



СОЦІАЛЬНИЙ РОЗВИТОК ТА КОЛЕКТИВНА СОЦІАЛЬНА РОБОТА У ФРАНЦІЇ: УПРАВЛІНСЬКИЙ АСПЕКТ

A Проведено аналіз змін у суспільстві, що змушують відійти від моделі індивідуалізованої допомоги до колективного та територіального соціального втручання, часто адміністративного (політика «сповіщення»). Зазначається, що соціальна робота все більше асоціюється з виконанням адміністративних заходів і все рідше з творчістю, новаторством і навіть підтримкою. Обґрунтовано, що зміни у французькому суспільстві глибоко змінили контекст розвитку державної та соціальної політики: нові форми бідності та соціальної ізоляції, супутні з проблемами масового безробіття та зростання нестабільності, а також територіальної сегрегації, спосіб життя, виникнення та кристалізація «етнічної» теми, трансформація сім'ї, старіння населення, розмивання соціальних зв'язків, ускладнення рівнів влади тощо; це все те, що зараз робить втручання на користь соціальної згуртованості та «спільного життя» стратегічним питанням державної політики.

Ключові слова: управління; клієнт; соціальний розвиток; колективна соціальна робота; державна соціальна політика

S *Yashchuk Sergii. Social development and collective social work in France: management aspect.*

It is conducted the analysis of changes in society that force to refuse the model of individualized assistance to more collective and territorial social intervention, often administrative («notification» policy). Social work is increasingly associated with the implementation of administrative measures and less with creativity, innovation and even support. It is substantiated that changes in French society have profoundly changed the context of state and social policy: new forms of poverty and social exclusion associated with problems of mass unemployment and growing instability, as well as territorial segregation, lifestyle, emergence and crystallization of «ethnic» theme, transformation of family; population aging process, social network destruction, complication of the authority levels. It makes interventions in favor of social cohesion and «living together» a strategic issue of public policy. It is emphasized that such a rethinking of the context of social policy development involves changing the usual categories of social work and developing new measures for local public action; because of today's challenges to social cohesion, social action is no longer limited to a policy of compensation, but is about the possibility of intervening within a more global and preventive concept of needs. In this perspective, social policy is no longer limited to the mission of protection and integration of individuals and target groups; it also mobilizes more globally to promote coexistence by interfering in social network.

Key words: management; client; social development; collective social work; state social policy

Ящук Сергій Петрович, кандидат педагогічних наук, стажер, Асоціація Реновація, Бордо, Франція

Yashchuk Sergii, Candidate of Pedagogical Sciences, Intern, Association Rénovation, foyer R D'accueil, Bordeaux, France

E-mail: YashchukSerhii@ukr.net

Актуальність проблеми. Питання суспільного розвитку набуває у Франції національного значення [3, с. 5–7]. Дійсно, соціальний розвиток і колективна соціальна робота є влучною відповіддю держави, яку необхідно реалізувати на додаток до соціальних індивідуальних дій для повного розуміння суспільних потреб і викликів. Це навіть не принципова позиція соціальних шкіл та асоціацій – це стратегічна необхідність, зумовлена метаморфозами сучасного суспільства та сумнівами щодо традиційних соціальних інструментів. Соціальний розкол пов'язаний із розпадом суспільних інституцій, а не з поодинокими випадками суспільних недоречностей. У цій перспективі соціальний розвиток, що розуміється як територіальний підхід, є стратегією, спрямованою на економічне та соціальне середовище людей у рамках глобальної концепції [4, с. 626–631], яка передбачає додавання вимірів державного захисту та просування від вимірів індивідуальної до колективної сили дій, щоби соціальні заходи були превентивними та інклюзивними.

Аналіз попередніх досліджень і публікацій. Питання соціального розвитку та колективної соціальної роботи досліджували такі вчені: О. Баніт, Т. Бошам (Т. Beauchamp), О. Веремієнко, М. Канто-Спербер (М. Canto-Sperber), А. Лакруа (А. Lacroix), М. Марцано (М. Marzano), С. Ніколаєнко, Я. Рудик, В. Шинкарук, Дж. Чалдрес (J. Childress) та ін.

Зокрема Н. Журавська, О. Олещенко, С. Ящук, вивчали питання соціально-психологічного клімату педагогічного колективу, а саме особливості стилів керівництва [2]. У часи кризи, яка збільшує вимоги та очікування населення, індивідуальна підтримка видається важливою, проте вона також є обмеженням, оскільки соціальні працівники постійно стикаються з труднощами виходу клієнтів із допоміжного та лікувального періоду, що вимагає постійної зосередженості та терміновості виконання у кожному конкретному випадку.

Виділення невирішених раніше частин загальної проблеми. Незважаючи на численні дослідження, проблема соціального розвитку та колективної соціальної роботи

розроблена недостатньо повно і не знайшла достатнього висвітлення в сучасних наукових працях, незважаючи на її значущість для теорії й практики соціальної освіти та педагогічного менеджменту.

Мета статті: визначити й теоретично обґрунтувати стан проблеми соціального розвитку та колективної соціальної роботи у Франції.

Викладення основного матеріалу дослідження. Оскільки соціальні працівники постійно стикаються з труднощами виходу клієнтів із допоміжного та лікувального періоду, що вимагає постійної зосередженості та терміновості виконання у кожному конкретному випадку, то соціальна робота замикається в логіці «фрагменту», послаблюючи увагу на шкоду превентивному, з «розширеними можливостями», підходу. Як результат, передбачається зміна позиції втручання соціальних працівників, яка спрямована на трансформацію самої соціальної дії, оскільки переважає логіка розподілу послуг, а індивідуальне ставлення до проблем не вирішує повторюваних запитів у контексті масової невпевненості людей.

Дослідниця М. Канто-Спербер акцентує увагу: «Не нехтуйте ризиками страждань на роботі у соціальних професіях. Соціальні працівники повинні постійно адаптуватися як до адміністративних директив, які накопичуються, так і до неоднорідних і масових вимог людей» [8, с. 23–31]. Дійсно, впливаючи остаточно на населення, яке раніше добре інтегрувалося у соціальну сферу завдяки своїй роботі, масове безробіття та форми неповної зайнятості, глибоко змінили склад груп соціальної роботи.

Також підтримує філософію поєднання індивідуального підходу та колективної соціальної роботи Т. Бошам: «Сьогодні нестабільність уже не просто відноситься до окремих ситуацій, а до масового явища. Тому відносини допомоги у традиційному розумінні мають бути переглянуті. Це питання особливо ставить під сумнів систему підготовки суспільних професій. Ми повинні наполягати на цьому» [6, с. 87–101].

Наші спостереження показали, що «масифікація» та дедалі більша диверсифікація профілів населення підпадають під абсолютно інший підхід до аудиторії традиційних соціальних дій. В умовах надання традиційної соціальної допомоги та сімейної політики у Франції, соціальними працівниками висвітлюється наявність дітей на утриманні, але безробіття, нестабільна зайнятість і періодичні фінансові труднощі змушують усе більше людей звертатися до соціальних закладів [5, с. 19]. І соціальним працівникам доводиться стикатися з великою кількістю ситуацій, що вимагають екстреного фінансового втручання. Насправді, полівалентні соціальні працівники іноді відчують себе «інструменталізованими», оскільки насамперед у клієнтів виникає прохання про матеріальну та адміністративну допомогу. У цьому контексті, виникає розрив між теоретично спеціальним критерієм соціальної допомоги та реальними ситуаціями постійної нестабільності.

Наші спостереження показали, що невпевненість посилюється невизначеністю інструментів до соціального втручання, хоча б тому, що проекти інтеграції суперечать очевидним обмеженням. Маючи компетентності щодо індивідуальної допомоги клієнтам та особистісні достоїнства, соціальні працівники під час роботи виявляють почуття до клієнтів, а натомість стають допоміжними особами на місцях у бюрократії, яка «керує запасом різноманітних посібників та кількома файлами» [11, с. 20–21].

Ситуація, безперечно, перебільшена Л. Ферре [там само], але й це не ті обставини, щоби на місцях (у регіонах) повернути кваліфікованих фахівців.

Соціальні працівники, з якими ми зустрічалися, внаслідок періодичних запитань про сенс соціальної роботи, у більшості своїй відповідали, що «соціальні працівники мали б бути по-справжньому надійним аналогом громади до перспектив інтеграції». І мета соціальної роботи та соціальної підтримки – «надати більш-менш стабільну зайнятість клієнтам». Нині це не так, звідси і неспокій у соціальних працівників та у соціальній сфері в цілому.

Погоджуємося з А. Лакруа, що «хочемо ми цього чи ні, але ми повинні визнати межу тих соціальних інструментів, які не можуть виправдати очікувань, і які дуже часто містять дії, що полягають у коригуванні ситуацій, не маючи можливості по-справжньому їх вирішити» [9, с. 12–17].

Ще у 2011 році Ф. Брюге наголошував: «Коли доступних ресурсів бракує, йдеться про мобілізацію власної енергії, щоб обрати людину, допомога якій вважається найнеобхіднішою. Але як ви оберете, коли у CHRS (місця притулків) є 15 місць для 30 усіх термінових запитів?» [7, с. 67–73].

Наші дослідження показали, що нині системний характер дій соціального працівника через такі випадки, здається парадоксальним, звідси і хиткість положення соціальних фахівців. І як відповіли респонденти, що «із цією незручністю вибору стає все важче жити, оскільки статуту соціальних працівників іноді самі по собі є хиткими (невизначеними)».

На соціальних слуханнях на національному та регіональному рівнях, як показав аналіз матеріалів, висвітлюється проблема зубожіння професіоналів, переважно V рівня (який мають найбільшу кількість персоналу). Проблеми індивідуального та колективного підходів у соціальній роботі були розкриті під час слухань із такою інтенсивністю, що було б неправильно нехтувати ними. Дослідник, учений М. Марцано, зауважував, що «зрештою, соціальні працівники, за покликанням, втручаються у наслідки нестабільних ситуацій або навіть виключні випадки своїх клієнтів, не маючи дійсно засобів для усунення причин (можливість працевлаштування, житло тощо)» [10, с. 127–131].

Соціальна робота «втручається» в рамках місій, які закріплені за нею чинним законодавством. Дія соціальних інституцій є частиною здійснення соціальної дії, а не цілим. Суспільство не може очікувати від соціальної роботи вирішення проблем, що виникають унаслідок структур-

них труднощів, а також самостійної відповіді на соціальні проблеми, ризикуючи послабити чи навіть дискваліфікувати соціальну роботу та тих, хто її реалізує. Тим більше, що зростаюча частина суспільства загалом висловлює негативну думку щодо певних соціальних аспектів держави та вважає, що безробітні несуть відповідальність за своє безробіття [1, с. 45–47].

Отже, цей аналіз призводить до заклику щодо дій, які полягають у перегляді фундаментальних орієнтацій і цінностей соціальної роботи. Цей підхід, започаткований Генеральною соціальною роботою штатів, міг би бути можливою підтвердити етичні та стратегічні основи галузі. Цей вимір також виглядає тим більш виправданим, оскільки з моменту звернення Міністра національної солідарності Ніколь Квесто (звернення від 28 травня 1982 р. «Основні орієнтації на соціальну роботу») від 1982 р. [8, с. 14–21], немає жодного засновницького тексту про соціальну роботу.

Результатів від дії цього циркуляру, що очікувало суспільство щодо соціальної роботи, більше не виявляється. У циркулярі вже говорилося про соціальний розвиток та колективну роботу, щоб надати перспективу соціальним і медико-соціальним діям і соціальній роботі. Питання, розглянуті в цьому циркулярі, навіть нині є центром дискусій щодо загальних питань держави у соціальній роботі: соціальна акція, переорієнтована на своїх бенефіціарів, визнаючи «користувачів» у їхніх правах та їхньої здатності «бути учасниками зміни своїх рамок життя», враховувати колективні виміри, а також потреби, висловлені населенням, «прагнути до гнучкішого управління соціальними діями» тощо.

Якщо ці питання та орієнтації залишаються актуальними, то нині йдеться про їхнє сприйняття у світлі суспільних, організаційних і регуляторних подій, що дасть змогу повернути зміст і легітимність соціальній роботі. Цей необхідний підхід дозволив би, загалом, відновити зв'язок із прагненням до інновацій і творчості, і навіть до соціальної трансформації, соціальних працівників. Тому, як показали наші дослідження, нині пропонується надіслати політичне послання від галузі соціальної роботи із закликом «призначити побачення».

Пропозиції, викладені у даному документі, мають сприяти прагненню соціального розвитку та краще інтегрувати колективну соціальну роботу в організаціях, зокрема, на основі елементів змісту та дій, представлених у звіті «Соціальний розвиток та колективна соціальна робота» (2013 р.), який, схоже, досягає консенсусу [11, с. 56–59].

Наявність понад 700 000 соціальних працівників, поява нових місій, призначених для цих професій, адаптація політики соціальних дій до контексту децентралізації – це все підстава для початку роздумів про підтвердження фундаментальних цінностей соціальної роботи та її роль у суспільстві.

Отже, соціальні працівники дуже прив'язані до своєї основної діяльності. Вони хочуть бути визнаними як за

різноманітністю своїх завдань, які вони мають виконати, так і за особливістю кожної своєї роботи. Дорожньою картою важливо було б намітити хід нових амбіцій щодо соціальної роботи у 21 столітті, щоб підтвердити важливість проекту соціального розвитку та колективної соціальної роботи для служіння громадянам.

Результати нашого дослідження з урахуванням визначення інструментів соціального розвитку та колективної соціальної роботи: традиційна внутрішня напруженість (соціальний контроль та емансипація, управління системами та соціальними інноваціями, допомога та автономія, галузеве втручання та територіальний підхід, особистість та колектив тощо), характерні для сектору соціальної роботи, нині стали гострими парадоксальними заборонами, що призвело до відносного відчуття безпорадності. Ця ситуація є джерелом справжніх страждань на роботі та вигорання професіоналів, що сприяє втраті привабливості професії. Відчуття втрати сенсу пов'язане зі зростаючим розривом між запитуваними діями та професійними цінностями, які лежать в основі залучення до професії. Треба також зосередити увагу на корисності відкриття етичних і теоретичних основ соціальної роботи.

Висновки з даного дослідження. Проведений нами аналіз наукових джерел показав, що першочергові цінності соціальної роботи не є нині однотайними у французькому суспільстві. У той же час соціальна робота (і, можливо, конкретніше соціальні працівники) стикається з відсутністю легітимності, оскільки сумніви та запитання щодо актуальності здійсненої дії, її ефективності, впливу та результатів, яких очікує суспільство з цього, залишаються. Серед вимог соціальних працівників до держави: визнання їхньої професійної ідентичності та їхніх знань на національному рівні.

Досліджено, що на місцях фахівці із соціальної роботи постійно адаптуються та прагнуть енергією та спритністю зробити сумісними реальність сімейних ситуацій та інституційних вимог. Щоденне соціальне втручання значною мірою полягає у повторному перекладі офіційних критеріїв і запитів, що викладені в інструктивних документах («DIY8»), клієнтам, щоб їх запити були ефективними. Відсутність визначених соціальних інструментів щодо індивідуального та колективного підходу до соціальної роботи на національному рівні, змушує соціальних працівників, зіткнувшись із щоденними надзвичайними ситуаціями, постійно конструювати, деконструювати і в кінцевому підсумку реконструювати свої втручання. З цієї точки зору, соціальна робота – це щоденне створення, що складається з безлічі ініціатив, які з'являються відповідно до ситуації. Загальна ситуація соціального розвитку та колективної соціальної роботи, є джерелом занепокоєння соціальних працівників через зростаючий розрив між встановленими інструкціями та реальною діяльністю, між ідеальними уявленнями про професію та реальною практикою.

 **Список використаних джерел**

1. Баніт О. В. Професійний розвиток управлінського персоналу в транс-національних корпораціях : навч.-метод. посіб. Київ : ДК2. С-Центр, 2017. 122 с.
2. Журавська Н. С., Олещенко О. В., Яшук С. П. Соціально-психологічний клімат педагогічного колективу: особливості стилів керівництва. *Імідж сучасного педагога*: електрон. наук. фах. журн. 2019. № 4 (187). С. 15–18. URL: <http://isp.roiprro.pl.ua/article/view/174252/178231>
3. Журавська Н. С. Теорія і практика підготовки викладачів аграрних дисциплін у вищих навчальних закладах країн Європейського Союзу : монографія. Ніжин : Вид-ць ПП Лисенко М.М., 2011. 320 с.
4. Хмелевський С. М., Веремієнко О. Г. Основні характеристики та необхідні вимоги до професії HR-менеджера. *Економіка та управління підприємствами*. 2017. Вип. 20. С. 626–631.
5. Яшук С. П. Європейський суд з прав людини. *Перспективні інновації в науці, освіті, виробництві і транспорті* : матеріали Міжнар. наук.-практ. конф. (Одеса, 19–30 берез. 2012 р.). Одеса, 2012. Т. 18. С. 18–19.
6. Beauchamp T., Childress J. *Les principes de l'éthique biomédicale*. Paris : Éditions Les belles lettres, 2008. 234 p.
7. Brugere F. *L'éthique du care*. Paris : PUF, 2011. 143 p.
8. Canto-Sperber M. *Dictionnaire d'éthique et de philosophie morale*. Paris : PUF, 1996. 78 p.
9. Lacroix A., Letourneau A. *Méthodes et interventions en éthique appliqué*. Québec : Éditions Fides, 2000. 129 p.
10. Marzano M. *L'éthique appliquée*. Paris : PUF, 2008. 345 p.
11. Ferry L. *Une brève histoire de l'éthique*. Paris : Flammarion, 2013. 345 p.

 **References**

1. Banit, O.V. (2017). *Profesiynyi rozvytok upravlinskoho personalu v transnatsionalnykh korporatsiakh* [Professional development of management staff in multinational corporations]: navch.-metod. posibnyk. Kyiv: DKS-Tsentr [in Ukrainian].

2. Zhuravska, N. S., Oleshchenko, O. V., & Yashchuk, S. P. (2019). Sotsialno-psykhologichnyi klimat pedahohichnoho kolektyvu: ooblyvosti tylyv kerivnytstva [Socio-psychological climate of the teaching staff: peculiarities of leadership styles]. *Imidzh suchasnoho pedahoha* [The image of a modern teacher], 4 (187), 15-18. Retrieved from <http://isp.poiprro.pl.ua/article/view/174252/178231> [in Ukrainian].
3. Zhuravska, N. S. (2011). *Teoriia i praktyka pidhotovky vykladachiv ahrarykh dystsyplin u vyshchyykh navchalnykh zakladakh krain Yevropeiskoho Soiuzu* [Theory and practice of training teachers of agricultural disciplines in higher educational institutions of the European Union]: monohrafiia. Nizhyn: Vydavets PP Lysenko M.M. [in Ukrainian].
4. Khmelevskiy, S. M., & Veremiienko, O. H. (2017). Osnovni kharakterystyky ta neobkhdni vymohy do profesii HR-menedzhera [Basic characteristics and necessary requirements for the profession of HR-manager]. *Ekonomika ta upravlinnia pidpriemstvamy* [Economics and business management], 20, 626-631 [in Ukrainian].
5. Yashchuk, S. P. (2012). Yevropeyskyi sud z prav liudyny [European Court of Human Rights]. In *Perspektyvni innovatsii v nauks, osviti, vyrobnytstvi i transporti* [Promising innovations in science, education, production and transport]: materialy mizhnar. nauk.-prakt. konf. (Vol. 18, pp. 18-19). Odesa [in Ukrainian].
6. Beauchamp, T., & Childress, J. (2008). *Les principes de l'éthique biomédicale*. Paris: Éditions Les belles lettres.
7. Brugere, F. (2011). *L'éthique du care*. Paris: PUF.
8. Canto-Sperber, M. (1996). *Dictionnaire d'éthique et de philosophie morale*. Paris: PUF.
9. Lacroix, A., & Letourneau, A. (2000). *Méthodes et interventions en éthique appliqué*. Québec: Éditions Fides.
10. Marzano, M. (2008). *L'éthique appliquée*. Paris: PUF.
11. Ferry, L. (2013). *Une brève histoire de l'éthique*. Paris: Flammarion.

Дата надходження до редакції
авторського оригіналу: 20.10.2021