



УДК 37.07(44)

DOI: [https://doi.org/10.33272/2522-9729-2022-1\(202\)-18-21](https://doi.org/10.33272/2522-9729-2022-1(202)-18-21)

Журавська Ніна

ORCID iD <https://orcid.org/0000-0001-8393-0841>

ПОЛІТИЧНИЙ МЕСЕДЖ СОЦІАЛЬНИХ ПРАЦІВНИКІВ ФРАНЦІЇ: УПРАВЛІНСЬКИЙ АСПЕКТ

- A** Проведено аналіз інструментів, що використовуються в міжнародній практиці управління інституціями соціальної роботи: політичні меседжі до уряду, а також аналіз думок роботодавців щодо розвитку спільної культури соціальної роботи на регіональному рівні; відсутність визнання змін у соціальних інституціях на національному рівні дестабілізують співпрацю освітніх закладів і роботодавців, що породжує почуття невпевненості серед соціальних працівників через пошук сенсу своїх дій; розкрито змістова наповнення поняття «політичний меседж» через узагальнення та систематизацію поглядів роботодавців і клієнтів соціальної сфери; обґрунтовано, що фахівцям із соціальної роботи, за словами роботодавців, важко позиціонувати себе в органах місцевого самоврядування в рамках децентралізованої соціальної політики.

Ключові слова: управління; соціальна робота; політичний меседж; клієнти; роботодавці; інтегративне навчання-стажування

- S** **Zhuravska Nina. Political message of French social workers: managerial aspects.**

The analysis of tools used in international practice of management of social work institutions is conducted. These instruments are the following: political messages to the government, the analysis of employers' views on the development of a common culture of social work at the regional level, the lack of change recognition in social institutions at the national level considers destabilizing cooperation between educational institutions and employers, which creates a sense of insecurity among social workers by finding meaning in their actions. The content of the concept of "political message" is revealed through the generalization and systematization of the views of employers and clients in the social sphere. It is substantiated that, according to employers, it is difficult for social work specialists to position themselves in local self-government bodies within the framework of decentralized social policy. The proposal to the government contains optimized solutions for social workers and promotes the development of the social sector. Employers have suggested the following ways to promote the development of a common culture and cooperation with social workers: to increase the mobility and adaptability of social workers to prevent burnout among professionals. It is stated that employers, agreeing with the remark about the lack of attractiveness of the social work sector and obvious problems in the management of the social sphere, point to the following ways to solve it: bringing order to the issuance of certificates and diplomas in the social sphere and creating a common skills base, complemented by specializations, which will help create and consolidate a common professional identity, the lack of which is one of the main difficulties in the social sphere.

Key words: management; social work; political message; customers; employers; integrative training-internship

Журавська Ніна Станіславівна, докторка педагогічних наук, професорка кафедри управління та освітніх технологій, Національний університет біоресурсів і природокористування України, Україна

Zhuravska Nina, Doctor of Pedagogical Sciences, Professor of the Department of Management and Educational Technologies, National University of Life and Environmental Sciences of Ukraine, Ukraine

E-mail: juravska@ukr.net

Актуальність проблеми. Важливим інструментом в управлінні соціальними інституціями Франції є надсилання пропозицій, щоб «надати зміст соціальній роботі» [5, с. 60–68]. Аналіз бачень роботодавців та їхня прихильність до розвитку спільної культури соціальної роботи на регіональному рівні показав, що відсутність визнання змін у соціальних інституціях на національному рівні дестабілізують співпрацю освітніх закладів та роботодавців, що породжує почуття невпевненості серед соціальних працівників через пошук сенсу у своїх діях. Роботодавці запропонували

важливі заходи, що сприяють формуванню спільної культури та співпраці із соціальними працівниками у вигляді посилення мобільності та адаптованості соціальних працівників, щоб запобігти їхньому вигоранню.

Мета статті: визначити і теоретично обґрунтувати інструменти в управлінні соціальними інституціями Франції.

Викладення основного матеріалу дослідження. За словами роботодавців, соціальним працівникам важко позиціонувати себе в органах місцевого самоврядування в рамках децентралізованої соціальної політики, оскільки

непорозуміння, спричинене недостатнім знанням соціальними працівниками свого оточення, а також недостатнім знанням їхніх місій із боку керівників соціальною роботою. Роботодавці також погоджуються із зауваженням про відсутність привабливості сектору соціальної роботи та очевидними проблемами в управлінні соціальної сфери, зокрема, нерозбірливості галузі з багатьма титулами, сертифікатами та дипломами, а також із п'ятьма міністерствами, що видають сертифікати у соціальній сфері [7, с. 25–31].

Найчастіше роботодавці дуже сприятливо ставляться до ідеї навчання соціальних працівників, що підтримується створеною спільною базою навичок, доповненою спеціалізаціями. Спільна база сприяє побудові та закріпленню спільної професійної ідентичності, відсутність якої становить одну з основних труднощів у соціальній сфері [там само, с. 89–97].

Відповідно до останнього, це дозволить розвивати мобільність професіоналів, оскільки це є відповіддю на запобігання їх психосоціальним ризикам. Із цієї точки зору роботодавцям важливо представляти роль соціального працівника в територіальних установах. На початку навчання фахівці мають отримати навички праці зі своїми партнерами із соціального сектору, а також із галузі охорони здоров'я, психіатрії та економіки. Зміст навчання повинен сприяти вивченню методології [2, с. 79–80] спільної роботи та управління.

Сприяння професійній мобільності передбачає відкриття цього професійного поля для інших сфер впливу із самого початку [1, с. 8].

Отже, зв'язки між освітніми закладами та роботодавцями розглядаються як такі, що потребують зміцнення: збільшується «відстань між потребами роботодавців і стандартами навчальних організацій» [8, с. 67].

У своїх відгуках на навчальні роботи роботодавці часто виказують незадоволення якістю освіти соціальних працівників, яку вони вважають такою, яка не відповідає практичним вимогам на місцях. Однак роботодавці також повідомляють, що одним із основних обмежень соціальної роботи є кваліфікація, особливо в секторі допомоги по дому. Крім того, вони часто звертають увагу на необхідність удосконалення неперервної освіти. На їхню думку, важливо, щоб інвестиції продовжувалися протягом усієї професійної кар'єри шляхом неперервної освіти, і більше бралися до уваги їхні результати під час фінансування соціальної сфери. Роботодавці наполягають на необхідності збереження місця інтегративного навчання-стажування у підготовці соціальних працівників. Це здається їм важливим для професіоналізації студентів і викликає великий інтерес у професіоналів, які, вітаючи стажистів, змушені ставити під сумнів їхні практичні навички. Отже, інтегративна робота-навчання дозволяє кожному залишатися в динаміці освіти. Однак важливість інтегративного навчання-стажування соціальних працівників сприяє дефіциту місць стажування, що підкреслює важливість да-

ної форми навчання і необхідність задоволення потреб [11, с. 23–43].

Із свого боку клієнти («користувачі») очікують від політичного меседжу всебічного розширення можливостей подальших дій соціальних представників. Із точки зору клієнтів необхідність політичного меседжу викликана фрагментацією та розділенням соціальної роботи; процедуру доступу до соціальних прав можна сприймати лише «як намагання, оскільки одна і та ж особа часто запрошується заповнювати одні й ті ж розділи кілька разів і, насамперед, кілька разів розповідає свою історію та свої труднощі перед різними співрозмовниками» [5, с. 38].

Дійсно, теоретично за клієнтом слідує призначений інтервент (посередник), але у багатьох випадках клієнт переходить від служби до служби і «супроводжується» різними представниками соціальних служб. Парадокс у тому, що система підтримки, яка базується на індивідуалізації ситуацій, зрештою робить дійсно персоналізовану дію невизначеною. Водночас цю проблему не може ігнорувати потік тих клієнтів, хто користується різними соціальними послугами: «концепції життєвого шляху, глобального реагування – це всі елементи, до яких люди залишаються особливо прив'язаними» [там само, с. 109].

Однак існують стигматизовані ефекти, пов'язані з іміджем соціальної допомоги. Соціальне втручання також можна сприймати як вторгнення в приватну сферу. Такий підхід спричиняє дискомфорт: соціальна допомога, як виявилось, є останнім рішенням, коли всі інші засоби вичерпані. Отже, звернення за соціальною допомогою є емоційним випробуванням, навіть якщо суспільство обізнане, що нині ці рішення не рідкість. Крім того, клієнти можуть мати труднощі із системою спілкування, яка насамперед допомагає змінити їхню поведінку, і не завжди клієнти готові «торгувати» своєю конфіденційністю у відповідь. Обурення деяких людей також можуть бути результатом бюрократичного функціонування соціальної політики, оскільки укладання різноманітних механізмів і спеціалізація методів втручання породжують регуляторну плутанину, порядок якої видається найневизначенішим. Соціальна система має таку адміністративну складність, що клієнти відчують потребу у «підкуванні» соціальних працівників на місцях, які потім стають їхніми представниками та діють замість них. Якщо ж ця позиція посередника допомагає прояснити ситуації – це посилює почуття залежності клієнта. Нарешті, заходи накладаються один на одного і не завжди залучаються перші зацікавлені особи до прийняття рішень, що викликає у клієнтів почуття розчарування, а іноді й відхилення запропонованих рішень.

У політичному посланні наголошувалося також на місцях бенефіціарів (отримувачі соціальних допомог) і населення, що знаходиться у нестабільних ситуаціях, у визначенні, реалізації та оцінці державної політики. Покращення структури участі бенефіціарів виявилось вкрай важливим. На додаток до багатьох форм участі клієнтів, труднощі яких

зумовлені бідністю, важливо забезпечити підтримку інших людей, особливо тих, що підпадають під політику щодо інвалідності, захисту дітей, втрати автономії та секторів, де виникають нові форми соціального втручання на національному та місцевому рівнях, де дещо інший підхід, який запроваджений в опції «бідність» [11, с. 56–58].

У політичному меседжі поєднання індивідуальної підтримки, соціального розвитку та колективної соціальної роботи передбачає: сприяння доступу до закону та гарантування права на підтримку без обмежень. Враховуючи складний характер ситуацій вразливості або навіть виключення із інструктивних документів, глобальна підтримка ситуацій нині вимагає організації взаємодоповнюваності різноманітних знань: для забезпечення послідовних рішень дії фахівців мають бути скоординованими. Але для того, щоб професіонали змогли ефективно співпрацювати, потрібно, щоб їхні зусилля легітимізувалися та були забезпечені конвергентними стратегіями установ, які їх використовують. Отже, роздуми про способи організації роботи повинні бути предметом справжньої територіальної стратегії, у якій беруть участь усі суб'єкти, щоб краще задовольнити потреби клієнтів і намітити реальні шляхи співпраці, побудовані на повазі до обміну інформацією [6, с. 45–89].

Однак нинішня тенденція у практиці соціальної роботи полягає у множинності фахівців, які працюють в одних сім'ях і відсутності координації між ними. Координація державної політики на шляху кожної людини дорівнює підтримці життєвого шляху в цілому та його різноманітності, де надто часто домінує сегментація соціальних втручань. Так само принцип обережності, який нині є конституційно цінним, має тенденцію обмежувати прояв ініціатив, щоб не спричинити кримінальну або цивільно-правову відповідальність. Хоча принцип обережності необхідний певним суб'єктам, у щоденних діях він гальмує можливості діяти та творчість місцевих суб'єктів. Однак багато соціальних інновацій залежать від здатності фахівців «мислити нестандартно» та наявності стандартів (харчових, юридичних, освітніх тощо) [8, с. 11–13].

Тому громадські дії повинні визнаватися та сприяти автономії професіоналів і соціальних організацій. Це одна з основ соціальної роботи та одна з умов успіху місцевих соціальних проєктів. Автономія повинна бути предметом переговорів, щоб дати фахівцям свободу дій і можливість ініціативи. Визнання та сприяння дії соціальних працівників, оцінка їхніх ініціатив є важелем для відновлення заходів, що мають практичний результат. Заохочення таких підходів передбачає з боку політичних та адміністративних лідерів форму звільнення та встановлення рамок і просторів, вилучених із вузького бачення «підзвітності» [9, с. 14–17].

Щоб звільнити час і людські ресурси, в політичному меседжі пропонується, «виходячи з доповіді національної групи з питань соціального розвитку, працювати над спро-

ценням, спираючись на нові ініціативи, щоби надати їм більшої сили та наочності» [10, с. 37–39].

Як і підприємства, соціальна політика потребує «шоку спрощення», щоб зосередити свої навички для підтримки людей і громад. Тому видається важливим створити умови для відновлення часу та простору, щоб звільнити соціальну роботу від адміністративних завдань і повністю інтегрувати її в індивідуальну та колективну підтримку людей.

Результати нашого дослідження з урахуванням визначення інструментів управління соціальними інституціями: прагнучи спрощення доступу до прав, помічники соціальних служб відчують, що більшу частину свого часу вони присвячують адмініструванню справ через зростаючу складність, яка «прикрашає» послуги. Тому необхідно досліджувати шляхи, щоб соціальні працівники не опинилися обмеженими роллю протидії/відкриття прав, і дозволили б їм відновити час для здійснення своєї основної діяльності: підтримки людей. Усі зауваження та пропозиції у політичному меседжі соціальних працівників до уряду зводяться до вирішення питання спрощеного доступу до соціальних прав, щоб звільнити соціальних працівників від адміністративних завдань. Звільнений час, який надто часто скорочується, можна використати на благо клієнтів, зокрема, на «особистий діагноз». Нині, прагнення призначити кар'єрного радника клієнту, суперечить соціальній політиці, яка вимагає спеціалізованих систем і специфічних бізнес-навичок від фахівців [3, с. 15].

Однак неможливо, щоб один і той же професіонал був фахівцем у всіх соціальних системах, навіть якщо люди, яких він підтримує, так само прагнуть враховувати свою інтуїцію, професійну та експертну реакцію [4, с. 21].

Висновки з даного дослідження. Проведений нами аналіз наукових джерел показав, що підзвітність – це американська соціологічна концепція і перекладається на французьку як «відповідальність». Прямий і спрощений, навіть систематизований доступ до відкриття певних соціальних прав у найбільшій кількості мав би перевагу в економії часу, який можна було б реінвестувати в індивідуальний моніторинг людей, які цього найбільше потребують. Спрощення процедур і файлів дозволить покращити підтримку людей. Політичний меседж заохочує процес спрощення, започаткований урядом, заявлена мета якого – полегшити доступ до соціальних прав, спираючись на цифрові технології. У соціальному секторі це бажання знайшло своє відображення у створенні багатокористувацького симулятора прав і цифрового особистого простору («цифровий сейф»). Труднощі, пов'язані із масовим і зростаючим попитом: з одного боку, тривалий час очікування на прийом до соціального працівника і є причиною зневіри деяких людей; з іншого боку, рецепція – незалежно від установи – відчувається все менш людською. Більше того, після призначення на посаду соціальний працівник стикається з труднощами: збільшенням потреб клієнтів і недостатніми можливостями з його боку. Пропозиція в політичному меседжі пе-

редбачає територіальну узгодженість політики прийому, організацію послуг із метою першого прийому та організацію умов, що дозволяють естафету другого рівня: «між-інституційна координація між суб'єктами», яка вирішила просувати ідею «першого організованого та інтегрованого прийому».

Список використаних джерел

1. Журавська Н. С. Організація самостійної роботи студентів сільгосптехнікумів (на матеріалах предметів агрономічного циклу). Київ : НАУ, 1995. 24 с.
2. Журавська Н. С. Теорія і практика підготовки викладачів аграрних дисциплін у вищих навчальних закладах країн Європейського Союзу : монографія. Ніжин : Видавець ПП Лисенко ММ, 2011. 320 с.
3. Яшук С. П., Журавська Н. С., Олещенко О. В. Соціально-психологічний клімат педагогічного колективу: особливості стилів керівництва. *Імідж сучасного педагога*: електрон. наук. фах. журн. 2019. № 4 (187). С. 15–18. DOI: [https://doi.org/10.33272/2522-9729-2019-4\(187\)-15-18](https://doi.org/10.33272/2522-9729-2019-4(187)-15-18) URL: <http://isp.poippo.pl.ua/article/view/174252>
4. Яшук С. П. Конституционное и международное право: совершенствование основного закона. *Сучасні напрями теоретичних і прикладних досліджень* : матеріали міжнар. наук.-практ. конф., (Одеса, 20–31 берез. 2012 р.). Одеса, 2012. Т. 18. С. 21–22.
5. Chèrèque F., Vanackere S. Evaluation de la 1^{ère} année de mise en œuvre du Plan pluriannuel contre la pauvreté et pour l'inclusion sociale : Rapport IGAS. Paris : IGAS, 2014. 678 p.
6. Jaeger M. Travail en réseau et territoire d'action. *Les Cahiers de l'Actif*. Paris, 2003. No 324–325. P. 45–89.
7. Marquier R. Studies and Results. *Drees*. Paris, 2014. No°893. P. 128–134.
8. Paugam S. L'exclusion, l'état des savoirs. Paris : Découverte, 1996. 189 p.
9. Penaud P. Politiques sociales. Paris: Dalloz, 2011. 128 p.
10. Verguin D. 20 ans de politique pour l'emploi des jeunes, revue. *Echanges santé-social*. Paris, 1998. No 90. P. 78–94.
11. Vidalenc E. Le défi du partenariat dans le travail social. Paris : L'Harmattan, 2002. 345 p.

References

1. Zhuravska, N.S. (1995). *Orhanizatsiia samostiinoi roboty studentiv silhosptekhnikumiv (na materialakh predmetiv ahronomichnoho tsyклу) [Organisation du travail indépendant des étudiants des écoles techniques agricoles (sur les matériaux des matières du cycle agronomique)]*. Kyiv: NAU [in Ukrainian].
2. Zhuravska, N. S. (2011). *Teoriia i praktyka pidhotovky vykladachiv ahramykh 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 MM. [in Ukrainian].
3. Yashchuk, S. P., Zhuravska, N. S., & Oleshchenko, O. V. (2019). Sotsialno-psykholohichniy klimat pedahohichnoho kolektyvu [Socio-psychological climate of the teaching staff: peculiarities of leadership styles]: *ocoblyvosti tylyiv kerivnytstva. Imidzh suchasnoho pedahoha [The image of a modern teacher]*, 4 (187), 15-18 [in Ukrainian]. DOI: [https://doi.org/10.33272/2522-9729-2019-4\(187\)-15-18](https://doi.org/10.33272/2522-9729-2019-4(187)-15-18) URL: <http://isp.poippo.pl.ua/article/view/174252>
4. Yashchuk, S. P. (2012). *Konstitucionnoe i mezhdunarodnoe pravo: sovershenstvovanie osnovnogo zakona [Constitutional and international law: improvement of the basic law]*. In *Suchasni naprjamy teoretychnykh i prykladnykh doslidzheni [Modern directions of theoretical and applied research]: materialy mizhnar. nauk.-prakt. konf.* (Is. 18, pp. 21-22). Odesa [in Ukrainian].
5. Chèrèque, F., & Vanackere, S. (2014). *Evaluation de la 1^{ère} année de mise en œuvre du Plan pluriannuel contre la pauvreté et pour l'inclusion sociale: Rapport IGAS*. Paris: IGAS.
6. Jaeger, M. (2003). *Travail en réseau et territoire d'action. Les Cahiers de l'Actif*, Paris, 324-325, 45-89.
7. Marquier, R. (2014). *Studies and Results. Drees*, Paris. 893, 128-134.
8. Paugam, S. (1996). *L'exclusion, l'état des savoirs*. Paris: La Découverte.
9. Penaud, P. (2011). *Politiques sociales*. Paris: Dalloz.
10. Verguin, D. (1998). 20 ans de politique pour l'emploi des jeunes, revue. *Echanges santé-social*. Paris. 90, 78-94.
11. Vidalenc, E. (2002). *Le défi du partenariat dans le travail social*. Paris: L'Harmattan.

Дата надходження до редакції
авторського оригіналу: 04.01.2022