczasowe).

Aktywizacja i integracja obejmuje fakultatywnie udział w zajęciach grupowych, mających na celu rozwijanie i wspieranie umiejętności społecznego współdziałania, korzystania z sieci wsparcia. W ramach owego modułu wyodrębnia się zwykle dwie grupy – grupę wsparcia i grupę rozwoju osobistego.

Grupy wsparcia – rozwijające zdolności adaptacyjne, samodzielne rozwiązywanie problemów i umiejętność zastosowania w praktyce swojej wiedzy. Metodologia grup wsparcia opiera się np. na analizie zeszytów zmian. W ramach grup wsparcia omawiane są bieżące zmiany zarejestrowane w przykładowych indywidualnych zeszytach zmian, dodatkowo warsztaty te mają na celu podtrzymywanie motywacji do realizowania aktywności związanej z własnym rozwojem i poszukiwaniem pracy, stanowią psychologiczną formułę egzekwowania rezultatów w systematycznym odstępie cyklicznych spotkań.

Grupy Rozwoju Osobistego z wykorzystaniem outplacementu środowiskowego. Grupy rozwoju mają na celu integrację uczestników projektu, kształtowanie i propagowanie twórczego myślenia i rozwiązywanie sytuacji trudnych, ukierunkowane są na stawianie konkretnych zadań i ich realizacji. W ramach grup rozwoju osobistego uczestnicy przygotowują zadania z zakresu następujących bloków tematycznych:

1. Grupy zajęciowe, w których każdorazowo beneficjent projektu prezentuje wybraną swoją umiejętność/zdolność; zajęcia te łączone są zwykle z programem animatora grupy.

2. Kluby artystyczne, rozwijające postawę samopomocy w grupie beneficjentek i aktywizacji pozazawodowej, zajęcia skoncentrowane są wokół np. problematyki autoprezentacji i poprawy wizerunku (spotkania z fryzjerem, wizażystą), pokazy mody pracowniczey przygotowane samodzielnie przez beneficjentów, indiańska giełda ubrań, pracownia przerabiania staroci, przysto-

wywanie teatrzyków dla dzieci, organizacja klubów filmowca, kółek zainteresowań i wielu innych form aktywności zastępczej dla zatrudnienia. Zajęcia pomyślane są często tak, by powstałe w wyniku warsztatów prace móc traktować zarobkowo przez beneficjentów. Rezultaty pracy klubu artystycznego mogą zostać również udostępniane publicznie na imprezach okolicznościowych w różnego rodzaju instytucjach.

Kluby animacji dziecięcej – przygotowane głównie dla dzieci uczestniczek projektu, prowadzone przy współudziale wolontariusza o odpowiednich kwalifikacjach i dyżurującą według harmonogramu uczestniczkę projektu. Ta forma aktywności również pomyślana jest jako możliwość zarobkowa dla beneficjentek, po ukończeniu programu i stosownego szkolenia w tym zakresie. Program Klubu Animacji Dziecięcej jest wzorowany na metodyce prowadzenia świetlicy środowiskowej. Godziny otwarcia klubu są dostosowane do godzin zajęć szkoleniowych (takie rozwiązanie zostało włączone do programu Phare 2001 dla osób bezrobotnych i zagrożonych bezrobociem na Śląsku).

Moduł aktywizacji i integracji jest odpowiedzialny przede wszystkim za integrację społeczną jednostki, w mniejszym stopniu zawodową (chyba, że moduł ten jest rozpatrywany w kategoriach tzw. zastępczych form zatrudnienia, obok popularnego wolontariatu).

Szkolenia zawodowe przygotowane dla osób, które zgłaszają konieczność zmiany lub uzupełnienia albo podniesienia poziomu swojego przygotowania zawodowego. Oferta szkoleń jest zwykle oparta na metodzie modułowej, każdemu uczestnikowi programu zostają dobrane w sposób optymalny odpowiednie moduły kursowe. Struktura i treść wykazu działań szkoleniowych opiera się na wynikach analizy rynku pracy, jak również na informacjach z powiatowych urzędów pracy. W przypadku metodologii „Szybkiego startu” szkolenia zawodowe odbywają się również w porozumieniu z potencjalnymi pracodawcami na terenie ich zakładów pracy. Zwykle jest to związane z wcześniejszą analizą stanowiska pracy, profilem kandydata i specjalnie wyszkolonym w tym celu instruktorem. Metoda ta jest o tyle interesująca, że beneficjenci projektu, jako potencjalni pracownicy, szkoleni są na dokładnie tych samych maszynach, które w późniejszym czasie jako pełnoprawni pracownicy będą obsługiwać. Dodatkowym walorem metody jest adaptacja zawodowa potencjalnych pracowników w ich przyszłym miejscu pracy oparta na stopniowej identyfikacji z pracodawcą i zanurzaniu w kulturę organizacji. Zainteresowani beneficjenci są kierowani na szkolenia indywidualne lub grupowe. W Polsce program ten został wdrożony pilotażowo na Kopalni Węgla Kamiennego Piast w roku 2000. W tym miejscu warto wspomnieć również o coraz bardziej popularnym zatrudnieniu subsydiowanym oraz wszelkich formach odbywania stażu pracy poprzez praktyki i delegowanie do pracy na zasadach wolontariatu, którego aranżowaniem i monitorowaniem również zajmuje się zatrudniony w projekcie specjalista.

Pośrednictwo pracy. Podstawowym zadaniem zespołu do spraw pozyskiwania ofert pracy jest stworzenie i stała aktualizacja bazy zawierającej oferty pracodawców wyrażających chęć zatrudnienia pracowników oraz instytucji i firm pośredniczących w poszukiwaniu pracowników. Szczegółowe zadania pośrednika pracy polegają na: analizie lokalnego rynku pracy pod kątem miejsc pracy, odpowiadającym kwalifikacjom, doświadczeniom i umiejętnościom beneficjentów programu; nawiązywanie współpracy z lokalnymi przedsiębiorstwami zainteresowanymi zatrudnieniem pracowników poprzez kontakty telefoniczne i osobiste; śledzenie ofert prasowych, internetowych itp.; nawiązanie współpracy z powiatowymi urzędami pracy, wydziałami promocji i rozwoju urzędów miast celem pozyskania informacji na temat potencjalnych miejsc pracy; nawiązanie kontaktów z agencjami pracy czasowej, firmami doradztwa personalnego, organizacjami zrzeszającymi pracodawców, aby pozyskać informacje o miejscach pracy; pozyskanie ofert od pracodawców i ich aktualizacja; stała wymiana informacji z doradcami przygotowującymi beneficjentki do samodzielnego poszukiwania pracy oraz kojarzenie zmotywowanych i przygotowanych przez doradcę beneficjentek programu z potencjalnym pracodawcą. W ramach pośrednictwa pracy może być prowadzony proces angażujący beneficjentów do aktywnego poszukiwania ofert pracy zarówno dla siebie, jak i koleżanek czy kolegów uczestniczących w programie, poprzez m.in. osobiste kontakty z pracodawcą.

Dzięki integracji europejskiej wypracowano i stale udoskonala się tzw. pośrednictwo ponadnarodowe, np. pośrednictwo EURES, eurodoradztwo, teledoradztwo, zwiększając możliwość migracji Polaków i możliwość ich zatrudnienia/samozatrudnienia za granicą.

Doradztwo biznesowe. Celem indywidualnych konsultacji jest przygotowanie beneficjentów do prowadzenia własnej działalności gospodarczej. Obszar wiedzy konsultantów wiąże się z następującymi zagadnieniami: podstawy prawne prowadzenia działalności gospodarczej (w tym form prawnych, zawierania umów, wykonywania zobowiązań, rodzajów odpowiedzialności, prawa pracy); zarządzania i marketingu (gospodarki rynkowej, identyfikacją szans i zagrożeń przedsiębiorstwa, zarządzaniem firmą w warunkach niepewności, biznesplanu, orientacji marketingowej, instrumentarium i zasad działania); analiz finansowych i podatkowych (pożyczek z funduszy pracy i rozwoju przedsiębiorczości, lokowania środków, budowy bilansów, rachunków zysków i strat, opodatkowania dochodowego, prowadzenia ksiąg przychodów i rozchodów, amortyzacji środków trwałych oraz wartości niematerialnych i prawnych, opodatkowania towarów i usług).

Dosyć nowatorskim rozwiązaniem pracy z beneficjentem marginalnym jest job coaching², którego wytyczne wydają się doskonałym rozwiązaniem właśnie

² Nie publikowane materiały Fundacji Pinel z siedzibą w Holandii autorstwa Ton Van Ecka & Harry Wesselinga.

dla grup wykluczonych społecznie i zawodowo. Powstające w ramach tej metodologii postępowania instytucje socjalne, działające na zasadach pełnoprawnych pracodawców, mają za zadanie przygotowywać zawodowo w swych organizacjach beneficjentów o najdłuższym okresie pozostawania bez pracy, aż do momentu nabycia całkowitej biegłości w poruszaniu się w środowisku pracy zawodowej. Największym walorem job coachingu jest stopniowe zanurzanie bezrobotnego w naturalny rytm pracy zawodowej poprzez stworzenie mu naturalnych warunków symulowanego pracodawcy i monitorowanie całego procesu integracji zawodowej w środowisku beneficjenta – jego domu, rodziny, przyjaciół. Testowanie tego programu rozpoczęło się na terenie Krakowa w styczniu 2004 roku, rezultaty nie są jednak jeszcze znane.

Redystrybucja, czyli wyrównywanie warunków dla osób z grup zagrożonych wykluczeniem społecznym i zawodowym lub wykluczonych, staje się nie lada zadaniem dla specjalistów realizujących programy pomocowe. Bez względu na ewaluację samego sposobu pracy psychologa, który w jednej osobie łączy często funkcje prawnika, urzędnika, ekonomistę, terapeutę, przyjaciela, z którego świadomie rezygnuję w niniejszym artykule, idea przeciwdziałania społecznej ekskluzji, czyli włączania do głównego nurtu życia społecznego, budzi sama w sobie pewien niepokój. Wyciąganie bowiem osoby z dysfunkcjonalnego środowiska, następnie jej „naprawianie” i oddelegowanie z powrotem do dysfunkcjonalnego środowiska z założenia nie przynosi dobrych dla niej rezultatów, paradoksalnie staje się jednostką marginalną dla swojego środowiska. Niezależnie jednak od tego, jak byśmy chcieli urządzić społeczeństwa, zawsze będzie istniał margines społeczny, który z różnych względów nie chce bądź nie może włączyć się w nurt życia społecznego (por. Frieske, 1999). Marginalność społeczna, a raczej sposób jej konstruowania jest konsekwencją tego, jak wyobrażamy sobie porządek społeczny, kiedy mówimy o outsiderach, to zawsze mamy na uwadze jakąś formułę „mainstream society” i jakąś koncepcję tych, co są „inside”. Marginalni to ci, którzy nie spełniają reguł, które są ustalone dla zinstytucjonalizowania społecznej partycypacji, z tego względu obecnie realizowane programy integracji społecznej i zawodowej dotowane przez UE, nastawione na zindywidualizowaną i kompleksową pomoc przy równoczesnym obejmowaniu swym zasięgiem maksymalnej liczby beneficjentów bezpośrednich i pośrednich, wydają się optymalnym, choć niełatwym ze względu na grupę docelową rozwiązaniem. Wymogiem ich efektywności jest zawsze to samo: odpowiednio przygotowana kadra, poprawna z punktu widzenia domen rozwoju beneficjenta modularyzacja oraz faktyczna współpraca ze środowiskiem, która sprawia jeszcze ciągle największe kłopoty ekspertom projektów i – co typowe dla psychologii – bliżej życia budzi największą niechęć m.in. ze względu na istniejącą pauperyzację uznawaną powszechnie za zawnioną. Kłopotem jest również fakt niemożności otrzymania pożądanego wykształcenia dla wszystkich mieszkańców obszarów, na któ-

rych realizowane są projekty, nie dla wszystkich wystarczy miejsc dobrze płatnej pracy, a *achievement driver* (motywacja osiągnięć) słabnie z biegiem czasu. Bezrobotni absolwenci szkół o zawodach, na które nie ma popytu na rynku pracy, zagrożeni bezrobociem zwalniani z powodu likwidacji ich stanowisk pracy, borykający się z codzienną biedą, marnie wykształceni mieszkańcy małych miasteczek lub osoby pozostające bez pracy dłużej niż dwadzieścia cztery miesiące, a więc o najniższych szansach na ponowne zatrudnienie, to beneficjenci, dla których opowieści o możliwościach indywidualnego sukcesu w otwartym społeczeństwie nie mają jakiegokolwiek realnego znaczenia i właściwie trudno się dziwić, że szukają oni alternatywnej formuły życia, która nie musiałaby się kojarzyć z osobistą porażką, konsolidując swe tzw. społeczne getta.

Jakkolwiek by nie analizować problematyki marginalizacji, wszystkie opisane powyżej próby jej przeciwdziałania w praktycznym poradnictwie zawodowym, choć nie gwarantują beneficjentom zatrudnienia, umożliwiają realizację wszystkich ukrytych funkcji pracy: strukturalizacji dnia, poczucia tożsamości, uczestnictwa w społeczeństwie przez możliwość kontaktów z ludźmi itd. Nie jest to oczywiście najbardziej optymistyczna i zadowalająca opcja, ale z dużym prawdopodobieństwem daje autentyczną możliwość aktywizacji zawodowej i społecznej, sprzyjającej efektywnemu poruszaniu się na obecnym rynku pracy i w całej otaczającej beneficjenta rzeczywistości.

Bibliografia

- Beskid L., 1999: *Analiza skali, dynamiki i społecznego rozkładu procesów pauperyzacji i marginalizacji*. Warszawa.
- Frieske K.W., red., 1999: *Marginalność i procesy marginalizacji*. Warszawa.
- Wytyczne dla wnioskodawców, PL2002/000-580.06.01.04-02 Krajowy Program Rozwoju Zasobów Ludzkich. *Program Integracja społeczna i zawodowa grup zagrożonych wykluczeniem*. PARP.
- Zalewska D., 1993: *W poszukiwaniu opcji teoretycznych badań ubóstwa*. W: *Ubóstwo a zmiana społeczna*. Red. D. Zalewska. Wrocław, s. 31–32.