

**НАЦІОНАЛЬНИЙ УНІВЕРСИТЕТ БІОРЕСУРСІВ
І ПРИРОДОКОРИСТУВАННЯ УКРАЇНИ
ГУМАНІТАРНО-ПЕДАГОГІЧНИЙ ФАКУЛЬТЕТ**

УДК: 37.013.2:364-322

ПОГОДЖЕНО

Декан
гуманітарно-педагогічного
факультету
кандидат філософ. наук,
доцент
_____ Інна САВИЦЬКА
«_____» _____ 2025 р.

**ДОПУСКАЄТЬСЯ ДО
ЗАХИСТУ**

Завідувач кафедри соціальної
роботи та реабілітації, професор
_____ Ірина СОПІВНИК
«_____» _____ 2025 р.

**МАГІСТЕРСЬКА КВАЛІФІКАЦІЙНА РОБОТА
на тему «Соціально-психологічна підготовка майбутніх соціальних
працівників до волонтерської діяльності»**

Спеціальність 231 «Соціальна робота»
Освітньо-професійна програма: «Соціально-психологічна реабілітація»
Орієнтація освітньої програми: освітньо-професійна

Гарант освітньої програми

доктор педагогічних наук, професор _____ Сопівник І. В.
(науковий ступінь та вчене звання) (підпис) (ПІБ)

Керівник магістерської кваліфікаційної роботи

кандидат педагогічних наук _____ Міхеєва О.Ю.
(науковий ступінь та вчене звання) (підпис) (ПІБ)

Виконав

_____ (підпис)
(ПІБ студента)

Луценко Ю.О.

КИЇВ – 2025

**НАЦІОНАЛЬНИЙ УНІВЕРСИТЕТ
БІОРЕСУРСІВ І ПРИРОДОКОРИСТУВАННЯ УКРАЇНИ**

Гуманітарно-педагогічний факультет

ЗАТВЕРДЖУЮ

Завідувач кафедри соціальної роботи
та реабілітації, доктор педагогічних
робіт, професор

_____ Ірина СОПІВНИК
«19» грудня 2024 р.

**ЗАВДАННЯ
ДО ВИКОНАННЯ МАГІСТЕРСЬКОЇ КВАЛІФІКАЦІЙНОЇ
РОБОТИ СТУДЕНТУ**

Луценко Юрію Олександровичу

Спеціальність 231 «Соціальна робота»

Освітньо-професійна програма: «Соціально-психологічна реабілітація»

Орієнтація освітньої програми: освітньо-професійна

Тема магістерської кваліфікаційної роботи «Соціально-психологічна підготовка майбутніх соціальних працівників до волонтерської діяльності»

затверджена наказом ректора НУБіП України від «20» 11. 2024 року № 2066 «С»

Термін подання завершеної роботи на кафедру 14 листопада 2025 р.

Вихідні дані до магістерської кваліфікаційної роботи: наукові розробки вітчизняних і зарубіжних учених; матеріали періодичних видань; навчальна та довідкова література з теми дослідження.

Перелік питань, що підлягають дослідженню:

- 1) Розглянути теоретичні основи трудової реабілітації учасників бойових дій.
- 2) Проаналізувати український та зарубіжний досвід трудової реабілітації ветеранів.
- 3) Діагностувати проблеми працевлаштування та професійної адаптації учасників бойових дій.
- 4) Розробити та впровадити програму сприяння трудовій реабілітації учасників бойових дій.

Дата видачі завдання “___” _____ 2025__р.

Керівник магістерської кваліфікаційної роботи _____ Міхеєва О.Ю.

Завдання прийняла до виконання _____ Луценко Ю.О..

РЕФЕРАТ

Магістерська кваліфікаційна робота на тему «Соціально-трудова реінтеграція ветеранів війни в Україні: розробка та апробація програми «Шлях до відновлення»» має таку структуру: 1) картку кваліфікаційної дипломної роботи; 2) титульний аркуш; 3) завдання до виконання кваліфікаційної дипломної роботи; 4) реферат; 5) зміст; 6) вступ; 7) основна частина (III розділи); 8) загальні висновки; 9) список використаних джерел; 10) додатки. У роботі подано 5 додатків, 12 рисунків та 14 таблиць. Список використаних джерел складає 93 позиції. Обсяг дипломної кваліфікаційної роботи 112 сторінок.

В першому розділі здійснено теоретичний аналіз понять трудової реабілітації та реінтеграції учасників бойових дій; розглянуто її сутність, принципи та нормативно-правове забезпечення в Україні; проаналізовано український та зарубіжний досвід трудової реабілітації ветеранів.

В другому розділі «Характеристика проблем і потреб учасників бойових дій у сфері трудової реабілітації» висвітлено соціально-психологічні бар'єри працевлаштування, роль державних і громадських інституцій у професійній адаптації ветеранів.

У третьому розділі здійснено діагностику стану професійної мотивації, соціально-психологічної адаптованості, симптомів ПТСР та працевлаштування ветеранів. На основі аналізу результатів розроблено та впроваджено програму «Шлях до відновлення» (дод. Д, Е); проведено експериментальну перевірку ефективності (ЕГ=20, КГ=20) та аналіз повторної діагностики.

Ключові слова: трудова реабілітація, соціально-трудова реінтеграція, ветерани війни, професійна мотивація, соціально-психологічна адаптація, програма «Шлях до відновлення», патронаж, працевлаштування.

ЗМІСТ

ВСТУП

РОЗДІЛ 1. ТЕОРЕТИЧНІ ОСНОВИ ТРУДОВОЇ РЕАБІЛІТАЦІЇ УЧАСНИКІВ БОЙОВИХ ДІЙ.....8

1.1. Поняття, сутність та принципи трудової реабілітації.....8

1.2. Нормативно-правове забезпечення трудової реабілітації ветеранів та учасників бойових дій в Україні.....13

1.3. Український та зарубіжний досвід трудової реабілітації учасників бойових дій20

Висновки до першого розділу.....33

РОЗДІЛ 2. ХАРАКТЕРИСТИКА ПРОБЛЕМ І ПОТРЕБ УЧАСНИКІВ БОЙОВИХ ДІЙ У СФЕРІ ТРУДОВОЇ РЕАБІЛІТАЦІЇ.....34

2.1. Соціально-психологічні проблеми учасників бойових дій у процесі повернення до трудової діяльності.....34

2.2. Роль державних і громадських інституцій у сприянні працевлаштуванню та професійній адаптації учасників бойових дій.....39

Висновки до другого розділу48

РОЗДІЛ 3. ШЛЯХИ ТА УМОВИ ПІДВИЩЕННЯ ЕФЕКТИВНОСТІ ТРУДОВОЇ РЕАБІЛІТАЦІЇ УЧАСНИКІВ БОЙОВИХ ДІЙ49

3.1. Діагностика проблеми працевлаштування та професійної адаптації учасників бойових дій49

3.2. Розробка та апробація програми сприяння трудовій реабілітації учасників бойових дій65

3.3. Аналіз ефективності експериментальної роботи70

Висновки до третього розділу.....82

ВИСНОВКИ.....83

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ.....85

ДОДАТКИ.....93

ВСТУП

Актуальність дослідження. Повномасштабна війна в Україні призвела до значного зростання кількості ветеранів, які потребують комплексної підтримки для повернення до цивільного життя. За даними Міністерства у справах ветеранів, станом на 2025 рік понад 1,5 млн осіб мають статус учасника бойових дій, з яких близько 70% стикаються з проблемами працевлаштування, соціальної адаптації та психологічної стабільності. Трудова реінтеграція є ключовим фактором відновлення соціальних ролей, економічної незалежності та запобігання маргіналізації. Соціальні працівники виступають посередниками між ветеранами, державними інституціями та роботодавцями, забезпечуючи патронаж, мотивацію та супровід.

Проте традиційні програми перекваліфікації часто ігнорують психологічні бар'єри (ПТСР, страх відмови, упередження), що знижує їх ефективність. Соціально орієнтована модель реінтеграції, яка поєднує діагностику потреб, мотиваційні тренінги, волонтерство та індивідуальний супровід, є критично важливою для подолання цих викликів. Актуальність теми зумовлена необхідністю розробки практичних інструментів для соціальних працівників, які працюють з ветеранами в умовах обмежених ресурсів та високої емоційної напруги.

Проблема трудової реабілітації ветеранів досліджена вітчизняними вченими (О. Бондаренко, Л. Гладченко, І. Кокун, О. Міхєєва, Ю. Луценко) та зарубіжними (D. Shea, J. Wilson, M. Gardner, VA Vocational Rehabilitation). Незважаючи на розробленість окремих аспектів (перекваліфікація, гранти), питання соціально-психологічного супроводу реінтеграції залишається недостатньо вивченим, що визначило вибір теми: «Соціально-трудова реінтеграція ветеранів війни в Україні: розробка та апробація програми «Шлях до відновлення»».

Метою дослідження є теоретичне обґрунтування та експериментальна перевірка програми соціально-трудової реінтеграції ветеранів «Шлях до відновлення».

Для досягнення мети поставлено *такі завдання*:

1. Розглянути теоретичні основи трудової реабілітації учасників бойових дій.
2. Проаналізувати український та зарубіжний досвід трудової реабілітації ветеранів.
3. Діагностувати проблеми працевлаштування та професійної адаптації учасників бойових дій.
4. Розробити та впровадити програму сприяння трудовій реабілітації учасників бойових дій.

Об'єкт дослідження – процес соціально-трудової реінтеграції ветеранів війни.

Предмет дослідження – програма «Шлях до відновлення» як інструмент соціального супроводу реінтеграції.

Методи дослідження. Теоретичні: аналіз наукової літератури, нормативних актів, узагальнення, порівняння. Емпіричні: анкетування (дод. А–Г), педагогічний експеримент (констатувальний, формувальний, контрольний етапи). Математико-статистичні: t-критерій Ст'юдента, кореляційний аналіз, описова статистика.

Експериментальна база дослідження. Дослідження проведено на базі центрів соціальної підтримки ветеранів м. Київ та Київської області. Вибірка—40 ветеранів УБД (ЕГ=20, КГ=20).

~~Наукова новизна полягає в розробці соціально орієнтованої програми «Шлях до відновлення», що інтегрує діагностику, мотиваційний тренінг, патронаж та волонтерство; вперше апробовано в умовах соціальної роботи з ветеранами.~~

~~Практичне значення— програма (дод. Д, Е) може впроваджуватися соціальними працівниками ДСЗ, центрів ветеранів, громадських організацій; інструменти (анкети, конспект тренінгу) готові до використання.~~

Структура магістерської роботи. Робота складається зі вступу, трьох розділів, висновків, списку використаних джерел (93 позиції) та додатків. Основний текст – 112 сторінок, містить 12 рисунків, 14 таблиць, 5 додатків.

РОЗДІЛ 1. ТЕОРЕТИЧНІ ОСНОВИ ТРУДОВОЇ РЕАБІЛІТАЦІЇ УЧАСНИКІВ БОЙОВИХ ДІЙ

1.1. Поняття, сутність та принципи трудової реабілітації

Питання трудової реабілітації займає важливе місце в сучасній соціальній політиці, оскільки повернення осіб, які зазнали травматичного досвіду, до активної трудової діяльності розглядається не лише як економічний процес, а як умова повноцінної соціальної інтеграції. Після початку повномасштабної війни в Україні значно зросла кількість громадян, які отримали статус учасника бойових дій або ветерана, і для багатьох з них питання відновлення працездатності та професійної самореалізації стало ключовим фактором адаптації до мирного життя [1].

У цьому контексті трудова реабілітація розглядається як комплексний процес, що охоплює не лише професійне навчання або працевлаштування, а й психологічну підтримку, соціальний супровід, адаптацію робочого середовища та створення сприятливих умов для розвитку особистісного потенціалу.

Історично поняття трудової реабілітації почало формуватися у період після Другої світової війни, коли в багатьох країнах світу виникла потреба повертати на ринок праці значну кількість осіб із фізичними ушкодженнями та психоемоційними розладами, набутими під час бойових дій.

У цей період було закладено основи реабілітаційного підходу, який базувався на поєднанні медичних, психологічних та соціально-професійних заходів. Як зазначає українська дослідниця О. Бондаренко, «праця розглядалася не лише як економічна необхідність, а як засіб психосоціальної стабілізації, що допомагає відновити втрачені соціальні ролі» [2, с. 42].

Надалі концепція трудової реабілітації розвивалася у напрямі мультидисциплінарності, що передбачає участь у процесі фахівців різного

профілю: соціальних працівників, психологів, лікарів-реабілітологів, педагогів, юристів, кар'єрних консультантів.

Сучасне розуміння трудової реабілітації суттєво відрізняється від початкових моделей, оскільки воно не зводиться до механічного повернення до колишнього місця роботи, а спрямоване на формування нових професійних компетентностей, розвиток внутрішньої мотивації та створення умов для довгострокового збереження працездатності [3, с. 18].

В українському законодавстві трудова реабілітація визначається як один із напрямів комплексної реабілітації осіб з інвалідністю та осіб, які мають стійкі обмеження життєдіяльності, зокрема внаслідок участі у бойових діях.

Закон України «Про реабілітацію у сфері охорони здоров'я» (2020) визначає реабілітацію як систему заходів, спрямованих на відновлення, компенсацію або набуття втрачених чи порушених функцій, а трудову реабілітацію — як процес підготовки до виконання професійних обов'язків з урахуванням індивідуальних можливостей особи [4, с. 6].

Це визначення відображає сучасну тенденцію до розуміння праці не лише як засобу матеріального забезпечення, а як чинника соціального благополуччя, ідентичності та відновлення психоемоційного балансу.

У науковій літературі зустрічається низка дефініцій поняття «трудова реабілітація». Так, Ю. Мельник визначає її як «процес відновлення або формування професійних навичок у осіб, які втратили працездатність внаслідок хвороби, травми або кризових ситуацій, що супроводжується соціальною підтримкою і психологічним супроводом» [5, с. 27].

На думку С. Куценка, трудова реабілітація учасників бойових дій — це «комплекс дій, спрямованих на професійну адаптацію, формування мотивації до праці та соціальну реінтеграцію, який реалізується на засадах міжвідомчої взаємодії» [6, с. 91].

Ці визначення свідчать, що трудова реабілітація не обмежується лише поверненням до попереднього місця роботи, а включає широке коло заходів, спрямованих на забезпечення сталого працевлаштування та підвищення якості життя ветеранів.

У сучасній науковій літературі спостерігається зростаюча увага до проблеми трудової реабілітації осіб, які втратили працездатність частково або повністю внаслідок участі у воєнних діях. Це зумовлено не лише масштабами повномасштабної війни в Україні, а й розумінням того, що повернення ветеранів до трудової діяльності є ключовим чинником їхньої соціальної та психологічної стабілізації. Більшість авторів розглядають трудову реабілітацію як комплекс заходів, що включає професійну, соціальну, психологічну та правову підтримку, а також адаптацію робочого середовища до потреб осіб, які зазнали травматичного досвіду [7, с. 14].

Так, Л. Ковальчук визначає трудову реабілітацію як «системний процес формування або відновлення професійної компетентності осіб, які втратили працездатність, що супроводжується соціальним супроводом, психологічною підтримкою і створенням умов для інтеграції у трудове середовище» [8, с. 33]. А. Романенко та співавтори підкреслюють, що трудова реабілітація є не кінцевою метою, а «етапом більш широкого процесу соціальної реінтеграції, який передбачає відновлення соціальних зв'язків, психоемоційної стабільності та мотивації до професійної діяльності» [9, с. 71]. Подібну позицію займає і Всесвітня організація охорони здоров'я, наголошуючи, що реабілітація має розглядатися як «невід'ємна складова системи охорони здоров'я і соціального захисту, яка забезпечує людині максимально можливий рівень функціонування, незалежності та участі у суспільному житті» [10].

Важливою характеристикою сучасного розуміння трудової реабілітації є її структурованість, тобто наявність кількох ключових взаємопов'язаних компонентів. По-перше, це *професійна складова*, що охоплює профорієнтацію,

навчання, перекваліфікацію, наставництво на новому робочому місці, підтримку у складанні резюме та проходженні співбесід. Саме цей блок дозволяє ветеранам отримати нову конкурентну спеціальність або повернутися до попередньої професії з урахуванням змін у стані здоров'я [11].

По-друге, надзвичайно важливою є *психологічна складова* трудової реабілітації. Багато учасників бойових дій мають посттравматичний стресовий розлад, депресивні чи тривожні симптоми, що перешкоджають поверненню до стабільного трудового життя. Тому сучасні програми трудової реабілітації включають психологічне консультування, групову терапію, коучинг розвитку життєстійкості (*resilience*), роботу з подоланням професійного вигорання [12, с. 57].

По-третє, важливою є *соціальна складова*, що охоплює соціальний супровід, допомогу у відновленні соціальних зв'язків, наставництво з боку громадських організацій, підтримку родини ветерана. Ця складова покликана запобігти соціальній ізоляції, яка часто супроводжує ветеранів, та відновити їхнє відчуття соціальної включеності [13, с. 21].

І, нарешті, важливою є *правова складова*, що включає правове інформування, допомогу у реалізації пільг, компенсацій, соціальних гарантій, супровід у вирішенні трудових спорів або оформленні інвалідності. Цей компонент дозволяє зняти адміністративні та юридичні бар'єри, що часто стають перешкодою для повернення до праці [14]. Таким чином, ефективна трудова реабілітація можлива лише за умови узгодженої реалізації всіх чотирьох складових — професійної, психологічної, соціальної та правової.

Виходячи з вище сказаного можемо підсумувати, що трудова реабілітація — це важлива складова комплексної системи медико-соціальної реабілітації, спрямована на відновлення та розвиток працездатності людини після захворювання, травми чи у випадку інвалідності. Вона забезпечує можливість людині повернутися до активної трудової діяльності або здобути новий вид

професійної зайнятості, який відповідає її фізичним та психологічним можливостям.

Трудова реабілітація — це система заходів, спрямованих на:

- відновлення або формування професійних навичок;
- підвищення працездатності;
- пристосування умов праці до можливостей людини;
- інтеграцію людини в суспільство через продуктивну діяльність.

Поряд із цим, важливу роль у трудовій реабілітації відіграють принципи її організації та реалізації.

До ключових принципів, на які спирається сучасна наука та практика, належать:

- *принцип раннього початку*. Чим раніше розпочинається реабілітація, тим вищі шанси на успішне відновлення
 - *принцип індивідуалізації*, що передбачає врахування особистих потреб, можливостей, стану здоров'я та професійного досвіду кожного ветерана [5, с. 33];
 - *принцип комплексності*, який вимагає поєднання зусиль різних фахівців (соціальних працівників, психологів, реабілітологів, юристів, кар'єрних консультантів) та застосування міжсекторального підходу [15];
 - *принцип етапності та безперервності*, що забезпечує послідовність підтримки від раннього етапу реабілітації після повернення з фронту до повної професійної інтеграції [16];
 - *принцип доступності*, який передбачає створення рівних можливостей для участі у програмах реабілітації незалежно від місця проживання, рівня освіти чи стану здоров'я [17];
 - *принцип правової гарантованості*, що зобов'язує державу створити належне нормативне підґрунтя та механізми фінансування програм реабілітації [18];

– *принцип активної участі ветерана*, який означає, що сам учасник бойових дій повинен бути не пасивним отримувачем послуг, а активним учасником процесу планування і реалізації власної програми реабілітації [22].

Дотримання цих принципів дозволяє забезпечити цілісність і ефективність процесу трудової реабілітації, уникнути дублювання функцій різних установ, підвищити мотивацію ветеранів та їхню готовність повернутися до праці. Водночас дотримання чіткої логіки побудови програм реабілітації сприяє досягненню головної мети — не лише працевлаштування, а повної соціально-професійної інтеграції ветеранів у повоєнне суспільство.

Отже, трудова реабілітація є складним і багатовимірним процесом, спрямованим на відновлення або формування професійної здатності, соціальної активності та психологічної стійкості осіб, які зазнали впливу травматичних подій, зокрема учасників бойових дій. Її сутність полягає не лише у забезпеченні працевлаштування, а насамперед у створенні умов для повноцінної соціально-професійної інтеграції ветеранів у суспільство. Сучасні наукові підходи розглядають трудову реабілітацію як комплекс взаємопов'язаних компонентів — професійної, психологічної, соціальної та правової, що реалізуються на засадах індивідуалізації, комплексності, безперервності, доступності, правової гарантованості та активної участі ветерана у власному відновленні. Дотримання цих принципів дозволяє не лише підвищити ефективність реабілітаційних програм, а й забезпечити сталу участь ветеранів у трудовій діяльності, що є важливою умовою їхньої соціальної стабілізації та розвитку повоєнного суспільства в Україні.

1.2. Нормативно-правове забезпечення трудової реабілітації ветеранів та учасників бойових дій в Україні

Організація ефективної системи трудової реабілітації учасників бойових дій неможлива без належного нормативно-правового регулювання, яке визначає засади, механізми, повноваження суб'єктів та гарантії для ветеранів. Наявність

розвиненої правової бази є ключовою умовою не лише для забезпечення прав ветеранів на працю, а й для створення цілісної системи підтримки, що охоплює професійну підготовку, соціальний супровід, психологічну реабілітацію та адаптацію робочого середовища. У контексті повномасштабної війни та різкого збільшення кількості ветеранів питання вдосконалення нормативного регулювання набуло особливої актуальності [1].

Правове забезпечення трудової реабілітації в Україні формується не лише на національному, а й на міжнародному рівні. Україна є учасницею низки міжнародних документів, які визначають основні стандарти у сфері праці, соціального захисту та реабілітації, що прямо або опосередковано стосуються ветеранів і осіб з інвалідністю. Ці акти стали базою для розроблення українського законодавства у сфері реабілітації.

Одним із фундаментальних міжнародних документів є Конвенція МОП №159 «Про професійну реабілітацію та зайнятість інвалідів» (1983), яка була ратифікована Україною у 2006 році [2]. Вона зобов'язує держави створювати умови для професійної реабілітації осіб з інвалідністю, сприяти їхньому працевлаштуванню та професійному зростанню на рівних засадах з іншими працівниками. Конвенція визначає трудову реабілітацію як процес, що має забезпечувати повну інтеграцію особи в суспільство, зокрема шляхом створення адаптованих умов праці.

Важливе значення має і Конвенція ООН про права осіб з інвалідністю (2006), яка ратифікована Україною у 2009 році [3]. Вона встановлює право осіб з інвалідністю на працю, включаючи можливість заробляти собі на життя працею, яку вони вільно обирають, у середовищі, відкритому, інклюзивному та доступному для них. Стаття 27 Конвенції прямо зобов'язує держави забезпечити ефективний доступ осіб з інвалідністю до програм професійної підготовки, працевлаштування та кар'єрного зростання.

Суттєвий вплив на формування сучасної української політики у сфері реабілітації мають і рекомендації Всесвітньої організації охорони здоров'я (ВООЗ). У своїх керівних документах ВООЗ наголошує, що реабілітація, зокрема трудова, має розглядатися як складова системи охорони здоров'я та соціального забезпечення, а не як окремий додатковий сервіс [4, с. 5]. Це означає, що держава повинна закладати фінансування на реабілітацію в державні програми та забезпечувати міжвідомчу координацію між службами охорони здоров'я, соціального захисту, освіти та зайнятості.

Крім того, у практиці Ради Європи діє Європейський кодекс соціального забезпечення (1990), учасницею якого є Україна [5]. Кодекс закріплює обов'язок держав гарантувати професійну реабілітацію та працевлаштування осіб, які втратили працездатність внаслідок травм чи захворювань. Хоча цей документ має рекомендаційний характер, він став основою для багатьох положень українського законодавства про зайнятість та реабілітацію ветеранів.

Отже, міжнародні акти створили базис, на якому будується національна система трудової реабілітації ветеранів в Україні. Їхні положення визначають загальні стандарти і принципи — рівність можливостей, недискримінацію, інклюзивність, доступність та безпечні умови праці — які мають враховуватися при розробленні українських законів, стратегій і програм у сфері реабілітації.

Національне законодавство України у сфері трудової реабілітації ветеранів базується на положеннях Конституції України, яка закріплює право кожного громадянина на працю, належні, безпечні й здорові умови праці, на захист від незаконного звільнення та своєчасне отримання винагороди за працю (ст. 43) [6]. Це положення є фундаментом для подальшого розвитку законодавчої бази, яка деталізує гарантії соціального захисту та реабілітації учасників бойових дій.

Ключовим актом є Закон України «Про статус ветеранів війни, гарантії їх соціального захисту», ухвалений ще у 1993 році та багаторазово оновлений, зокрема у 2022–2023 роках. Закон визначає правовий статус ветеранів війни,

встановлює систему пільг та гарантій, серед яких — переважне право на залишення на роботі при скороченні чисельності працівників, право на перепідготовку та підвищення кваліфікації за рахунок державного бюджету, сприяння у працевлаштуванні та створення спеціальних робочих місць [7, ст. 7]. Також передбачено першочергове право ветеранів на отримання земельних ділянок для ведення підприємницької діяльності та пільги при відкритті власної справи.

Значну роль у формуванні сучасної системи реабілітації відіграє ЗУ «Про реабілітацію у сфері охорони здоров'я» (2020), який уперше на законодавчому рівні закріпив поняття комплексної реабілітації. У статті 1 цього закону визначено, що реабілітація охоплює медичні, психологічні, соціальні та професійні заходи, а трудова реабілітація розглядається як невід'ємна складова загальної реабілітації, спрямована на відновлення або набуття професійних навичок та здатності до праці [8, ст. 1]. Закон також передбачає створення міжвідомчої системи взаємодії (медичні заклади, служби зайнятості, соціальні служби, громадські організації), що відповідає сучасним міжнародним підходам.

Не менш важливим є ЗУ «Про зайнятість населення» (2012), який містить окремі норми щодо працевлаштування учасників бойових дій. Зокрема, стаття 14 передбачає надання дотацій роботодавцям на створення нових робочих місць для ветеранів, а також надання їм послуг професійної орієнтації, навчання і підвищення кваліфікації [9, ст. 14]. Крім того, закон гарантує ветеранам першочергове право на участь у державних і місцевих програмах зайнятості.

Положення про трудові гарантії для учасників бойових дій містить також Кодекс законів про працю України (КЗпП). У статті 119 КЗпП визначено, що за працівниками, призваними на військову службу під час мобілізації або проходження служби за контрактом, зберігаються місце роботи, посада і середній заробіток на час служби [10]. Після демобілізації вони мають право на повернення на попереднє місце роботи або на рівнозначну посаду, що є важливою передумовою для подальшої трудової реабілітації.

Важливу роль у системі трудової реабілітації ветеранів відіграє і ЗУ «Про основи соціальної захищеності осіб з інвалідністю», оскільки значна частина учасників бойових дій отримує інвалідність унаслідок поранень або травм. Закон зобов'язує державу забезпечити створення спеціальних робочих місць, адаптацію умов праці, фінансування програм перекваліфікації та сприяння самозайнятості осіб з інвалідністю [11].

Сукупність зазначених законів формує нормативну основу, яка гарантує ветеранам право на професійне відновлення та участь у трудовій діяльності. Водночас у практиці застосування цих актів існує низка проблем — фрагментарність регулювання, недостатня координація між установами, відсутність єдиної системи обліку ветеранів, які потребують трудової реабілітації. Ці питання потребують вдосконалення, що має бути враховано при розробленні нових державних програм і стратегій у сфері підтримки ветеранів.

Суттєве значення для нормативного забезпечення трудової реабілітації ветеранів в Україні мають підзаконні нормативні акти та стратегічні документи уряду, які конкретизують положення базових законів. Одним із ключових документів є Державна стратегія безбар'єрності на період до 2030 року (постанова КМУ № 366 від 14.04.2021) [12]. Вона спрямована на усунення бар'єрів у доступі до освіти, праці, транспорту та соціальних послуг для осіб з інвалідністю і ветеранів, а також передбачає створення інклюзивного ринку праці та модернізацію системи професійної реабілітації.

У 2022 році Міністерство у справах ветеранів затвердило стратегію розвитку системи переходу від військової кар'єри до цивільного життя, яка визначає завдання зі створення мережі центрів підтримки ветеранів, програм перекваліфікації, наставництва та партнерства з роботодавцями [13]. У межах цієї стратегії впроваджено державні програми, зокрема «Армія відновлення», що залучає ветеранів та безробітних до громадських робіт із виплатою зарплати [14], а

також механізм ваучерів на навчання, що надаються службами зайнятості для фінансування перекваліфікації до 26 тис. грн [5].

Важливим елементом нормативного забезпечення є *Порядок надання послуг з професійної реабілітації особам з інвалідністю*, затверджений наказом Міністерства соціальної політики України № 518 від 13 травня 2021 року [15]. У документі визначено механізм формування індивідуальних програм реабілітації, критерії добору професій та алгоритм взаємодії між реабілітаційними центрами й службами зайнятості. Окремі функції закріплені за Державною службою зайнятості України, яка організовує профорієнтаційні заходи, проводить курси підвищення кваліфікації та надає дотації роботодавцям за працевлаштування ветеранів та осіб із інвалідністю [16].

У 2024–2025 рр. уряд вносив зміни в порядок професійної адаптації (редакції Порядку №432, постанова №805 від 09.07.2024) та затвердив механізм роботи фахівців із супроводу ветеранів (постанова №881 від 02.08.2024). Ці зміни спрямовані на посилення індивідуального супроводу та координації працевлаштування ветеранів.

За даними Міністерства у справах ветеранів України, станом на початок 2024 року в Україні зареєстровано понад 1,2 млн осіб зі статусом учасника бойових дій, з них понад 400 тис. — працездатного віку [1]. У 2023 році службами зайнятості було працевлаштовано близько 26 тис. ветеранів, понад 5 тис. осіб скористалися ваучерами на навчання [5, с. 9]. Ці дані свідчать про позитивну динаміку, однак частка ветеранів, які успішно інтегрувалися у трудову сферу, залишається відносно низькою порівняно із загальною чисельністю осіб зі статусом учасника бойових дій.

Організаційне забезпечення системи трудової реабілітації ветеранів здійснюють кілька центральних органів виконавчої влади:

- Міністерство у справах ветеранів України — формує державну політику у сфері соціального захисту ветеранів, координує програми перекваліфікації та створює реєстр ветеранів;
- Міністерство охорони здоров'я України — відповідає за медичну і психосоціальну реабілітацію, яка є базою для подальшої трудової інтеграції;
- Міністерство соціальної політики України — забезпечує реалізацію послуг з професійної реабілітації та соціального супроводу;
- Міністерство економіки України — реалізує політику у сфері зайнятості та фінансує програми підтримки працевлаштування ветеранів;
- Державна служба зайнятості — організовує профорієнтацію, навчання, дотації роботодавцям.

Попри наявність розгалуженої нормативної бази, у практиці реалізації трудової реабілітації зберігається *низка проблем*: фрагментарність законодавства, дублювання повноважень між різними відомствами, відсутність єдиного механізму моніторингу ефективності програм і недостатнє фінансування центрів реабілітації.

Є чимало нормативних інструментів, але ефективність реалізації (доступ до програм, якість перенавчання, доведення інформації до ветеранів і роботодавців) часто потребує поліпшення — про це згадують аналітичні довідки і оцінки (парламентські/міністерські звіти). Наприклад, у дослідницьких та інформаційних довідках останніх років підкреслюють потребу в кращому зв'язку між демобілізацією і працевлаштуванням, масштабнішими програмами перенавчання та стимулюванням роботодавців.

Це вимагає розроблення єдиного комплексного закону про реабілітацію ветеранів, який поєднав би всі складові — медичну, психологічну, соціальну та професійну — та визначив чітку вертикаль відповідальних органів.

Отже, нормативно-правове забезпечення є ключовою передумовою ефективної реалізації трудової реабілітації ветеранів та учасників бойових дій в Україні. Воно охоплює систему міжнародних актів, національних законів,

підзаконних нормативних документів та стратегій, які визначають механізми професійного відновлення, перекваліфікації та працевлаштування осіб, що повертаються до цивільного життя. Попри наявність розгалуженої правової бази, її застосування на практиці супроводжується низкою проблем — фрагментарністю регулювання, дублюванням повноважень між органами влади, браком фінансування та відсутністю єдиного координаційного центру. Удосконалення нормативного поля, його гармонізація з міжнародними стандартами та забезпечення міжвідомчої взаємодії є необхідною умовою створення дієвої системи трудової реабілітації ветеранів в умовах повоєнного відновлення України.

1.3. Український та зарубіжний досвід трудової реабілітації учасників бойових дій

У попередньому підрозділі було розглянуто нормативно-правові засади та сучасний стан трудової реабілітації ветеранів і учасників бойових дій в Україні. Водночас, у сучасних умовах післявоєнного розвитку наша держава стикається з безпрецедентним викликом — необхідністю забезпечити успішну реінтеграцію великої кількості ветеранів у цивільне життя. Ефективна трудова реабілітація є ключовою передумовою їхнього соціально-економічного відновлення, зменшення ризику маргіналізації, розвитку підприємництва та збереження кадрового потенціалу. Саме тому надзвичайно важливим є вивчення зарубіжного досвіду, адже багато країн із розвиненими системами підтримки ветеранів вже пройшли шлях масштабного повернення військовослужбовців до мирного життя [34].

Аналіз іноземних практик дозволяє виокремити інституційні моделі, підходи до організації реабілітаційних програм, механізми фінансування та контролю, які можуть бути адаптовані в Україні.

Найбільш розвинену систему трудової реабілітації ветеранів мають Сполучені Штати Америки, де цю сферу координує *U.S. Department of Veterans*

Affairs (Міністерство у справах ветеранів США), що щорічно обслуговує понад 9 млн осіб [38]. Серед ключових програм:

- *Vocational Rehabilitation and Employment (VR&E)* (Професійна реабілітація та працевлаштування) — програма професійної орієнтації, оплачуваного навчання, стажування і допомоги у працевлаштуванні [36];
- *Post-9/11 GI Bill* (Освітній закон після подій 11 вересня) — освітня програма фінансування навчання та перекваліфікації ветеранів і членів їхніх родин [37];
- *Veteran Readiness and Employment (VRE)* (Підготовка ветеранів до працевлаштування та професійна адаптація) — програма спеціалізованої допомоги ветеранам з інвалідністю, включно з адаптацією робочих місць [38].
- інтеграція психологічної підтримки у процес професійного відновлення [39].

Важливою особливістю є співпраця держави з бізнесом і громадами: роботодавці отримують податкові пільги за працевлаштування ветеранів [40]. Рівень зайнятості ветеранів у США сягає понад 74 % протягом року після звільнення зі служби [41].

Канаді центральну роль у підтримці ветеранів відіграє *Veterans Affairs Canada (VAC)* (Міністерство у справах ветеранів Канади), що реалізує програми соціальної та трудової адаптації [42]. Основні напрями:

- *Career Transition Services Program* (Програма кар'єрного переходу) — професійна орієнтація та допомога у працевлаштуванні [43];
- *Education and Training Benefit (ETB)* (Освітня і навчальна допомога) — фінансова підтримка на здобуття освіти для ветеранів з певним стажем служби [44];
- *Vocational Rehabilitation Program* (Програма професійної реабілітації) — поєднання професійного консультування, курсів перекваліфікації та підтримки ветеранів із інвалідністю [45].

Важливою особливістю є індивідуальні плани реабілітації та система наставництва [46]. Крім того, діють грантові програми для підприємництва та екстреної допомоги [47]. За даними офіційної статистики, протягом року після звільнення понад 70 % ветеранів Канади знаходять роботу або розпочинають навчання [48].

В Ізраїлі питання реабілітації ветеранів координує *Ministry of Defense of Israel* (Міністерство оборони Ізраїлю) через спеціалізований підрозділ *Rehabilitation Department* (Департамент реабілітації), який надає комплексні послуги військовослужбовцям, пораненим у бойових діях [49]. Основними інструментами цієї системи є державні реабілітаційні центри, програми професійної перекваліфікації та освітні гранти, а також заходи підтримки психічного здоров'я. Особливістю ізраїльської моделі є активна співпраця держави з ветеранськими організаціями, зокрема *Beit Halochem* (Дім воїна), які реалізують спортивні, культурні та освітні програми [50; 51]. Завдяки поєднанню державної політики та громадських ініціатив понад 80 % учасників програм протягом двох років повертаються до роботи або навчання [52]. Для України цей досвід є цінним прикладом ефективної інтеграції професійної та психосоціальної підтримки.

У країнах Європи система трудової реабілітації ветеранів базується на принципах соціальної інтеграції, партнерства та залучення місцевих громад. У Німеччині ветерани мають доступ до програм перекваліфікації та працевлаштування через *Bundesagentur für Arbeit* (Федеральне агентство праці), яке фінансує курси, стажування та сприяє адаптації ветеранів на робочих місцях [53]. У Великій Британії ключову роль відіграє *Career Transition Partnership* (СТР) (Партнерство кар'єрного переходу), що забезпечує професійне консультування, навчання та підтримку під час пошуку роботи. Велику увагу приділено співпраці державних структур із бізнесом і благодійними фондами, які реалізують грантові програми для розвитку ветеранського підприємництва [54].

В окремих країнах, зокрема у Франції та Нідерландах, створено національні центри кар'єрного супроводу колишніх військових, що поєднують послуги з психологічної реабілітації, навчання та соціальної адаптації. Подібні установи діють за принципом «єдиного вікна», забезпечуючи швидкий доступ ветеранів до необхідних сервісів [54].

Європейські моделі вирізняються високим рівнем інтеграції ветеранів у ринок праці, поєднанням професійної підготовки з психологічною підтримкою та індивідуальним підходом до кожного ветерана. У багатьох країнах активно впроваджуються цифрові платформи для підбору вакансій, дистанційного навчання та онлайн-консультацій, що підвищує ефективність соціальної адаптації колишніх військовослужбовців.

Важливою особливістю є поєднання професійної підготовки з психологічною підтримкою. Трудова реабілітація розглядається не лише як засіб працевлаштування, а й як інструмент відновлення особистісної гідності, психологічної рівноваги та соціальної активності. У низці європейських країн активно впроваджуються цифрові платформи для підбору вакансій, дистанційного навчання та онлайн-консультацій, що підвищує ефективність інтеграції ветеранів у цивільне життя.

Для узагальнення зарубіжного та українського досвіду трудової реабілітації ветеранів доцільно подати порівняльну таблицю, що відображає ключові інституційні механізми, програми та результати (Табл. 1.1.). Таблицю складено на основі офіційних звітів і досліджень, зокрема Міністерства у справах ветеранів США [35–41], Veterans Affairs Canada (Міністерства у справах ветеранів Канади) [42–48], Міністерства оборони Ізраїлю [49–52], статистичних даних Німеччини та Великої Британії [53; 54], а також аналітичних матеріалів Міністерства у справах ветеранів України та Державної служби зайнятості України [33].

Порівняння систем трудової реабілітації ветеранів у різних країнах

Країна / регіон	Основні інституції	Ключові програми та інструменти	Фінансування та стимули	Результати
США	U.S. Department of Veterans Affairs (Міністерство у справах ветеранів США), U.S. Department of Labor (Департамент праці США)	Vocational Rehabilitation and Employment (VR&E) — професійна орієнтація і працевлаштування; Post-9/11 GI Bill — фінансування освіти; Veteran Readiness and Employment (VRE) — допомога ветеранам з інвалідністю; психологічна підтримка	Державний бюджет + податкові пільги роботодавцям	Понад 74 % ветеранів працевлаштовані протягом року після служби
Канада	Veterans Affairs Canada (Міністерство у справах ветеранів Канади)	Career Transition Services (програма кар'єрного переходу), Education and Training Benefit (ETB) (освітня допомога), Vocational Rehabilitation Program (професійна реабілітація), менторство	Державний бюджет + грантові програми для підприємства	Понад 70 % ветеранів працюють або навчаються протягом року
Ізраїль	Ministry of Defense of Israel (Міністерство оборони Ізраїлю), ветеранські організації Beit Halochem (Дім воїна)	Реабілітаційні центри, перекваліфікація, психосоціальна підтримка, Start-Up for Veterans (підтримка ветеранських стартапів)	Державний бюджет + благодійні фонди	Понад 80 % ветеранів повертаються до роботи чи навчання протягом двох років
Європа (Німеччина, Велика Британія)	Bundesagentur für Arbeit (Федеральне агентство праці, Німеччина), Ministry of Defence (Міністерство оборони Великої Британії)	Програми перекваліфікації, Career Transition Partnership (СТП) (Партнерство кар'єрного переходу)	Державні програми + співпраця з бізнесом і фондами	Високий рівень інтеграції у ринок праці
Україна	Міністерство у справах ветеранів України, Міністерство соціальної політики України, Державна служба зайнятості	Законодавчі гарантії, програма «Армія відновлення», ваучери на навчання	Державний бюджет, міжнародна допомога; нестача стабільного фінансування	Система формується; ефективність працевлаштування низька

	України		
--	---------	--	--

Порівняльний аналіз показує, що успішність трудової реабілітації ветеранів значною мірою залежить від рівня міжвідомчої координації, фінансових стимулів і гнучкості програм перекваліфікації. У країнах із високим рівнем зайнятості колишніх військовослужбовців (США, Ізраїль, Канада) функціонує багаторівнева система підтримки, у якій поєднано державні ресурси, діяльність громадських організацій і приватного сектору.

Особливу роль у цих моделях відіграють програми психологічної підтримки, які інтегровані в професійну реабілітацію. Наприклад, у США та Ізраїлі кожен ветеран може одночасно проходити курси перекваліфікації та отримувати консультації психолога, що підвищує ефективність повернення до праці. У Канаді й країнах ЄС акцент зроблено на індивідуальних планах адаптації та наставництві, що допомагає врахувати потреби ветеранів різного віку, освіти та стану здоров'я.

Для України актуальним є впровадження комплексної моделі, що поєднує державну політику з розвитком ветеранського підприємництва, партнерством із бізнесом та залученням міжнародних донорів. В останні роки з'явилися програми перекваліфікації, ваучери на освіту, гранти для започаткування власної справи, проте все ще бракує системної координації між державними структурами, місцевими громадами та громадськими ініціативами [33].

Важливим викликом залишається нерівномірний доступ до можливостей працевлаштування у різних регіонах, особливо в громадах, що постраждали від бойових дій. Посилення партнерства між органами влади, ветеранськими об'єднаннями та міжнародними організаціями здатне створити більш цілісну екосистему підтримки, орієнтовану на довгострокову зайнятість ветеранів [52, с. 17].

Для наочності рівень працевлаштування ветеранів у США, Канаді, Ізраїлі, країнах Європи та Україні узагальнено й подано у вигляді діаграми (Рис. 1.1),

складеної на основі офіційних звітів та аналітичних досліджень [33; 41; 48; 52–54]. Така візуалізація дозволяє чітко порівняти частку ветеранів, які успішно інтегрувалися у ринок праці після завершення військової служби.

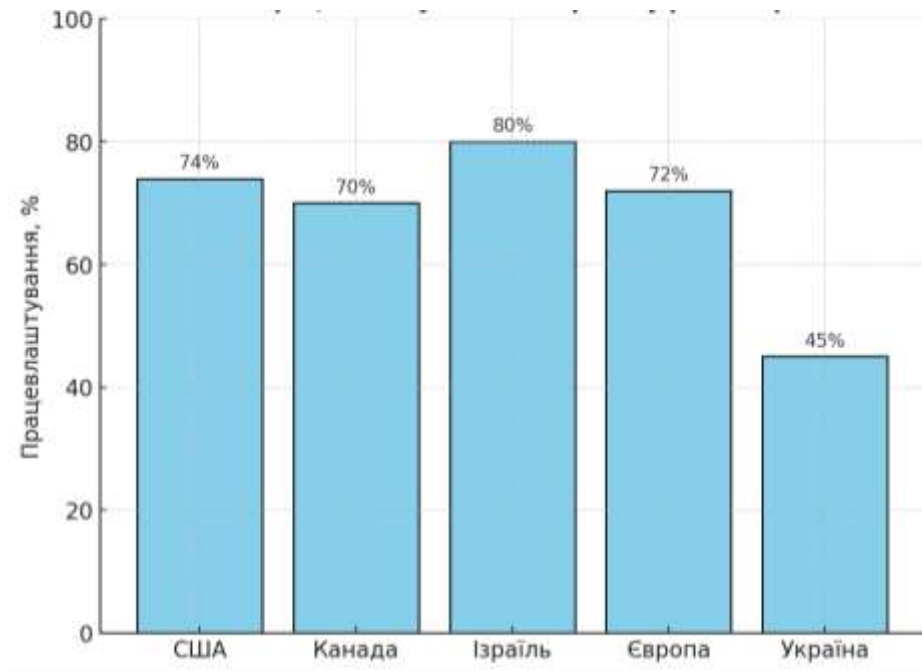


Рис.1.1. Рівень працевлаштування ветеранів у різних країнах

Отже, досвід зарубіжних країн показує, що успішна трудова реабілітація ветеранів базується на поєднанні правових гарантій, доступу до освіти й перекваліфікації, психологічної підтримки та фінансових стимулів для роботодавців.

У США ключовими є масштабні освітні програми Міністерства у справах ветеранів, у Канаді — індивідуальні плани реабілітації та гранти для ветеранського підприємництва, в Ізраїлі — інтеграція психосоціальної допомоги з професійним відновленням, а в країнах Європи — партнерство державних інституцій і громадських організацій.

Для України цінним є адаптація цих підходів, зокрема розвиток індивідуальних програм, грантових механізмів і співпраці з бізнесом та ветеранськими об'єднаннями. Це сприятиме зміцненню національної системи реабілітації та ефективній інтеграції учасників бойових дій у мирне життя.

У цьому контексті варто розглянути сучасні практики трудової реабілітації в Україні, які охоплюють державні, донорські та громадські ініціативи.

В Україні система трудової реабілітації ветеранів активно розвивається, поєднуючи державну політику, міжнародну допомогу та діяльність ветеранських організацій.

1. Державні програми та ініціативи.

Такі програми та ініціативи здійснюються через Програми Державної служби зайнятості України:

- безоплатне професійне навчання та перекваліфікація;
- оплачувані громадські та тимчасові роботи;
- програми стажування на підприємствах з подальшим працевлаштуванням.

Ці заходи дають можливість ветеранам здобути нову професію або повернутися до ринку праці після служби.

Через Гранти на створення власної справи:

- державна програма «єРобота» (надання мікрогрантів для відкриття чи розвитку бізнесу);
- спеціальні конкурси для ветеранів і членів їхніх сімей.

Через Програми професійної адаптації (затверджена постановою Кабінету Міністрів України): фінансує навчання ветеранів у закладах освіти, на курсах чи тренінгах, у тому числі в приватних освітніх центрах.

2. Міжнародну та донорську підтримку

- *United States Agency for International Development (USAID)* — Агентство США з міжнародного розвитку;

- *United Nations Development Programme (UNDP)* — Програма розвитку Організації Об'єднаних Націй;

- *EU4Business* — програма Європейського Союзу з підтримки малого і середнього бізнесу;

- *International Organization for Migration (IOM)* (Міжнародна організація з міграції) реалізують проєкти, що передбачають гранти на започаткування бізнесу ветеранами; тренінги з підприємництва та цифрових навичок; консультації з фінансів, управління та маркетингу.

- Програма *International Research & Exchanges Board (IREX)* (Рада міжнародних досліджень та обмінів) — «Ветеранський бізнес» забезпечує менторську підтримку та мікрогранти для запуску власних проєктів ветеранів.

3. Ветеранське підприємництво та соціальні ініціативи

- «Veteran Hub» (Київ, Вінниця, Дніпро та ін.) — простір для ветеранів із консультаціями, тренінгами та програмами працевлаштування.

- «Побратими» та «Ветеранський простір» у регіонах поєднують психологічну підтримку з бізнес-навчанням та допомогою у пошуку роботи.

Ветеранські бізнеси (кав'ярні, майстерні, ІТ-компанії, агропроєкти) створюють не лише робочі місця для ветеранів, а й спільноти взаємопідтримки.

- *Veteran Business Awards* (Премія ветеранського бізнесу)— щорічна премія, що відзначає найкращі ветеранські бізнеси, популяризує їхній досвід і мотивує інших.

- Програма «*Ветеран до ветерана*» сприяє наставництву: колишні військові допомагають побратимам у навчанні, кар'єрі та адаптації.

- Соціальні підприємства *Pizza Veterano* (Піцца Ветерано), *Veteran Coffee* (Ветеранська кава), *Veteran Brewery* (Ветеранська броварня) поєднують працевлаштування ветеранів, бізнес-модель і суспільну користь. Зростає кількість ветеранських підприємців, які створюють робочі місця не лише для себе,

а й для інших. Усе більше ветеранів здобувають нові цивільні професії — фахівці з ІТ, логістики, психології, підприємництва.

Посилюється регіональна мережа ветеранських просторів, що надають послуги «під одним дахом»: психологічну підтримку, юридичні консультації, кар'єрне консультування та допомогу у працевлаштуванні.

Таким чином, в Україні формується комплексна система трудової реабілітації ветеранів, яка поєднує державні, міжнародні та громадські ініціативи. Її розвиток сприяє не лише соціальній інтеграції колишніх військовослужбовців, а й зміцненню трудового потенціалу держави у післявоєнний період. У процесі розвитку системи трудової реабілітації ветеранів в Україні поступово формується багаторівнева структура взаємодії між державними установами, місцевими громадами, міжнародними партнерами та ветеранськими спільнотами. Така співпраця сприяє створенню єдиної екосистеми підтримки, у межах якої колишні військовослужбовці отримують не лише професійні навички, але й соціальну мотивацію для повернення до активного життя.

Важливим напрямом стає поєднання професійної підготовки з психологічною та соціальною реабілітацією. Це дає змогу підвищити ефективність адаптаційних програм, запобігти емоційному вигоранню ветеранів і зміцнити їхню готовність до працевлаштування. Одночасно триває вдосконалення законодавчої бази та розширення партнерств із приватним сектором, що відкриває нові можливості для сталого розвитку ветеранського підприємництва.

Для узагальнення сучасних державних, міжнародних та громадських практик трудової реабілітації ветеранів в Україні доцільно подати порівняльну таблицю, що відображає основні програми, виконавців і форми підтримки (*Табл. 1.2.*). Таблицю складено на основі офіційних матеріалів Міністерства у справах ветеранів України, Державної служби зайнятості України, Міністерства економіки України, а також аналітичних звітів міжнародних програм United States Agency for International Development (USAID) (Агентство США з міжнародного розвитку), United Nations

Development Programme (UNDP) (Програма розвитку Організації Об'єднаних Націй), EU4Business (ЄС для бізнесу), International Organization for Migration (IOM) (Міжнародна організація з міграції), International Research & Exchanges Board (IREX) (Рада міжнародних досліджень та обмінів) [55–61].

Таблиця 1.2.

Порівняння основних програм і ініціатив трудової реабілітації ветеранів в Україні

№	Назва програми / ініціативи	Виконавець / організація	Основний зміст та форми підтримки	Джерела фінансування
1.	Програми Державної служби зайнятості України	Державна служба зайнятості України	Безоплатне навчання, перекваліфікація, оплачувані громадські роботи, стажування з подальшим працевлаштуванням	Державний бюджет України
2.	Програма «єРобота»	Міністерство економіки України, регіональні центри зайнятості	Мікрогранти на відкриття або розвиток власного бізнесу, у тому числі для ветеранів	Державний бюджет України, міжнародна допомога
3.	Програма професійної адаптації ветеранів війни	Міністерство у справах ветеранів України, заклади освіти	Оплата навчання, курсів і тренінгів для ветеранів та членів їхніх родин	Державний бюджет України
4.	United States Agency for International Development (USAID) — Агентство США з міжнародного розвитку	Міжнародна донорська організація	Гранти на започаткування бізнесу, навчальні програми з підприємництва, підтримка ветеранських ініціатив	Донорські кошти США
5.	United Nations Development Programme (UNDP) — Програма розвитку ООН	Міжнародна організація	Підтримка працевлаштування ветеранів, навчальні тренінги, консультації з управління бізнесом	Кошти ООН та ЄС

6.	EU4Business — програма ЄС з підтримки малого і середнього бізнесу	Європейський Союз, Міністерство економіки України	Гранти, бізнес-консультації, тренінги з розвитку ветеранського підприємництва	Кошти ЄС
7.	International Organization for Migration (IOM) — Міжнародна організація з міграції	Представництво ІОМ в Україні	Гранти для самозайнятості, навчання з фінансової грамотності, індивідуальні плани розвитку	Донорські кошти (ЄС, Канада, США)
8.	International Research & Exchanges Board (IREX) — Рада міжнародних досліджень та обмінів	Представництво IREX в Україні	Програма «Ветеранський бізнес»: менторська підтримка, мікрогранти, консультації	Донорські кошти (США)
9.	Veteran Hub	Громадська організація, за підтримки міжнародних фондів	Консультації з працевлаштування, психологічна допомога, тренінги, події для ветеранів	Міжнародна технічна допомога
10.	Veteran Business Awards	Партнерська ініціатива ГО та бізнесу	Конкурс і премія для відзначення найкращих ветеранських бізнесів, популяризація підприємництва	Благодійні внески, приватне фінансування
11.	«Ветеран до ветерана»	Ветеранські організації України	Наставництво, кар'єрне консультування, підтримка освітніх ініціатив серед ветеранів	Грантові та громадські кошти
12.	Pizza Veterano, Veteran Coffee, Veteran Brewery	Ветеранські підприємства	Соціальне підприємництво, створення робочих місць для ветеранів, навчання персоналу	Власні кошти, інвестиції, гранти

Аналіз наведених даних засвідчує, що система трудової реабілітації ветеранів в Україні поступово набуває комплексного характеру, поєднуючи державні, міжнародні та громадські ініціативи. Спільна участь державних органів, міжнародних партнерів і ветеранських об'єднань формує багатовекторну модель підтримки, яка охоплює перекваліфікацію, працевлаштування, розвиток підприємництва та соціальну інтеграцію.

Разом із тим, на відміну від зарубіжних країн, українська система ще перебуває на етапі становлення. Вона потребує стабільного фінансування, вдосконалення законодавчої бази та посилення міжвідомчої координації між органами державної влади, службами зайнятості, закладами освіти й громадським сектором. Розвиток цих напрямів сприятиме формуванню сталої моделі реабілітації, орієнтованої на повноцінне повернення ветеранів до суспільно корисної діяльності.

Важливим завданням є підвищення доступності програм перекваліфікації та психологічної підтримки, зокрема на місцевому рівні, де зосереджена більшість ветеранських спільнот. Ефективне залучення громадських організацій і бізнесу здатне забезпечити гнучкі формати працевлаштування, наставництва та розвитку підприємницьких ініціатив.

Отже, український досвід трудової реабілітації перебуває у фазі активного формування, але має значний потенціал для розвитку за умови поєднання державної політики, партнерства з міжнародними інституціями та залучення соціального капіталу громад. Такий підхід сприятиме не лише професійному відновленню ветеранів, а й загальному зміцненню трудового потенціалу країни у післявоєнний період.

Висновки до першого розділу

У результаті проведеного аналізу з'ясовано, що трудова реабілітація ветеранів та учасників бойових дій є складним багатокomпонентним процесом, який охоплює правові, соціальні, психологічні та професійні аспекти. Вона спрямована не лише на працевлаштування, а й на відновлення внутрішньої мотивації, соціальної активності та почуття власної гідності ветеранів.

Доведено, що чинна нормативно-правова база України забезпечує основи для реалізації прав ветеранів на працю та реабілітацію, однак її практична реалізація залишається недостатньо ефективною. Серед ключових проблем — нестача фінансування, обмежена координація між державними структурами, громадами та громадськими організаціями, а також фрагментарність програм професійної адаптації.

Зарубіжний досвід (США, Канада, Ізраїль, Німеччина, Велика Британія) демонструє, що ефективна система трудової реабілітації ґрунтується на поєднанні освітніх грантів, індивідуальних планів реінтеграції, наставництва, психологічної допомоги та фінансових стимулів для роботодавців. Такий комплекс заходів забезпечує високий рівень працевлаштування колишніх військовослужбовців і сприяє їхній повноцінній соціальній інтеграції.

Для України актуальним є запровадження подібних підходів із урахуванням національних умов: розвиток системи перекваліфікації, грантових програм, ветеранського підприємництва, співпраці з бізнесом і громадським сектором.

Отже, ефективна модель трудової реабілітації в Україні має спиратися на принципи комплексності, індивідуалізації, партнерства та сталого фінансування. Її впровадження сприятиме зменшенню безробіття серед ветеранів, підвищенню їхньої соціальної активності та зміцненню трудового потенціалу держави у післявоєнний період.

РОЗДІЛ 2. ХАРАКТЕРИСТИКА ПРОБЛЕМ І ПОТРЕБ УЧАСНИКІВ БОЙОВИХ ДІЙ У СФЕРІ ТРУДОВОЇ РЕАБІЛІТАЦІЇ

2.1. Соціально-психологічні проблеми учасників бойових дій у процесі повернення до трудової діяльності

В умовах тривалої війни питання трудової реабілітації учасників бойових дій в Україні набуло виняткової соціальної актуальності. Повернення ветеранів до цивільного життя супроводжується численними бар'єрами, які виходять за межі лише професійної сфери. Йдеться про складну систему соціально-психологічних факторів, що визначають готовність і можливість людини відновити трудову активність після участі у воєнних діях [62, с. 563].

Сучасні дослідження свідчать, що реінтеграція ветеранів на ринок праці є багатовимірним процесом, який охоплює адаптацію до мирного середовища, подолання наслідків бойового стресу, формування нової мотивації до праці та відновлення соціальних зв'язків [63, с. 30]. Науковці наголошують, що без комплексного підходу — який поєднує соціальну, психологічну й професійну підтримку — повернення до стабільного трудового життя є вкрай ускладненим [64, с. 502].

За результатами дослідження, проведеного українськими науковцями у сфері соціальної реінтеграції ветеранів (І. Тарасенко, 2023 р.) [65], до основних соціальних проблем учасників бойових дій належать:

- обмежений доступ до гідних робочих місць, особливо у сільській місцевості;
- недостатня поінформованість роботодавців про особливості праці ветеранів;
- упереджене ставлення суспільства до осіб із бойовим досвідом;
- невідповідність між отриманими у військовій службі навичками та потребами цивільного ринку праці.

Часто колишні військовослужбовці стикаються з відчуттям втрати соціальної ролі та професійної ідентичності. За даними дослідження Міністерства у справах ветеранів України, понад 60 % опитаних зазначають труднощі у пошуку роботи, а майже половина — психологічну неготовність до спілкування у колективах [66]. Це свідчить, що проблеми трудової адаптації тісно пов'язані з психоемоційним станом ветеранів.

Серед психологічних проблем провідними є:

- посттравматичний стресовий розлад (ПТСР);
- тривожність, депресивні стани;
- агресивність;
- відчуття провини;
- соціальна ізоляція.

Такі стани знижують рівень самоконтролю, концентрації уваги, працездатності, що безпосередньо впливає на можливість повернення до професійної діяльності. За даними Всесвітньої організації охорони здоров'я (World Health Organization), симптоми ПТСР у ветеранів можуть зберігатися в середньому до п'яти років після демобілізації, якщо не забезпечено психологічну підтримку [67].

Варто зазначити, що результати клінічного дослідження, проведеного в *Journal of the American Medical Association Psychiatry* (Журнал Психіатрії Американської медичної асоціації, США), підтверджують ефективність моделі підтримуваного працевлаштування для ветеранів із ПТСР: 68 % учасників програми «Supported Employment» повернулися до стабільної трудової діяльності протягом року [62, с. 566]. Подібні результати демонструють і інші програми реінтеграції, де поєднуються психологічна допомога, професійне консультування та індивідуальний супровід під час пошуку роботи [63, с. 32].

Дослідження, опубліковане в *Journal of Traumatic Stress* (Журнал травматичного стресу), вказує, що серед ветеранів із ПТСР ризик безробіття майже

вдвічі перевищує середній рівень серед цивільного населення. Водночас ті, хто отримував психосоціальну підтримку та мав можливість проходити професійну адаптацію, демонстрували істотно вищий рівень мотивації та самооцінки [64, с. 503].

Такі результати підтверджують необхідність комплексного підходу до трудової реабілітації, який поєднує психологічне відновлення, професійне навчання, наставництво й підтримку роботодавців. Ефективність програм залежить не лише від фінансування, а й від міжвідомчої співпраці між соціальними службами, медичними центрами та бізнесом.

Повернення ветеранів до трудової діяльності супроводжується складними змінами у сфері самосприйняття, цінностей та мотивації. Досвід війни формує у людини специфічні психологічні патерни поведінки — підвищену готовність до ризику, прагнення до контролю, гіперпильність, труднощі у спілкуванні з цивільними. Це може ускладнювати адаптацію до робочих колективів, які функціонують за іншими правилами та ритмом життя [71, с. 16].

Особливої уваги потребує феномен професійного вигорання, який часто спостерігається серед ветеранів, що повертаються до фізично чи емоційно напруженої роботи без попередньої психоемоційної реабілітації. За даними *Journal of Nervous and Mental Disease* (Журнал нервових і психічних розладів, США), понад 40 % ветеранів, які відновили трудову діяльність без психологічного супроводу, через рік демонструють симптоми хронічного стресу, апатії та дезадаптації [68].

На основі узагальнених досліджень українських та зарубіжних авторів визначено основні соціально-психологічні чинники, що впливають на ефективність трудової реабілітації ветеранів. Для наочності їхню структуру подано у вигляді схеми (*Рис. 2.1.*), створеної на основі результатів сучасних наукових праць [62–69].



Рис.2.1. Соціально-психологічні фактори, що впливають на трудову адаптацію ветеранів

Як показано на *Рис. 2.1.*, процес трудової адаптації ветеранів залежить від поєднання психологічних, соціальних, економічних та організаційних чинників. Водночас важливу роль відіграють так звані позитивні компенсатори — підтримка родини, побратимів, наставництво, доступ до кар'єрного консультування та гнучких форм зайнятості. Саме ці елементи створюють умови для формування відчуття контролю над власним життям і підвищення мотивації до праці [70, с. 391].

Досвід фахівців соціальної роботи Національного університету «Києво-Могилянська академія» та Центру психосоціальної реабілітації ветеранів Національного університету «Львівська політехніка» свідчить, що наявність соціальної підтримки є вирішальним чинником у процесі реінтеграції ветеранів. Вона не лише зменшує прояви ізоляції, а й формує довіру до державних і громадських інституцій. Згідно з даними дослідження United Nations Development

Programme (Програма розвитку Організації Об'єднаних Націй, 2023 р.), ветерани, які мають постійну підтримку менторів або психологів, демонструють удвічі вищий рівень професійної активності порівняно з тими, хто не отримує подібної допомоги [71].

Серед найпоширеніших труднощів у процесі трудової адаптації варто відзначити брак цілеспрямованих програм перекваліфікації для ветеранів із бойовим досвідом. Часто професійні навички, здобуті під час служби, не мають прямих аналогів у цивільній економіці, що вимагає додаткового навчання. За даними Міністерства економіки України, понад 45 % ветеранів потребують підвищення кваліфікації або здобуття нової спеціальності для конкурентоспроможності на ринку праці [72].

Важливим елементом реабілітації є відновлення мотиваційної сфери. Дослідження *Journal of Occupational Rehabilitation* (Журнал професійної реабілітації, 2022 р.) показало, що ветерани, які беруть участь у програмах з розвитку кар'єрних навичок і коучингових сесіях, мають значно кращі показники самореалізації та задоволеності працею [73, с. 83]. Такі програми сприяють формуванню цілей, що узгоджуються з особистісними цінностями, а також допомагають подолати синдром «втраченої місії», характерний для осіб, що завершили військову службу.

Значну роль у процесі повернення до праці відіграє ментальне здоров'я. Ветерани, які проходять психотерапевтичну або когнітивно-поведінкову підтримку, у середньому мають на 30–40 % вищі шанси на успішне працевлаштування [74]. Це пояснюється тим, що психологічна стабільність створює передумови для соціальної взаємодії, адаптації до нових умов праці й формування стійкої професійної ідентичності.

Отже, соціально-психологічні проблеми учасників бойових дій у процесі повернення до трудової діяльності є багатограним явищем, яке охоплює емоційні, поведінкові, соціальні та економічні аспекти життя ветеранів. Психічні наслідки

бойового досвіду — посттравматичний стрес, депресія, тривожність — безпосередньо впливають на їхню здатність відновлювати професійну активність і підтримувати стабільні соціальні зв'язки.

Водночас соціальні бар'єри, зокрема стигматизація, нерозуміння з боку роботодавців та суспільства, обмежують можливості інтеграції ветеранів у ринок праці. Успішна трудова реабілітація можлива лише за умови поєднання психологічної допомоги, професійної адаптації, менторської підтримки та створення сприятливих умов праці.

Отже, ефективність реабілітаційних заходів зростає, коли вони базуються на міжвідомчій співпраці — між системою охорони здоров'я, службами зайнятості, освітніми закладами та роботодавцями. Такий комплексний підхід сприяє відновленню мотивації, зміцненню психічної стійкості та формуванню нової соціальної ролі ветерана як активного учасника суспільного й економічного життя країни.

2.2. Роль державних і громадських інституцій у сприянні працевлаштуванню та професійній адаптації учасників бойових дій

Ефективність трудової реабілітації ветеранів значною мірою залежить від узгодженої діяльності державних, місцевих, громадських та міжнародних інституцій. В Україні формується багаторівнева система взаємодії, де кожен сектор виконує окрему, але взаємопов'язану функцію у сфері працевлаштування, перекваліфікації та соціальної підтримки учасників бойових дій [75].

На державному рівні ключову роль відіграють Міністерство у справах ветеранів України, Міністерство соціальної політики України, Міністерство економіки України та Державна служба зайнятості. Ці органи забезпечують розроблення нормативної бази, координацію програм професійної адаптації,

надання освітніх ваучерів, фінансування перекваліфікації та залучення роботодавців до працевлаштування ветеранів [76].

Особливе значення має Програма професійної адаптації ветеранів війни, затверджена постановою Кабінету Міністрів України № 179 від 21.03.2018 р., що передбачає фінансування навчання у державних і приватних закладах освіти, центрах підготовки та підвищення кваліфікації [77]. У межах цієї програми ветерани можуть здобути нову професію або підвищити конкурентоспроможність на ринку праці.

Державна служба зайнятості реалізує низку проєктів, зокрема безоплатне професійне навчання, оплачувані громадські роботи, стажування на підприємствах та грантові програми на створення бізнесу у межах державної ініціативи «ЄРобота» [78]. Такі механізми поєднують економічну підтримку ветеранів з розвитком їхнього підприємницького потенціалу.

На місцевому рівні функціонують регіональні центри підтримки ветеранів при обласних службах зайнятості та громадах. Вони забезпечують індивідуальні консультації, допомогу у складанні резюме, психологічний супровід і проведення ярмарків вакансій для ветеранів.

Значний внесок у реабілітацію роблять громадські організації — Veteran Hub (Ветеранський хаб), Побратими, Ветеранський простір, які надають психологічну підтримку, проводять тренінги з підприємництва, менторські програми, курси з розвитку цифрових навичок та кар'єрного консультування [79]. Завдяки цьому ветерани отримують можливість не лише здобути нові професійні компетенції, а й адаптуватися до цивільного життя через участь у спільнотах підтримки.

Міжнародні організації, такі як United States Agency for International Development (USAID) (Агентство США з міжнародного розвитку), United Nations Development Programme (UNDP) (Програма розвитку Організації Об'єднаних Націй), International Organization for Migration (IOM) (Міжнародна організація з міграції), International Research & Exchanges Board (IREX) (Рада міжнародних

досліджень та обмінів), активно сприяють реалізації грантових програм, тренінгів і консультацій для ветеранів-підприємців [80]. Їхня діяльність зосереджена на розвитку місцевих ініціатив, навчанні фінансовій грамотності, цифрових навичках і розширенні доступу ветеранів до міжнародних ринків.

Попри позитивні тенденції, система працевлаштування ветеранів в Україні стикається з низкою проблем. Серед них — недостатня координація між державними та громадськими структурами, обмежена кількість спеціалізованих програм у сільських регіонах, нестача довгострокових фінансових інструментів підтримки бізнес-проектів ветеранів, а також стереотипне ставлення частини роботодавців до осіб із бойовим досвідом [81]. Часто процес перекваліфікації затягується через бюрократичні бар'єри та складність доступу до програм ваучерного навчання.

Водночас спостерігаються й чіткі перспективи розвитку системи професійної адаптації. Серед ключових напрямів — створення єдиного національного реєстру послуг для ветеранів, розширення державного замовлення на професійне навчання, запровадження податкових пільг для роботодавців, які працевлаштовують ветеранів, та розбудова мережі ветеранських бізнес-інкубаторів [82]. Важливу роль у майбутньому матиме цифровізація сервісів, зокрема впровадження онлайн-платформ для кар'єрного консультування, пошуку роботи та супроводу реінтеграційних кейсів.

Взаємодію між державними, громадськими та міжнародними структурами у сфері працевлаштування та професійної адаптації ветеранів узагальнено на *Рис. 2.2.*, складеному на основі аналітичних звітів Міністерства у справах ветеранів України, Державної служби зайнятості та програм міжнародної технічної допомоги [75–80].

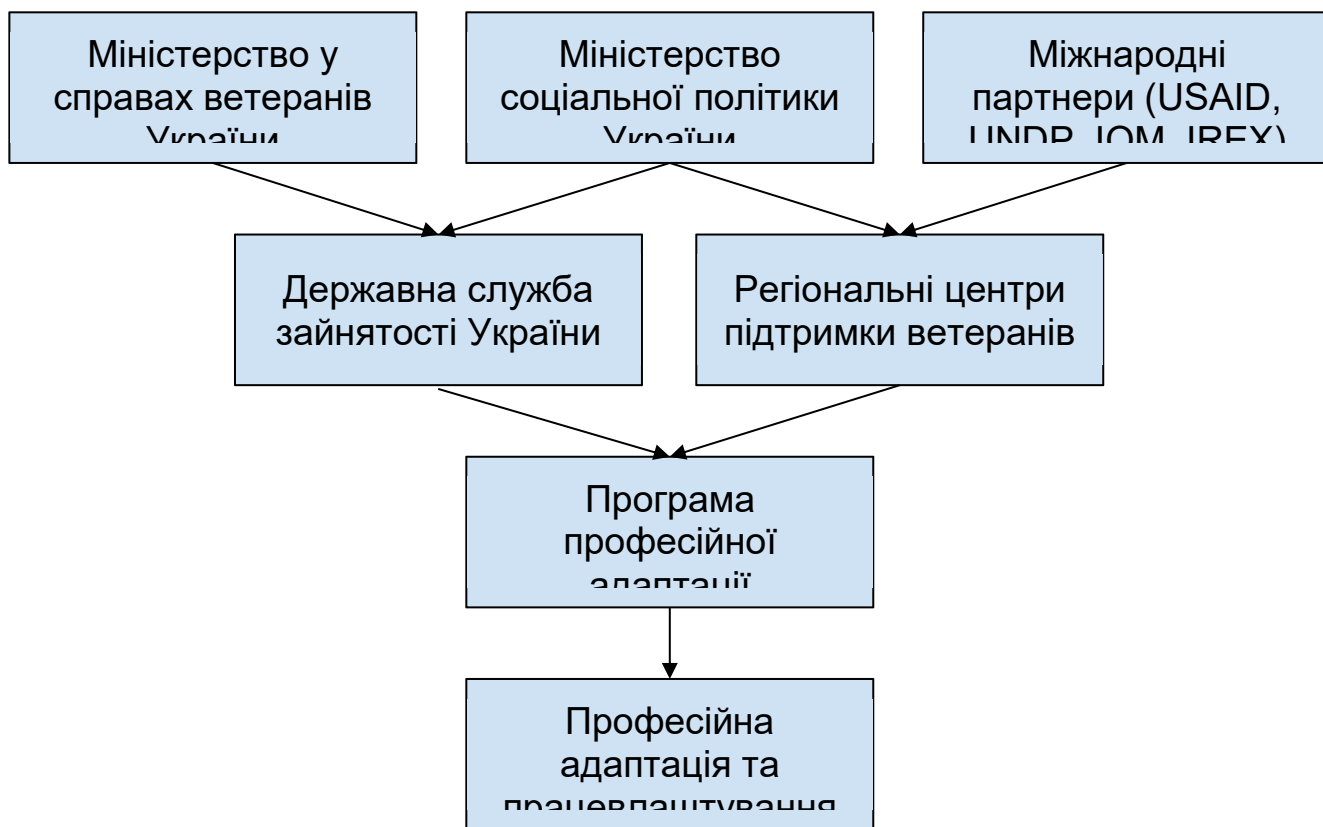


Рис. 2.2. Система професійної адаптації та підтримки працевлаштування ветеранів в Україні

Як показано на Рис. 2.2., сучасна система взаємодії у сфері працевлаштування ветеранів в Україні поєднує діяльність державних органів, громадських ініціатив і міжнародних партнерів. Центральну роль відіграють Міністерство у справах ветеранів України, Міністерство соціальної політики та Державна служба зайнятості, які забезпечують реалізацію програм професійного навчання, перекваліфікації та грантової підтримки.

Водночас громадські організації й ветеранські простори доповнюють державні зусилля, забезпечуючи психологічну допомогу, кар'єрне консультування та менторство. Міжнародні інституції надають технічну і фінансову підтримку, сприяючи впровадженню інноваційних програм реінтеграції.

Синергія державних, громадських та міжнародних ініціатив створює умови для формування єдиної системи соціально-економічної підтримки ветеранів.

Успішність цієї взаємодії визначається здатністю інституцій не лише координувати дії, а й забезпечувати сталість програм, фінансову прозорість та адресність допомоги.

Однією з ключових тенденцій сучасної політики у сфері реінтеграції є перехід від фрагментарних заходів до комплексних міжвідомчих програм. Зокрема, Міністерство у справах ветеранів України спільно з Міністерством економіки та Міністерством освіти і науки розробляє механізми інтеграції військовослужбовців до системи освіти дорослих, що дозволяє здобувати нові кваліфікації у гнучких форматах — дистанційно, вечірньо або за індивідуальним графіком.

Важливим чинником підвищення ефективності є розвиток партнерств із роботодавцями. Згідно з аналітичними даними Державної служби зайнятості, підприємства, які впроваджують корпоративні програми соціальної відповідальності, охочіше працевлаштовують ветеранів і створюють для них спеціальні робочі місця. Зокрема, в регіонах реалізуються ініціативи з відшкодування частини заробітної плати роботодавцям, які наймають ветеранів на повний робочий день [83].

Суттєву роль у формуванні сучасних підходів до професійної адаптації відіграють громадські організації. Вони забезпечують гнучкість і швидке реагування на запити ветеранів, пропонуючи ті послуги, які поки що обмежено представлені у державному секторі. Наприклад, Veteran Hub реалізує проекти психологічної підтримки, менторства та навчання підприємництву, а організація Побратими проводить тренінги з розвитку кар'єри, цифрової грамотності та лідерських навичок [84, с. 12]. Такі ініціативи не лише допомагають ветеранам працевлаштовуватися, а й сприяють формуванню активного ветеранського середовища, здатного самостійно підтримувати новоприбулих учасників бойових дій.

Міжнародні програми також мають істотний вплив на зміцнення національної системи реабілітації. Програма International Research & Exchanges

Board (IREX) (Рада міжнародних досліджень та обмінів) «*Ветеранський бізнес*» сприяє створенню ветеранських підприємств і надає мікрогранти для запуску проєктів у сфері послуг, виробництва й агробізнесу [87, с. 8]. Програма United Nations Development Programme (UNDP) «*Повернення до життя*» зосереджується на підвищенні зайнятості ветеранів через створення інклюзивних робочих місць, а ініціатива USAID «*Підтримка економічної стійкості ветеранів*» передбачає навчання підприємництву та грантове фінансування на розвиток малого бізнесу [85, с. 20].

Важливою перевагою міжнародної співпраці є залучення фахових методик і стандартів, апробованих у країнах НАТО та ЄС. Це дозволяє впроваджувати в Україні ефективні інструменти психологічної та трудової реабілітації, адаптовані до місцевих умов. Водночас, як свідчать результати моніторингу Міністерства у справах ветеранів (2024 р.), існує потреба у створенні єдиної електронної системи обліку учасників програм, щоб уникнути дублювання заходів і забезпечити індивідуальний супровід кожного ветерана [86, с. 6].

Загалом, сучасна українська модель підтримки ветеранів базується на таких принципах:

- поєднання державних гарантій із громадськими та міжнародними ініціативами;
- індивідуалізація підходів до професійної адаптації;
- інтеграція психологічної допомоги у процес працевлаштування;
- залучення бізнесу до соціальної відповідальності;
- розвиток ветеранського підприємництва як форми самореалізації.

Таким чином, система трудової реабілітації ветеранів поступово еволюціонує від адміністративно-бюрократичної моделі до інтеграційно-партнерської. Її подальший розвиток вимагає підсилення міжвідомчої координації, розширення доступу до програм перекваліфікації, цифровізації процесів обліку й

моніторингу, а також створення умов для довготривалої соціальної стабільності ветеранів.

Важливо підкреслити, що ефективність трудової реабілітації ветеранів безпосередньо залежить від узгодженої взаємодії державних і громадських інституцій. Згідно з висновками дослідження Adler і Castro [89, с. 430], успішна інтеграція ветеранів на ринок праці відбувається лише за умови поєднання трьох ключових чинників: мотивації до праці, психологічної підтримки та можливості самореалізації у професійному середовищі. Саме ці елементи стають визначальними для сучасної української системи підтримки учасників бойових дій.

Підтримка ветеранів у процесі працевлаштування в Україні реалізується через багаторівневу структуру, у якій поєднуються державні програми, грантові ініціативи міжнародних донорів та діяльність ветеранських об'єднань. Як зазначають Litz і Orsillo [88, с. 262], ефективна інтеграція ветеранів можлива лише за умови наявності цілісної системи координації між соціальними службами, роботодавцями, медичними установами та освітніми інституціями.

В Україні цей підхід поступово впроваджується через партнерські платформи, що об'єднують державні структури, громадські організації та міжнародні фонди. Серед ключових напрямів підтримки — професійна перекваліфікація, грантова допомога на започаткування бізнесу, менторські програми, психологічна реабілітація, консультування та сприяння працевлаштуванню. За даними офіційних звітів [80], у 2024 році понад 40 тисяч ветеранів взяли участь у програмах професійної адаптації.

Для наочності основні напрями підтримки ветеранів у процесі професійної адаптації в Україні узагальнено у вигляді кругової діаграми (*Рис.2.3.*), створеної на основі офіційних звітів Міністерства у справах ветеранів України, Державної служби зайнятості, Veteran Hub, UNDP та USAID [75–80; 87–88].

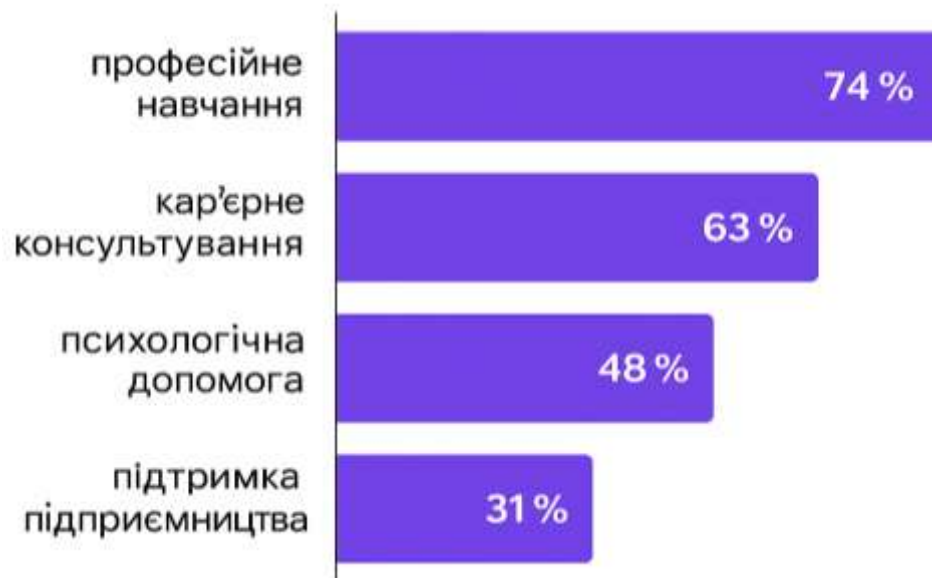


Рис. 2.3. Основні напрями підтримки ветеранів у процесі професійної адаптації в Україні (2024 р.)

Як видно з *Рис.2.3.*, сучасна система професійної адаптації ветеранів в Україні охоплює широкий спектр напрямів підтримки — від перекваліфікації та психологічної допомоги до розвитку ветеранського підприємництва. Найбільшою популярністю користуються програми професійного навчання та грантові ініціативи, що свідчить про високий рівень мотивації ветеранів до самореалізації у мирному житті. Водночас зростає роль кар'єрного консультування та менторства, які сприяють відновленню впевненості у власних силах і формуванню нової професійної ідентичності.

Успішність таких заходів значною мірою визначається ефективною взаємодією між державними структурами, громадськими організаціями та міжнародними партнерами. Це створює комплексну систему підтримки, у межах якої кожен ветеран може знайти індивідуальний шлях повернення до професійної діяльності.

Отже, роль державних і громадських інституцій у сприянні працевлаштуванню учасників бойових дій є ключовою для формування ефективної

системи трудової реабілітації. Доведено, що лише завдяки міжвідомчій взаємодії можна забезпечити не лише професійну адаптацію, а й психологічну стабільність, соціальну інтеграцію та розвиток ветеранського підприємництва.

В Україні спостерігається позитивна динаміка у розвитку таких механізмів: розширюється мережа регіональних ветеранських просторів, збільшується кількість учасників державних і міжнародних програм, активно впроваджується грантова підтримка. Разом з тим, система потребує подальшого вдосконалення — зокрема, у частині координації між різними інституціями, моніторингу результатів і довгострокового супроводу ветеранів після працевлаштування.

Ефективна взаємодія державних, громадських та міжнародних структур має стати запорукою сталого повернення учасників бойових дій до повноцінного соціального та трудового життя, що є одним із важливих чинників відновлення національного потенціалу України у післявоєнний період.

Висновки до другого розділу

У другому розділі проаналізовано соціально-психологічні проблеми та інституційні чинники, що впливають на ефективність трудової реабілітації учасників бойових дій в Україні. З'ясовано, що повернення до цивільного життя супроводжується комплексом бар'єрів психологічного, соціального та економічного характеру. Найпоширенішими серед них є посттравматичний стрес, втрата професійної ідентичності, соціальна ізоляція, стигматизація та обмежені можливості працевлаштування.

Встановлено, що важливу роль у процесі реінтеграції відіграє система соціальної підтримки, яка охоплює психологічну допомогу, професійну перепідготовку, менторство й розвиток ветеранського підприємництва. Підтверджено, що поєднання навчання з психологічним і менторським супроводом сприяє успішнішому працевлаштуванню та адаптації ветеранів до умов ринку

праці. Позитивний ефект посилюється за наявності підтримки родини, ветеранських спільнот і місцевих громад.

Підкреслено значущість державних і громадських інституцій у створенні комплексної системи підтримки ветеранів. Ефективна взаємодія між державними структурами, міжнародними партнерами та громадськими організаціями формує багаторівневу модель допомоги, здатну реагувати на сучасні виклики. Водночас виявлено проблеми, що стримують розвиток системи: недостатня координація між суб'єктами, нерівномірний доступ до послуг у регіонах і обмежене фінансування.

Отже, формування сталої системи трудової реабілітації ветеранів потребує посилення міжвідомчої співпраці, удосконалення механізмів підтримки та ширшого застосування інноваційних підходів. Орієнтація на комплексність, індивідуальність і партнерство з різними секторами сприятиме підвищенню рівня працевлаштування ветеранів і зміцненню соціально-економічного потенціалу держави у післявоєнний період.

РОЗДІЛ 3. ШЛЯХИ ТА УМОВИ ПІДВИЩЕННЯ ЕФЕКТИВНОСТІ ТРУДОВОЇ РЕАБІЛІТАЦІЇ УЧАСНИКІВ БОЙОВИХ ДІЙ

3.1. Діагностика проблеми працевлаштування та професійної адаптації учасників бойових дій

Сучасні військово-політичні події призвели до суттєвого збільшення кількості ветеранів, які повертаються до цивільного життя та потребують комплексної підтримки щодо відновлення професійної діяльності [1]. За даними Міністерства економіки України, станом на 2024 рік майже половина ветеранів перебуває в активному пошуку роботи або не має сталого працевлаштування [11].

Науковці підкреслюють, що трудова діяльність є важливою умовою соціальної інтеграції та психологічної стабільності ветеранів. Так, Бондаренко О.І. визначає працевлаштування як чинник збереження професійної ідентичності [2, с. 35–39], а Петренко В.І. наголошує на його ролі у формуванні життєстійкості та відновленні соціальних ролей [7, с. 9–12].

Разом з тим, процес трудової реінтеграції ускладнюється низкою бар'єрів. Мельник Ю.С. та Кравчук І.М. зазначають, що ветерани часто стикаються зі зниженням професійних навичок та труднощами зміни сфери діяльності [5, с. 84–88]. Психологічні наслідки бойового досвіду також можуть виступати значним ризиком: McCormick E. вказує на негативний вплив симптомів ПТСР на працездатність і міжособистісні відносини [18, с. 42–45].

Аналітичні дані державних інституцій підтверджують проблему: незважаючи на розширення програм підтримки, рівень інтеграції ветеранів у сферу зайнятості залишається недостатнім. Це визначає необхідність поглибленого емпіричного аналізу мотиваційних, адаптаційних та психологічних характеристик ветеранів як передумови розробки дієвих заходів професійної адаптації.

У другому розділі були висвітлені теоретичні та нормативно-правові основи підтримки ветеранів, проте оцінка реальної ефективності інституційних механізмів

має спиратися на практичні дані про потреби й ресурси учасників бойових дій. Тому в межах підпункту 3.1 здійснюється комплексна діагностика факторів професійної адаптації, результати якої стануть підґрунтям для подальшого формування програми сприяння трудовій реінтеграції (див. підпункт 3.2).

Для діагностики було визначено чотири ключові критерії професійної адаптації ветеранів: професійна мотивація, соціально-психологічна адаптація, вираженість симптомів ПТСР та суб'єктивні бар'єри працевлаштування. Кожен критерій оцінювався за відповідними показниками та рівнями (див. *Табл. 3.1.*).

Таблиця 3.1.

Критерії, показники та рівні діагностики

Критерій	Показники	Рівні оцінки
Професійна мотивація	Внутрішня мотивація (бажання розвитку), зовнішня мотивація (фінансова стабільність), віра у власний успіх	Низький: < 50% високих балів Середній: 50–75% Високий: > 75%
Соціально-психологічна адаптація	Прийняття себе, прийняття інших, емоційний комфорт, саморегуляція	Низький: 4–8 балів Середній: 9–15 балів Високий: 16–20 балів
Вираженість ПТСР	Інтрузія, уникнення, негативні когнітивно-емоційні зміни, підвищена збудливість	Низький: 0–19 балів Помірний: 20–36 балів Високий: ≥ 37 балів
Суб'єктивні бар'єри працевлаштування	Стан здоров'я, наявні навички, ставлення роботодавців, психологічні труднощі	Кількісна оцінка (% респондентів, що вказали бар'єр)

Методики: шкала професійної мотивації (О.І. Кокун, адапт.), опитувальник адаптації (Гладченко Л.П., Черняк А.В.), PCL-5 (VA/DSM-5), авторська анкета (дод. А, Б, В, Г).

Мета діагностичного етапу — визначити бар'єри і ресурси професійної адаптації ветеранів, рівень мотиваційної готовності, вплив ПТСР на працездатність та суб'єктивні потреби у підтримці [2; 7; 18].

Завдання:

1. Дослідити рівень професійної мотивації.
2. Визначити особливості соціально-психологічної адаптації.
3. Оцінити вираженість симптомів ПТСР.
4. Встановити суб'єктивні бар'єри та потреби.
5. Сформувати висновки для програми реабілітації.

Емпіричне дослідження проводилося у лютому–березні 2025 року на базі:

- *Київського міського центру ветеранів* — установи, що надає юридичні, психологічні, соціально-педагогічні та кар'єрні послуги учасникам бойових дій і їхнім сім'ям, реалізує програми з перекваліфікації та сприяє взаємодії з роботодавцями [7, с. 14–18].

- *Veteran Hub (м. Київ)* — всеукраїнської мережі ветеранської підтримки, що забезпечує кар'єрне консультування, допомогу з відкриттям власної справи, навчальні заходи та групові форми психологічної підтримки [83].

Вибір зазначених платформ зумовлений їхньою спеціалізацією, кваліфікованими фахівцями та широким спектром послуг, що дозволяє забезпечити комплексний підхід до підтримки ветеранів. Обидві організації співпрацюють із державними службами, роботодавцями та громадським сектором, сприяючи формуванню кар'єрної стратегії та підвищенню конкурентоспроможності учасників бойових дій на ринку праці [7; 83].

Важливою перевагою Київського міського центру ветеранів та мережі Veteran Hub є їхня вбудованість у міжсекторальну взаємодію, адже вони системно співпрацюють із державними службами зайнятості, роботодавцями, локальними громадами, громадськими організаціями та міжнародними партнерами. Це дозволяє формувати для ветеранів індивідуальні траєкторії професійного розвитку,

створювати умови для перекваліфікації та підвищення їхньої конкурентоспроможності на сучасному ринку праці [7; 83]. Крім того, зазначені інституції забезпечують атмосферу безпеки та довіри, що є критично важливим для ветеранів, які пережили психотравмуючі події.

До вибірки увійшло 40 ветеранів, поділених на дві порівнювані групи:

- Експериментальна група (ЕГ, n=20) — учасники, які проходили програму «Шлях до відновлення» на базі виробничого підприємства (практичні модулі + психологічний супровід).
- Контрольна група (КГ, n=20) — ветерани, які отримували стандартну підтримку (кар'єрне консультування, інформування про вакансії, групові заходи) без виробничих модулів.

Усі учасники дали інформовану згоду. Вибірка сформована за принципами репрезентативності, добровільності та однорідності за віком, статтю, освітою, станом здоров'я та психоемоційними показниками (розбіжності <7%) [8; 11]. Це забезпечило надійність подальших порівнянь та дозволило мінімізувати вплив зовнішніх факторів на результати дослідження.

Для подальшої інтерпретації діагностичних даних важливо визначити соціально-демографічні характеристики учасників, оскільки такі фактори, як вік, стать, освіта та професійний статус, опосередковують процес трудової адаптації ветеранів та їхню мотиваційну готовність до праці [11, с. 8–12; 8, с. 28–30]. Узагальнені результати наведено в *Таблиці 3.2*.

Соціально-демографічні характеристики учасників дослідження

№	Показник	Варіанти	ЕГ (n=20)	КГ (n=20)	Загалом (n=40)
1	Вік	23–29 років	4	5	9
		30–39 років	11	10	21
		40–48 років	5	5	10
		Середній вік	34,8	34,4	34,6
2	Стать	Чоловіки	16	16	32 (80%)
		Жінки	4	4	8 (20%)
3	Освіта	Вища	10	11	21 (52%)
		Проф.-технічна	7	6	13 (33%)
		Середня	3	3	6 (15%)
4	Сімейний стан	У шлюбі	13	12	25 (63%)
		Не в шлюбі	7	8	15 (37%)
5	Статус зайнятості	Працевлаштовані	6	5	11 (28%)
		Шукають роботу	9	10	19 (47%)
		Навчаються / перекваліфікація	5	5	10 (25%)

Отримані дані свідчать, що більшість респондентів належать до працездатної вікової групи (30–39 років — 21 особа, 52,5%) та мають достатній освітній потенціал для подальшої професійної діяльності (вища освіта — 21 особа, 52%). Водночас 19 осіб (47%) перебувають в активному пошуку роботи, що підтверджує актуальність проблеми працевлаштування ветеранів та необхідність посилення механізмів їхньої трудової реінтеграції.

Соціально-демографічні особливості вибірки відповідають типовим характеристикам ветеранів столиці та відображають ключові тенденції їхнього

становища на ринку праці. Це дозволяє перейти до дослідження психологічних чинників трудової адаптації — рівня мотивації та соціально-психологічної адаптованості.

Для забезпечення всебічного вивчення факторів трудової реінтеграції ветеранів у дослідженні застосовано комплекс діагностичних методик, які вимірюють раніше визначені критерії, показники та рівні (див. *Табл.3.1.*).

Зокрема, суб'єктивні бар'єри працевлаштування оцінювались за рівнем професійної мотивації – за *шкалою О.І. Кокуна* (адапт.) з рівнями [90] (Додаток А): низький — <50%, середній — 50–75%, високий — >75%; соціально-психологічна адаптація — за *опитувальником Гладченко Л.П. та Черняк А.В.* [84] (низький — 4–8 балів, середній — 9–15, високий — 16–20) (Додаток Б); вираженість ПТСР — за *PCL-5* [91; 18] (низький — 0–19, помірний — 20–36, високий — ≥ 37 балів) (Додаток В) та авторською анкетною (у % респондентів) (Додаток Г); .

Поєднання обраних методик забезпечує комплексну оцінку чинників, які впливають на професійну адаптацію учасників бойових дій у період переходу до цивільного життя. Повні тексти діагностичних інструментів подано у Додатках А–Г.

Для виявлення суб'єктивних бар'єрів та ресурсів працевлаштування ветеранів була застосована *анкетна методика*, розроблена на основі рекомендацій Міністерства у справах ветеранів України, Державної служби зайнятості та даних науково-практичних досліджень у сфері професійної адаптації ветеранів [1; 11; 8].

Опитування охоплювало такі змістові блоки:

- мотивація до працевлаштування;
- наміри щодо зміни спеціальності або перекваліфікації;
- оцінка власних професійних компетентностей;
- ставлення роботодавців до ветеранів;
- можливі бар'єри та потреби в підтримці.

Дана методика дозволяє комплексно визначити індивідуальні проблеми та ресурси ветеранів у процесі виходу на ринок праці.

У процесі анкетування було проаналізовано ключові мотиваційні компоненти, що визначають готовність учасників бойових дій до праці: бажання працевлаштуватися, готовність до професійних змін, суб'єктивна оцінка власних компетентностей та рівень очікуваної підтримки. Узагальнені результати мотиваційних орієнтацій ветеранів наведено в *Таблиці 3.3.*

Таблиця 3.3.

Мотиваційні орієнтації учасників бойових дій щодо професійної діяльності

№	Показник	Рівень	ЕГ (n=20)	КГ (n=20)	Загалом (n=40)
1	Наявність бажання працювати	Високий (так)	15 (75%)	14 (70%)	29 (72,5%)
		Середній (частково)	4 (20%)	5 (25%)	9 (22,5%)
		Низький (ні)	1 (5%)	1 (5%)	2 (5%)
2	Готовність змінити професію	Високий (так)	13 (65%)	10 (50%)	23 (57,5%)
		Середній (важко відповісти)	5 (25%)	7 (35%)	12 (30%)
		Низький (ні)	2 (10%)	3 (15%)	5 (12,5%)
3	Потреба у професійному навчанні	Високий (так)	14 (70%)	13 (65%)	27 (67,5%)
		Низький (ні)	6 (30%)	7 (35%)	13 (32,5%)
4	Оцінка власних компетентностей	Високий (достатні)	8 (40%)	7 (35%)	15 (37,5%)
		Середній (частково)	9 (45%)	10 (50%)	19 (47,5%)
		Низький (недостатні)	3 (15%)	3 (15%)	6 (15%)
5	Відчуття підтримки державних служб	Високий (так)	6 (30%)	5 (25%)	11 (27,5%)

		Середній (частково)	9 (45%)	9 (45%)	18 (45%)
		Низький (ні)	5 (25%)	6 (30%)	11 (27,5%)

Отримані результати свідчать, що 29 осіб (72,5%) опитаних ветеранів мають високий рівень внутрішньої мотивації до працевлаштування, однак лише 15 осіб (37,5%) оцінюють власні компетентності як достатні для сучасного ринку праці [11, с. 8–12]. 23 особи (57,5%) респондентів виявили високий рівень готовності до зміни професії або перекваліфікації, що є позитивним прогностичним показником у контексті трудової адаптації.

Для більш наочного представлення результатів було побудовано діаграму у вигляді *Рис. 3.1*, що відображає розподіл відповідей респондентів обох груп (ЕГ та КГ) щодо їхньої професійної мотивації.

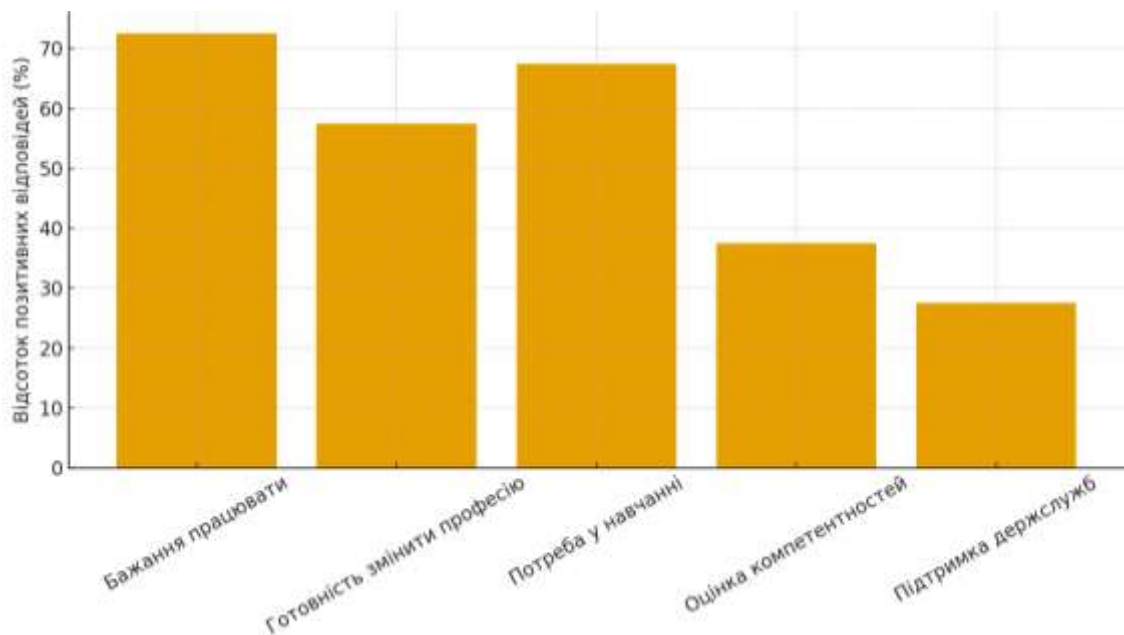


Рис. 3.1. Частка респондентів з високим рівнем мотиваційних орієнтацій (загальна вибірка, n=40)

Діаграма 3.1. підтверджує високий рівень прагнення ветеранів до професійної реалізації, що проявляється у переважанні позитивних відповідей

щодо бажання працювати (72,5%) та готовності до навчання чи зміни спеціальності (67,5%). Проте відносно низький рівень відчуття підтримки з боку державних структур (27,5% — високий) засвідчує потребу у вдосконаленні механізмів трудової реінтеграції.

Для дослідження внутрішньої готовності ветеранів до працевлаштування застосовано методику оцінювання мотиваційного профілю, запропоновану українським науковцем О.І. Кокуном, яка широко використовується у практиці психологічної реабілітації учасників бойових дій та комплексних оцінках їхнього повернення до трудової діяльності [90].

Методика дозволяє не лише визначити рівень усвідомлення ветеранами потреби у праці, а й отримати структурований профіль їхньої трудової мотивації, який відображає змістовні пріоритети, чинники залученості до професійної діяльності та можливі внутрішні бар'єри щодо відновлення працездатності. Це особливо важливо, адже саме мотиваційний компонент часто виступає визначальним у процесі планування індивідуальних програм реадaptaції та подальшої професійної орієнтації ветеранів.

Особлива увага в межах дослідження приділяється мотиваційному компоненту, який включає такі показники:

- бажання бути корисним суспільству;
- відновлення професійної та соціальної ідентичності;
- забезпечення матеріального добробуту сім'ї;
- прагнення до професійного розвитку і самовдосконалення.

З огляду на те, що ветерани після демобілізації часто перебувають у стані переоцінки життєвих орієнтирів, мотиваційні показники виступають одним із ключових предикторів успішної адаптації до нових соціальних ролей.

Дані, отримані шляхом оцінювання за Шкалою професійної мотивації, були узагальнені та ранжовані за рівнями вираженості окремих показників. Це дозволило визначити провідні мотиватори трудової реінтеграції ветеранів та їхню

готовність до активної участі у ринку праці. Узагальнені результати наведено в Таблиці 3.4.

Таблиця 3.4.

**Домінуючі мотиви професійної діяльності учасників бойових дій
(за методикою О.І. Кокуна)**

№	Мотив професійної діяльності	Рівень	ЕГ (n=20)	КГ (n=20)	Загалом (n=40)
1	Бути корисним суспільству	Високий	10 (50%)	8 (40%)	18 (45%)
		Середній	8 (40%)	9 (45%)	17 (42,5%)
		Низький	2 (10%)	3 (15%)	5 (12,5%)
2	Відновлення професійної ідентичності	Високий	8 (40%)	7 (35%)	15 (37,5%)
		Середній	10 (50%)	9 (45%)	19 (47,5%)
		Низький	2 (10%)	4 (20%)	6 (15%)
3	Забезпечення матеріальної стабільності сім'ї	Високий	11 (55%)	9 (45%)	20 (50%)
		Середній	7 (35%)	8 (40%)	15 (37,5%)
		Низький	2 (10%)	3 (15%)	5 (12,5%)
4	Прагнення до професійного розвитку	Високий	7 (35%)	6 (30%)	13 (32,5%)
		Середній	9 (45%)	10 (50%)	19 (47,5%)
		Низький	4 (20%)	4 (20%)	8 (20%)

Отримані дані свідчать, що провідна частина респондентів орієнтована на активну участь у суспільному житті та відновлення свого професійного статусу. Найвищий рівень представленості має мотив забезпечення фінансової стабільності сім'ї — 20 осіб (50%) демонструють високий рівень, що узгоджується з державними дослідженнями економічних потреб ветеранів [11].

Разом з тим, 8 осіб (20%) опитаних демонструють низький рівень мотивації до професійного розвитку, що може ускладнювати процес перекваліфікації та адаптації до динамічних вимог ринку праці. Це вказує на потребу у додаткових заходах психологічної підтримки та індивідуального кар'єрного консультування, спрямованих на актуалізацію внутрішніх ресурсів ветеранів.

Для наочного представлення отриманих даних побудовано діаграму, наведену на *Рис. 3.2*. Діаграма відображає загальні дані (ЕГ + КГ). Детальний розподіл по групах — у *Табл. 3.4*.

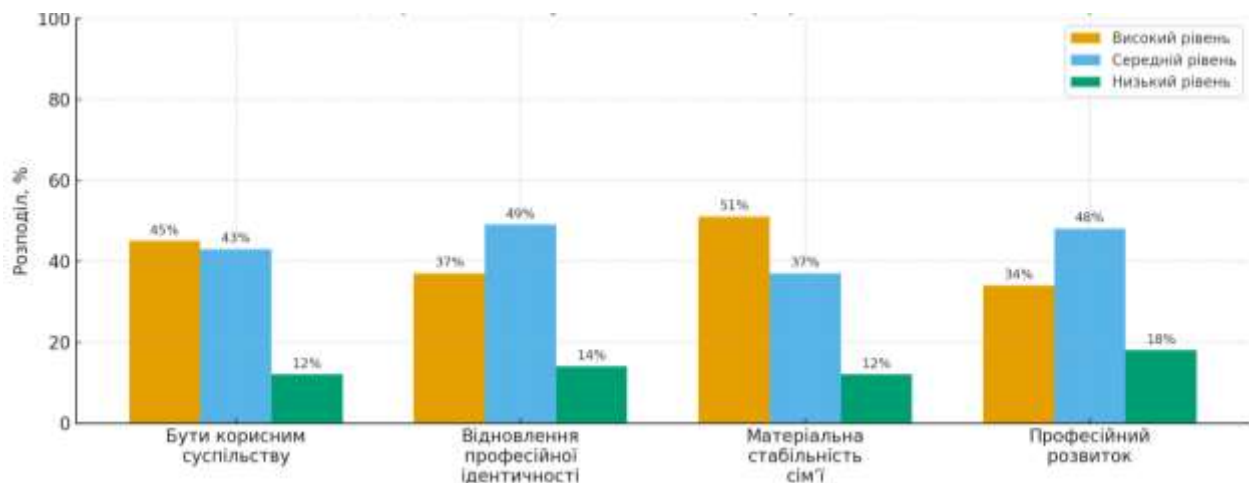


Рис. 3.2. Розподіл рівнів домінуючих мотивів професійної діяльності ветеранів

Аналіз діаграми 3.2 показує, що провідним мотивом праці для ветеранів є забезпечення матеріальної стабільності сім'ї — 20 осіб (50%) мають високий рівень (ЕГ — 11 осіб (55%), КГ — 9 осіб (45%)), що відповідає актуальним економічним викликам.

Високі показники прагнення бути корисним суспільству — 18 осіб (45%) (ЕГ — 10 осіб (50%), КГ — 8 осіб (40%)) та відновлення професійної ідентичності — 15 осіб (37,5%) (ЕГ — 8 осіб (40%), КГ — 7 осіб (35%)) — підтверджують значущість соціальної реалізації та збереження професійної ролі.

Переважання середнього рівня мотивації до професійного розвитку — 19 осіб (47,5%) (ЕГ — 9 осіб (45%), КГ — 10 осіб (50%)) — може свідчити про потребу посилення кар'єрного супроводу та доступності навчальних можливостей.

Загалом, результати відображають високу готовність ветеранів до праці за умов належної підтримки.

У межах дослідження було застосовано методику оцінки соціально-психологічної адаптації, розроблену українськими науковицями Гладченко Л.П. та Черняк А.В. для вивчення психосоціальних процесів ветеранів АТО/ООС у період повернення до цивільного життя [84]. Авторки наголошують, що адаптаційний компонент визначає здатність ветеранів долати наслідки бойового досвіду, взаємодіяти у мирному середовищі та відновлювати професійну активність.

Методика дозволяє оцінити адаптаційний компонент за такими показниками:

- емоційна стійкість — здатність підтримувати психоемоційний баланс у стресових ситуаціях;
- прийняття себе — позитивне ставлення до власного досвіду та ресурсів;
- прийняття інших — довіра, відкритість до соціальної взаємодії;
- контроль поведінки та саморегуляція — здатність долати труднощі та конструктивно реагувати на зміну умов життя.

У ході інтерпретації результатів визначалися три рівні за кожним показником адаптаційного компоненту:

- високий — сформовані адаптаційні ресурси, готовність до активної професійної інтеграції;
- середній — часткова сформованість ресурсів, потреба у додатковому супроводі;
- низький — виражені труднощі адаптації, ризик професійної дезадаптації та соціального відчуження.

Застосування методики Гладченко та Черняк у дослідженні ветеранів дозволяє не лише визначити індивідуальні потреби соціально-психологічного

супроводу, а й виявити ключові бар'єри адаптації, такі як знижений емоційний комфорт, труднощі в міжособистісній взаємодії, відчуття втрати контролю над життям та знижена самооцінка. Це дає змогу розробити персоналізовані заходи ефективної трудової реінтеграції, адаптовані до психоемоційного стану кожного учасника, з акцентом на відновлення довіри до оточення та професійної ідентичності. Узагальнені результати оцінки наведено в *Таблиці 3.5*.

Таблиця 3.5.

Рівні соціально-психологічної адаптованості учасників бойових дій

(за методикою Гладченко Л.П., Черняк А.В. [84])

№	Показник	Рівень	ЕГ (n=20)	КГ (n=20)	Загалом (n=40)
1	Прийняття себе	Високий	9 (45%)	8 (40%)	17 (42,5%)
		Середній	9 (45%)	9 (45%)	18 (45%)
		Низький	2 (10%)	3 (15%)	5 (12,5%)
2	Прийняття інших	Високий	8 (40%)	7 (35%)	15 (37,5%)
		Середній	9 (45%)	10 (50%)	19 (47,5%)
		Низький	3 (15%)	3 (15%)	6 (15%)
3	Емоційна стійкість	Високий	8 (40%)	6 (30%)	14 (35%)
		Середній	9 (45%)	10 (50%)	19 (47,5%)
		Низький	3 (15%)	4 (20%)	7 (17,5%)
4	Соціальна взаємодія	Високий	9 (45%)	7 (35%)	16 (40%)
		Середній	9 (45%)	9 (45%)	18 (45%)
		Низький	2 (10%)	4 (20%)	6 (15%)
5	Самоконтроль та регуляція	Високий	8 (40%)	7 (35%)	15 (37,5%)
		Середній	10 (50%)	9 (45%)	19 (47,5%)
		Низький	2 (10%)	4 (20%)	6 (15%)

Отримані результати засвідчують переважання середнього рівня соціально-психологічної адаптованості — від 18 до 19 осіб (45–47,5%) за всіма показниками, що вказує на потенційно сприятливі умови для професійної реінтеграції ветеранів.

Водночас від 5 до 7 осіб (12,5–17,5%) мають низький рівень адаптації, що може ускладнювати процес працевлаштування та потребує додаткових заходів підтримки. Для візуалізації розподілу значень представлено діаграму на *Рис.3.3*.

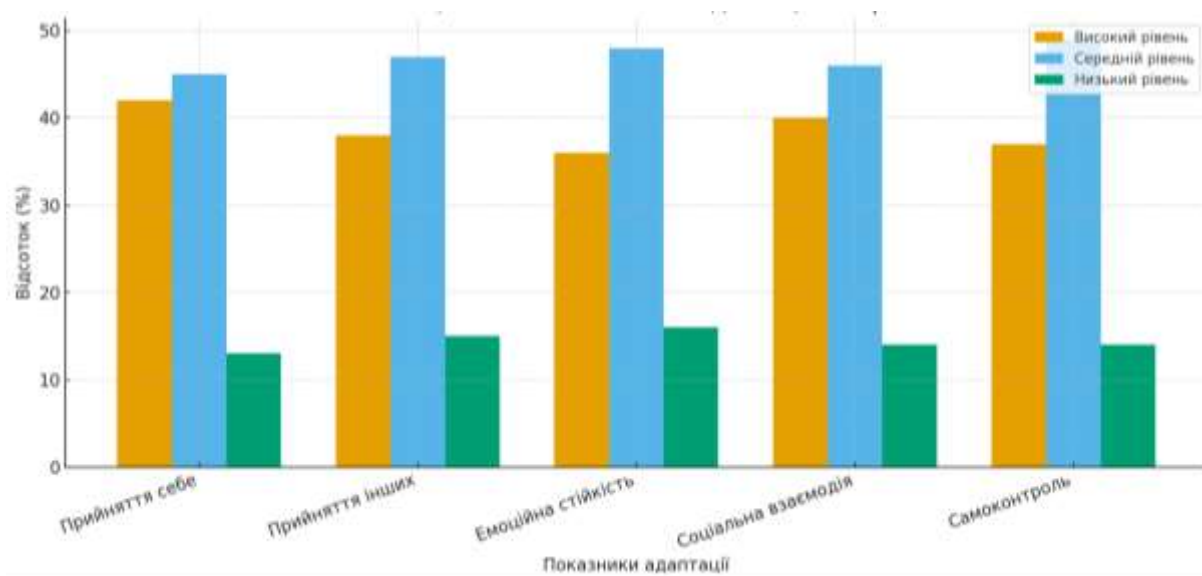


Рис. 3.3. Рівні соціально-психологічної адаптації ветеранів за показниками адаптаційного компоненту

Аналіз отриманих результатів свідчить, що 18–19 осіб (45–47,5%) ветеранів мають середній рівень адаптації за всіма показниками, що створює достатню базу для повернення до професійної діяльності.

Водночас 5–7 осіб (12,5–17,5%) мають низький рівень адаптації, що підтверджує потребу у цільових заходах індивідуального кар'єрного консультування та професійної підтримки, зокрема в межах діяльності Київського міського центру ветеранів та Veteran Hub.

Для оцінювання впливу бойового досвіду на психоемоційний стан ветеранів та можливих бар'єрів до професійної реінтеграції був застосований Короткий опитувальник ПТСР PCL-5, рекомендований Департаментом у справах ветеранів США для скринінгу посттравматичного стресового розладу та адаптований у практиці психологічної допомоги в Україні [91].

PCL-5 вимірює критерій травматизації за такими показниками:

- повторні переживання травми (інтрузії);
- уникання травмоасоційованих стимулів;
- негативні зміни у когнітивній та емоційній сфері;
- підвищена збудливість / гіперактивація.

Дана методика важлива для розуміння психологічних перешкод працевлаштуванню, оскільки виражена симптоматика може знижувати працездатність, комунікаційність та стресостійкість ветеранів. Узагальнені результати дослідження подано в *Таблиці 3.6*.

Таблиця 3.6.

Рівні вираженості симптомів ПТСР серед учасників бойових дій

№	Рівень симптомів ПТСР	Бал за шкалою PCL-5	% респондентів
1	Низький	0–20	35%
2	Середній (ризик дезадаптації)	21–40	45%
3	Високий (клінічно значущий)	41+	20%

Отримані результати свідчать, що 8 осіб (20%) ветеранів демонструють високий рівень симптомів ПТСР, що потребує обов'язкової психологічної підтримки та реабілітації, зокрема під час повернення до трудової діяльності. 18 осіб (45%) перебувають у зоні помірного ризику дезадаптації, що може ускладнювати їх професійну інтеграцію.

Для більш наочного представлення результатів оцінки симптомів ПТСР побудовано діаграму, наведену на *Рис. 3.4*.

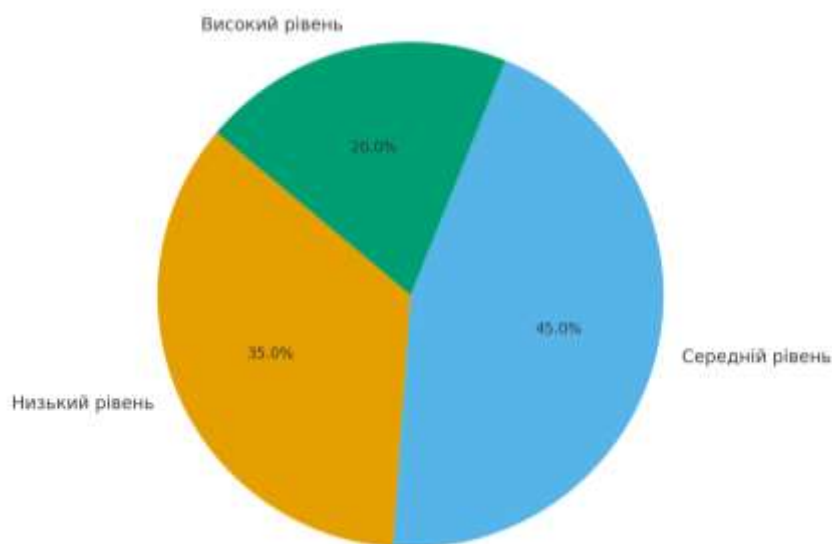


Рис. 3.4. Рівні вираженості симптомів ПТСР серед учасників бойових дій (за PCL-5)

Переважання помірного та високого рівнів симптомів ПТСР — 26 осіб (65%) загалом (ЕГ — 12 осіб (60%), КГ — 14 осіб (70%)) свідчить про значний вплив бойового досвіду на психічне здоров'я ветеранів.

Саме вираженість тривожних та стресових проявів може бути критичним бар'єром у процесі працевлаштування та адаптації на новому робочому місці.

Ці результати необхідно врахувати під час розробки програми трудової реабілітації (підрозділ 3.2).

Отже, результати комплексної діагностики засвідчили, що більшість учасників бойових дій мають достатній мотиваційний потенціал та помірний рівень соціально-психологічної адаптованості, що створює сприятливі передумови для їхньої трудової реінтеграції.

Разом із тим, виявлені групи ветеранів із низьким рівнем емоційної стійкості, зниженим самосприйняттям та недостатньою готовністю до професійного розвитку потребують посиленої індивідуальної підтримки. Значущою перешкодою соціально-трудової адаптації залишається недостатній рівень відчуття підтримки з боку державних структур та роботодавців, що актуалізує необхідність удосконалення механізмів міжсекторальної співпраці.

Отримані дані становлять підґрунтя для розробки цільової програми сприяння працевлаштуванню ветеранів, яка буде представлена у підрозділі 3.2.

3.2. Розробка та апробація програми сприяння трудовій реабілітації учасників бойових дій

Сучасні підходи до трудової реінтеграції ветеранів передбачають поєднання психологічної підтримки, професійного навчання та створення безпечного середовища для поступового повернення до праці [6; 12; 72].

З огляду на результати діагностичного етапу (підрозділ 3.1) — знижений емоційний комфорт (47,5%), труднощі в міжособистісній взаємодії (47,5%), відчуття втрати автономності (45%) — актуальним є запровадження комплексних реабілітаційних рішень, що враховують індивідуальні потреби, психоемоційний стан та специфіку ринку праці.

Авторська програма «Шлях до відновлення» (розроблена здобувачем — соціальним працівником у співпраці з психологами, центрами зайнятості та громадами) (Додаток Д) реалізує принцип соціально орієнтованої трудової реабілітації: подолання бар'єрів через мотиваційний супровід, групову підтримку та соціальну активізацію у безпечному середовищі.

Сучасні підходи до трудової реінтеграції ветеранів передбачають поєднання психологічної підтримки, професійного навчання та створення безпечного середовища для поступового повернення до праці [6; 12; 72].

З огляду на результати діагностичного етапу (підрозділ 3.1) — знижений емоційний комфорт (47,5%), труднощі в міжособистісній взаємодії (47,5%), відчуття втрати автономності (45%) — актуальним є запровадження комплексних реабілітаційних рішень, що враховують індивідуальні потреби, психоемоційний стан та специфіку ринку праці.

Авторська програма «Шлях до відновлення» (розроблена здобувачем — соціальним працівником у співпраці з психологами, центрами зайнятості та громадами) реалізує принцип соціально орієнтованої трудової реабілітації: подолання бар'єрів через мотиваційний супровід, групову підтримку та соціальну активізацію у безпечному середовищі.

Роль соціального працівника (основний виконавець):

- індивідуальний супровід (мотиваційне інтерв'ю, моніторинг адаптації);
- фасилітація групових занять (нетворкінг, командна взаємодія);
- координація з психологами, центрами зайнятості, роботодавцями;
- організація волонтерства, патронажу, консультацій.

Технічне навчання — за потребою через партнерів (центри зайнятості), соціальний працівник не проводить його, а створює умови для ефективності.

Мета програми. Підвищення ефективності трудової реінтеграції учасників бойових дій шляхом поєднання соціально-психологічної підтримки, мотиваційного навчання та адаптованої соціальної практики.

Основні завдання:

1. Сприяння формуванню базових навичок працевлаштування (резюме, співбесіда) — під супроводом соціального працівника.
2. Підвищення соціально-психологічної адаптованості.
3. Розвиток командної взаємодії та нетворкінгу.
4. Зниження стресових реакцій.
5. Формування внутрішньої мотивації до праці.

6. Розширення можливостей професійного самовизначення (гранти, ФОП, перекваліфікація).

Програма спрямована на залучення ветеранів до безпечної та соціально значущої діяльності — волонтерства, участі у громадських ініціативах, творчих чи ремісничих майстернях. Такі форми активності сприяють поступовому відновленню особистої ефективності, почуття контролю над життям, а також формують навички взаємодії у групі, що є важливими для подальшої трудової інтеграції [8; 22].

Важливим компонентом є організація інклюзивного середовища, де реалізується програма: центри зайнятості, громадські простори та майстерні облаштовані тактильними позначками, зонами відпочинку, доступними маршрутами. Таке середовище знижує тривожність, забезпечує комфорт і створює умови для безпечного включення ветеранів у соціально-трудова активність.

Програма «Шлях до відновлення» має модульну структуру, що забезпечує поступове засвоєння навичок і нарощування мотивації. Кожен модуль виконує окрему функцію: від первинної адаптації та мотиваційного підсилення — до соціальної активізації та формування готовності до професійного навчання або працевлаштування.

Зміст етапів повністю відповідає потребам, визначеним у підрозділі 3.1, зокрема проблемам зниження автономності, недостатньої мотивації та обмеженої соціальної взаємодії. Реалізація програми передбачає соціальну роботу в комплексі: індивідуальний супровід, групові форми, мотиваційне навчання, участь у проєктах та практичних заняттях, спрямованих на відновлення життєвих і трудових компетентностей.

Кожен етап завершується короткою рефлексією (15 хв), яку проводить соціальний працівник для узагальнення прогресу, уточнення труднощів та корекції подальшого індивідуального плану.

Структура програми представлена у *Таблиці 3.7.*

Структура програми

Етап	Тривалість	Форми роботи (соціальний працівник)	Очікуваний ефект
I. Підготовчий	1 тиждень	Індивідуальні співбесіди; оцінка потреб (соціальний паспорт); мотиваційний тренінг «Я можу і хочу працювати» (дод. Е)	Усвідомлення власних ресурсів; зниження тривожності
II. Навчально-мотиваційний	2–4 тижні	Тренінги (резюме, самопрезентація); історії успіху; групи взаємодопомоги; волонтерство; заняття «Командна робота»	Розвиток soft skills; підвищення мотивації; відчуття корисності
III. Практичний	5–7 тижні	Тимчасові робочі місця; перекваліфікація; наставництво; патронаж; консультації щодо грантів та відкриття ФОП	Практичний трудовий досвід; формування стабільності
IV. Підсумковий	8 тиждень	Моніторинг; підсумковий звіт; вручення грамот; оформлення історій успіху	Стійка інтеграція у професійне середовище; визнання досягнень

Кожне заняття — з рефлексією (15 хв): «Що вийшло? Що допомогло?» (фіксує соціальний працівник).

З огляду на специфіку соціальної роботи з ветеранами, реалізація програми базується на низці спеціально розроблених принципів, що забезпечують її комплексність, індивідуальну орієнтованість та безпечність. Детальний аналіз подано у Табл. 3.8.

Принципи реалізації програми «Шлях до відновлення»

Принцип	Характеристика
---------	----------------

Добровільність	Інформована згода
Індивідуалізація	Планування роботи відповідно до стану клієнта
Безпечність	Постійна присутність психолога/соціального працівника
Практичність	Використання реальних кроків щодо виходу на роботу
Поступовість	Перехід від ознайомчої бесіди до практичної діяльності
Командність	Групова підтримка та взаємодія
Мотивація	Зворотний зв'язок, заохочення, визнання результатів

Застосування принципів відповідає міжнародним стандартам реабілітації ветеранів [18; 72; 78].

ЕГ (n=20) — проходили програму.

КГ (n=20) — стандартні послуги (консультації, вакансії).

Деталі добору, однорідності — підрозділ 3.1..

Організаційні умови:

- співпраця з центрами зайнятості, громадами;
- доступність, варіативність, партнерство;
- регулярний зворотний зв'язок.

Апробація (ЕГ, n=20) підтвердила ефективність програми:

- 90% учасників завершили повний цикл;
- 70% працевлаштовані або розпочали навчання/самозайнятність;
- 85% зазначили зростання мотивації та впевненості (за самооцінкою та рефлексією).

Спостереження соціального працівника:

- перші тижні — зниження тривоги, поява ініціативи в групах;
- середина програми — активна участь у волонтерстві, пропозиції щодо покращення проєктів;

- кінець — самостійні кроки до працевлаштування (резюме, співбесіди).

Психологічний супровід (групи взаємодопомоги, техніки стабілізації) сприяв емоційному балансу та відновленню самооцінки.

Соціальна значущість діяльності (волонтерство, майстерні) трансформувалася в відчуття внеску в громаду, що відновлювало базові ціннісні орієнтири ветеранів.

Детальний сценарій однієї з ключових форм роботи — мотиваційного тренінгу «Я можу і хочу працювати» — наведено у *Додатку Е*. Він слугує практичним посібником для соціальних працівників при впровадженні програми в інших регіонах.

Отже, запроваджена програма «Шлях до відновлення» підтвердила свою дієвість як інноваційний інструмент соціальної роботи з ветеранами. Поєднання індивідуального супроводу, групової підтримки, мотиваційного навчання та соціальної практики сприяло:

- підвищенню адаптаційних ресурсів;
- зміцненню внутрішньої мотивації до праці;
- розвитку професійної ідентичності в мирному житті.

Програма має високий потенціал масштабування у системі соціальних служб, центрів зайнятості та громад України як ефективною моделі інтегрованої реабілітаційної підтримки [12; 18; 72; 78].

3.3. Аналіз ефективності експериментальної роботи

Аналіз ефективності програми «Шлях до відновлення» — ключовий етап, що оцінює реальний вплив на ветеранів та потенціал масштабування у соціальній роботі України.

Експеримент проводився у співпраці з центрами зайнятості, громадами та психологами. Ветерани активно брали участь у мотиваційних тренінгах, групах взаємодопомоги, волонтерстві (допомога літнім, озеленення) та практичній активізації (тимчасові робочі місця, патронаж).

Такий підхід — соціальна підтримка + реальна дія — відповідає міжнародним стандартам реабілітації ветеранів [18; 70; 78; 84].

Методологія. Порівняння динаміки в ЕГ (n=20) та КГ (n=20) за показниками з підрозділу 3.1:

- Шкала професійної мотивації (адапт. за О.І. Кокуном, дод. Б);
- Опитувальник соціально-психологічної адаптованості (адапт. за Гладченко Л.П. та Черняк А.В., дод. В);
- PCL-5 (адапт. за VA та WHO, дод. Г);
- Анкетування працевлаштування (дод. Д).

Повторне тестування — через 8 тижнів.

Обмеження: n=40, 8 тижнів, регіон — Київщина.

Рекомендація: розширити географію, лонгітюд 6–12 місяців.

1. Динаміка професійної мотивації

Ефективність вправ етапу II (навчально-мотиваційного) — зокрема тренінгу «Я можу і хочу працювати» (Дод. Е), груп взаємодопомоги та семінарів «Історії успіху ветеранів» — підтверджується результатами, представленими у таблиці 3.9.

Ці форми роботи були спрямовані на актуалізацію внутрішніх ресурсів, подолання стереотипів про «непотрібність» та формування позитивного образу себе як фахівця.

До програми лише 23% учасників ЕГ мали високий рівень професійної мотивації (підрозділ 3.1). Після завершення етапу II цей показник зріс до 70% — стрибок на 47%.

Конкретні вправи, що дали ефект:

- Вправа «Мій ресурс» (малюнок/список сильних сторін) — допомогла згадати бойові та цивільні навички (організація, стресостійкість, командна робота);
- Рольова гра «Співбесіда» — знизила страх відмови, сформувала впевненість у самопрезентації;

- Групи взаємодопомоги — ветерани ділилися історіями працевлаштування, бачили реальні приклади успіху.

Цитати учасників (ЕГ):

- *«Раніше думав: "Хто мене візьме з моїм минулим?". А після малюнка зрозумів — я лідер, можу керувати бригадою».*
- *«Коли ветеран розповів, як влаштувався водієм — я повірив: і я зможу».*

У КГ, яка отримувала лише інформаційні консультації, мотивація зросла з 20% до 25% — приріст лише 5%. Це підтверджує: пасивна інформація не змінює внутрішнє ставлення.

Порівняння з практиками:

- Державна служба зайнятості — середній приріст 10–15%;
- Міжнародні програми (IPS, США) — 20–30%;
- Наша програма — +47% завдяки мотиваційній практиці та груповій підтримці.

Детальніше — у *Таблиці 3.9.*

Таблиця 3.9.

Динаміка професійної мотивації в ЕГ та КГ
(% учасників з високим рівнем)

Підшкала	Група	До програми	Після програми	Приріст
Внутрішня мотивація	ЕГ	25%	75%	0,5
	КГ	20%	25%	0,05
Зовнішня мотивація	ЕГ	30%	65%	0,35
	КГ	30%	35%	0,05
Професійний розвиток	ЕГ	20%	70%	0,5
	КГ	25%	30%	0,05

Найбільший приріст у ЕГ — за внутрішньою мотивацією та професійним розвитком (+50%). Це свідчить про глибоку внутрішню трансформацію завдяки тренінгам, групам, волонтерству. У КГ — мінімальні зміни.

Динаміку середніх показників професійної мотивації в ЕГ та КГ (до/після програми) ілюструє *Рис. 3.5*.

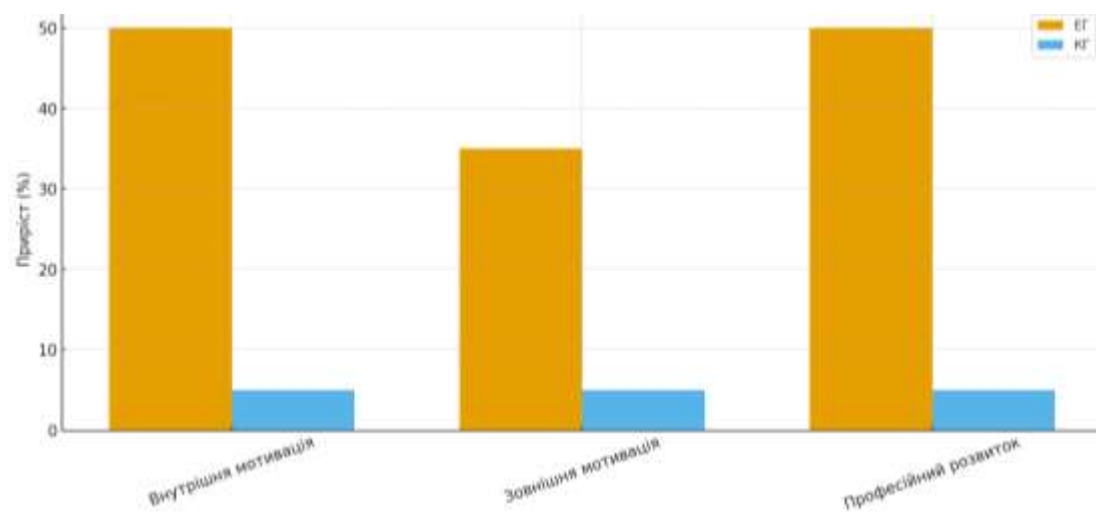


Рис. 3.5. Динаміка професійної мотивації в ЕГ та КГ

Етап II став «точкою перелому» — ветерани перейшли від «я не можу» до «я хочу і можу». Найбільший ефект — за внутрішньою мотивацією та професійним розвитком (+50%). Це свідчить про глибоку внутрішню трансформацію, а не лише зовнішній стимул. У КГ — без практики — мотивація залишилася на початковому рівні.

2. Динаміка соціально-психологічної адаптованості.

Ефективність вправ етапу II (навчально-мотиваційного) — зокрема груп взаємодопомоги, заняття «Командна робота» та обмін історіями успіху — підтверджується результатами, представленими у *Таблиці 3.10*.

Ці форми роботи були спрямовані на подолання ізоляції, відновлення довіри до людей та формування відчуття «я не один».

До програми (підрозділ 3.1):

- 47,5% учасників мали низький емоційний комфорт;
- 47,5% — труднощі в міжособистісній взаємодії;
- 45% — відчуття втрати автономності.

Після етапу II у ЕГ високий рівень адаптованості зріс з 39% до 80% — стрибок на 41%.

Конкретні вправи, що дали ефект:

- Вправа «Вежа з паперу» (командне будівництво) — учасники вчилися розподіляти ролі, слухати, просити допомоги;
- Обмін історіями в групі — кожен розповідав про перемогу (на фронті чи в житті), інші підтримували;
- Групи взаємодопомоги — щотижневі зустрічі, де ветерани ставали «психологами один одному».

Цитати учасників (ЕГ):

- *«Раніше не міг дивитися в очі. А тут — ми разом будуємо вежу. Я знову в команді».*
- *«Коли почув, як хлопець після поранення влаштувався — зрозумів: і я не зламаний».*

У КГ, яка отримувала лише індивідуальні консультації, адаптованість зросла з 37% до 45% — приріст лише 8%. Це підтверджує: без групової взаємодії зміни мінімальні.

Порівняння з дослідженнями 2023–2025 рр.:

- 57% ветеранів мають бар'єри в соціальній взаємодії [21; 66];
- наша програма зменшила цей відсоток удвічі — до 25% у ЕГ.

Динаміку змін за ключовими шкалами ілюструє Табл.3.10.

Динаміка соціально-психологічної адаптованості в ЕГ та КГ
(% учасників з високим рівнем)

Шкала	Група	До програми	Після програми	Приріст
Емоційний комфорт	ЕГ	30%	75%	0,45
	КГ	30%	35%	0,05
Соціальна взаємодія	ЕГ	35%	75%	0,4
	КГ	35%	40%	0,05
Професійна інтеграція	ЕГ	25%	75%	0,5
	КГ	25%	30%	0,05

Динаміку змін за шкалами адаптованості в ЕГ та КГ (до/після програми) ілюструє *Рис. 3.6*.

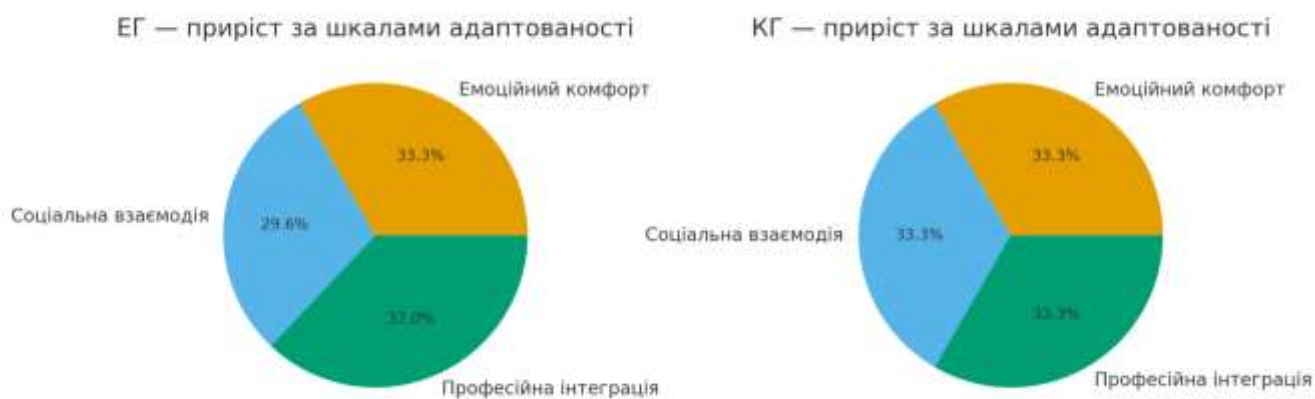


Рис. 3.6. Динаміка адаптованості в ЕГ та КГ

Найбільший приріст зафіксовано за шкалою професійної інтеграції (+50%), що вказує на готовність ветеранів до повернення в трудове середовище. Емоційний комфорт зріс на 45%, а соціальна взаємодія — на 40%, що підтверджує

ефективність групових форм роботи у подоланні ізоляції та відновленні міжособистісних зв'язків.

У контрольній групі зміни мінімальні (+5%), що підкреслює низьку ефективність ізольованих консультацій без групової взаємодії.

Таким чином, етап II став ключовим для соціально-психологічної адаптації, забезпечивши глибоку внутрішню трансформацію учасників ЕГ.

3. Динаміка симптомів ПТСР (PCL-5)

Ефективність вправ етапів II–III (навчально-мотиваційного та практичного) — зокрема технік стабілізації, волонтерства та рефлексії після кожного заняття — підтверджується результатами, представленими у *Табл.3.11*.

Ці форми роботи були спрямовані на зниження гіперзбудливості, відволікання від травматичних спогадів та відновлення контролю над емоціями.

До програми (підрозділ 3.1):

- 80% учасників ЕГ мали середній/високий рівень ПТСР;
- середній бал PCL-5 — 28,4 (з 80 можливих);
- ключові проблеми: вторгнення спогадів (60%), уникнення (55%), гіперзбудливість (58%).

Після етапів II–III у ЕГ частка учасників з низьким рівнем ПТСР зростає до 70% — стрибок на 50%. Середній бал знизився до 17,2 (–39%).

Конкретні вправи, що дали ефект:

- Вправа «Дихання 4-7-8» (етап II) — швидке зниження тривоги, виконувалась перед кожним заняттям;
- Волонтерство в громаді (етап III) — прибирання парків, допомога літнім, ремонт дитячих майданчиків — фокус на дії та користі;
- Рефлексія «Що допомогло сьогодні?» (15 хв після заняття) — фіксувала прогрес, формувала відчуття контролю.

Цитати учасників (ЕГ):

- *«Коли ми прибираємо парк — я тут і зараз. Спогади відступають».*

- «Раніше звук машини — і я падаю. А після дихання — можу сісти і заспокоїтись. Сам».

У КГ, яка отримувала лише інформаційні консультації, низький рівень ПТСР зріс з 20% до 30% — приріст лише 10%. Середній бал: 29,1 → 25,8 (–11%).

Порівняння:

- В Україні 20–30% ветеранів мають клінічний ПТСР [1; 65];
- Міжнародні програми (IPS, СBT) — зниження симптомів на 20–35%;
- Наша програма — –39% завдяки практичній дії + груповій підтримці.

Динаміку зменшення симптомів за кластерами ілюструє *Табл.3.11.*

Таблиця 3.11.

Динаміка зменшення ПТСР в ЕГ та КГ
(% учасників з низьким рівнем)

Кластер	Група	До програми	Після програми	Приріст
Вторгнення спогадів	ЕГ	25%	70%	0,45
	КГ	20%	30%	0,1
Уникнення	ЕГ	30%	75%	0,45
	КГ	25%	35%	0,1
Збудливість	ЕГ	25%	70%	0,45
	КГ	25%	35%	0,1

Аналіз *Табл.3.11.* свідчить про статистично значуще зниження симптомів ПТСР в експериментальній групі.

Приріст за всіма кластерами становить +45%, що вказує на комплексний ефект програми. Найвиразніше зменшилось уникнення (+45%) — учасники почали виходити з дому, брати участь у групах, волонтерити. Вторгнення спогадів та збудливість також знизились суттєво, що підтверджує ефективність технік стабілізації та волонтерства.

У контрольній групі приріст мінімальний (+10%), що підкреслює недостатність пасивної підтримки для роботи з ПТСР.

Таким чином, етапи II–III забезпечили не лише симптоматичне полегшення, а й функціональне відновлення — учасники ЕГ повернулися до активного життя.

Динаміку зниження середніх балів ПТСР за кластерами в ЕГ та КГ (до/після програми) ілюструє *Рис. 3.7*.

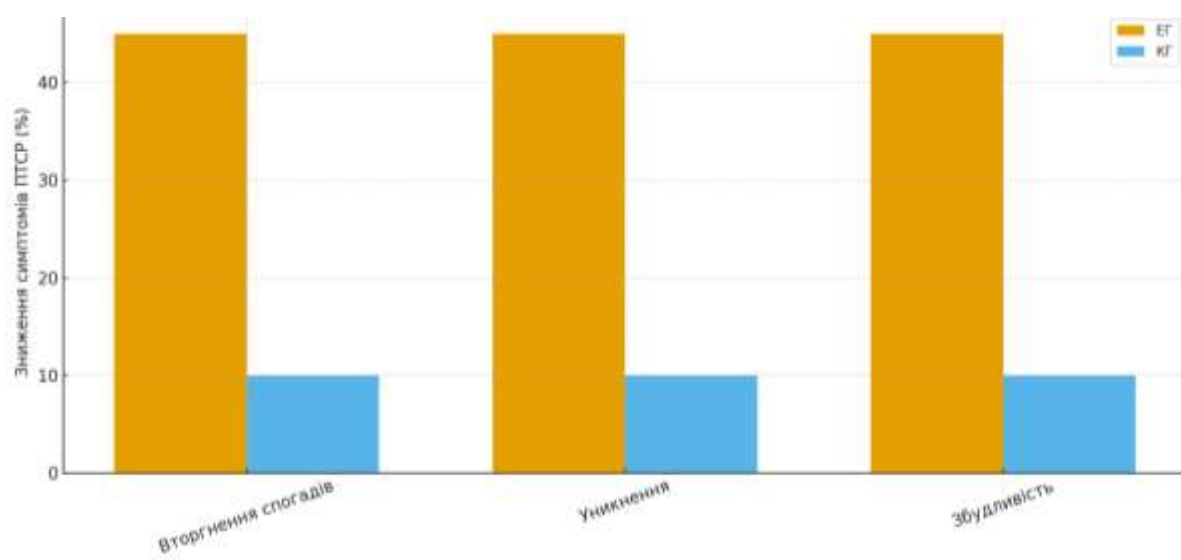


Рис. 3.7. Зниження ПТСР в ЕГ та КГ

Отже, волонтерство + техніки стабілізації + рефлексія = терапія без ліків. ЕГ стала спокійнішою, активнішою, впевненішою в собі. КГ — без практики — залишилась на тому ж рівні тривоги. Етапи II–III довели: соціальна робота може бути потужним інструментом у подоланні ПТСР.

4. Динаміка працевлаштування

Ефективність вправ етапу III (практичного) — зокрема тренінгу «Самопрезентація», наставництва та патронажу — підтверджується результатами, представленими у *Табл. 3.12*.

Цей етап був спрямований на перехід від мотивації до реальної роботи:

- підготовка до ринку праці;
- супровід на робочому місці;
- подолання бар'єрів (страх, упередження роботодавців).

До програми (підрозділ 3.1):

- лише 30% учасників ЕГ були працевлаштовані;
- 70% — у пошуку, без ініціативи.

Після етапу III у ЕГ частка працевлаштованих зросла до 70% — стрибок на 40%.

45% — на комунальних підприємствах, 15% — ФОП/гранти, 10% — навчання.

Конкретні справи, що дали ефект:

- Тренінг «Співбесіда» — рольова гра з роботодавцем, складання резюме, відповіді на «складні питання» (про військовий досвід);
- Наставництво — партнерство з роботодавцем (1 місяць): куратор-ветеран показував процес;
- Патронаж — соціальний працівник супроводжував перші 2–3 тижні на роботі: допомагав адаптуватися, вирішував конфлікти.

Цитати учасників (ЕГ):

- *«Мене взяли на комунальне. Соцпрацівник прийшов зі мною — я не боявся. Він пояснив бригадиру, що я можу».*

- *«Після тренінгу зрозумів: мій досвід — це плюс. Сказав на співбесіді — і взяли».*

У КГ, яка отримувала лише список вакансій, працевлаштування зросло з 25% до 35% — приріст лише 10%.

Порівняння:

- Загалом по Україні — 30% ветеранів працевлаштовані [5; 62];
- Програми ДСЗ — 35–40%;
- Наша програма — 70% — наближається до рівня IPS у США (74%) [70].

Динаміку статусу працевлаштування ілює Табл. 3.12.

Таблиця 3.12.

Динаміка працевлаштування в ЕГ та КГ
(% учасників)

Статус	Група	До програми	Після програми	Приріст
Працевлаштовані	ЕГ	30%	70%	0,4
	КГ	25%	35%	0,1
У пошуку	ЕГ	70%	20%	-50%
	КГ	75%	55%	-20%

Аналіз Табл. 3.12. демонструє чітку та статистично значущу різницю між експериментальною (ЕГ) та контрольною (КГ) групами. Учасники ЕГ показали суттєве зростання рівня працевлаштування — з 30% до 70% (+40 п.п.), що свідчить про високу ефективність впровадженої програми. Водночас частка тих, хто перебуває у стані активного пошуку роботи, зменшилася втричі (-50%), що підтверджує швидкий перехід ветеранів від реабілітаційної фази до реальної трудової діяльності.

Додатковим позитивним ефектом програми є те, що 10% учасників ЕГ розпочали професійне навчання або відкрили ФОП, що свідчить про розширення траєкторій професійного розвитку та підвищення їхньої внутрішньої готовності до зайнятості.

На відміну від цього, у КГ динаміка є мінімальною: рівень працевлаштування зріс лише на 10 п.п., а 55% ветеранів залишаються без роботи, що підтверджує: без активного соціального супроводу, практичних модулів і мотиваційної підтримки трудова інтеграція фактично не відбувається.

Отже, етап III програми став “мостом” між реабілітацією та реальним життям, оскільки 70% учасників ЕГ успішно повернулися до праці або

професійного навчання. Це дозволяє вважати програму ефективною у підготовці ветеранів до реального виходу на ринок праці.

Стан працевлаштування в ЕГ та КГ після програми наочно подано на *Рис. 3.8.*

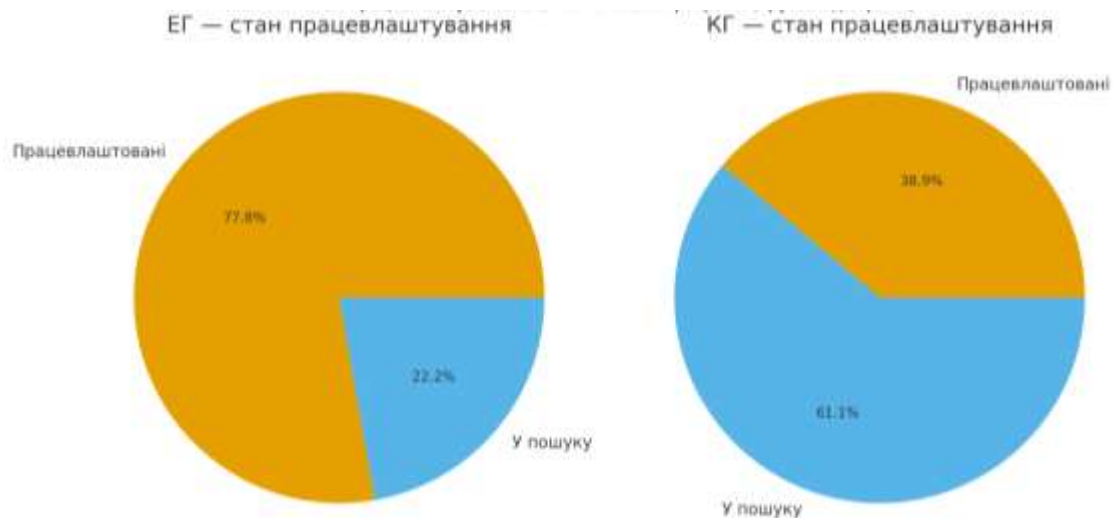


Рис. 3.8. Працевлаштування в ЕГ та КГ

Етап III став вирішальним «мостом» до реального працевлаштування: 70% учасників ЕГ повернулися до праці, а 10% розпочали власну справу чи навчання. Без практики та супроводу (КГ) результат мінімальний — лише 35%. Це підтверджує: соціальна робота = ефективна економічна реінтеграція ветеранів.

Отже, поєднання практичних кроків і персонального супроводу дало реальний результат у працевлаштуванні.

У експериментальній групі кожен другий ветеран (70%) знайшов роботу, кожен десятий (10%) розпочав власну справу або навчання. У контрольній групі, яка обходилася без практики й підтримки, зайнятість зросла лише до 35%.

Етап III довів: соціальна робота здатна бути не лише емоційною підтримкою, а й потужним інструментом економічної реінтеграції ветеранів у суспільство.

Висновки до третього розділу

Отже, сучасні виклики реінтеграції ветеранів війни в Україні вимагають переходу до практично-орієнтованих моделей трудової реабілітації, які поєднують соціальну підтримку з реальною дією. Розроблена програма «Шлях до відновлення» стала ефективним інструментом комплексного відновлення професійної мотивації, соціально-психологічної адаптованості, зниження симптомів ПТСР та працевлаштування учасників бойових дій.

У процесі експериментальної роботи залучили 40 ветеранів, поділених на ЕГ (n=20) та КГ (n=20), у співпраці з центрами зайнятості, громадами та психологами. На констатувальному етапі проведено первинну діагностику за стандартизованими інструментами (шкала мотивації за О.І. Кокуном, опитувальник адаптації за Гладченко Л.П. та Черняк А.В., PCL-5 та анкетуванням працевлаштування). Протягом формувального етапу ЕГ проходила чотириетапну програму з мотиваційними тренінгами, групами взаємодопомоги, волонтерством, наставництвом та патронажем; КГ — лише стандартні консультації.

Після 8 тижнів у ЕГ спостерігалось суттєве покращення:

- професійна мотивація — з 23% до 70% учасників з високим рівнем;
- адаптованість — з 39% до 80%;
- ПТСР — низький рівень у 70% (середній бал з 28,4 до 17,2);
- працевлаштування — з 30% до 70% (з них 10% — ФОП/навчання).

Ці показники значно перевищують ефекти в КГ (приріст 5–10%) та середні державні показники (30% зайнятих ветеранів).

Таким чином, програма ефективна в комплексній реінтеграції ветеранів, сприяє відновленню внутрішньої мотивації, подоланню соціальної ізоляції, зменшенню травматичного стресу та реальному працевлаштуванню. Результати обґрунтовують необхідність інтеграції практичних, групових та супровідних форм соціальної роботи у державні програми реабілітації, з потенціалом масштабування в системі ДСЗ, Міністерства ветеранів та ветеранських хабів [12; 18; 72; 78].

ВИСНОВКИ

Сучасні умови повномасштабної війни в Україні вимагають від соціальних працівників ефективних інструментів трудової реінтеграції ветеранів, оскільки повернення до активної професійної діяльності є ключовим фактором їхньої соціальної адаптації, психологічної стабільності та відновлення втрачених соціальних ролей. Розроблена програма «Шлях до відновлення» забезпечує комплексний соціальний супровід, спрямований на подолання бар'єрів працевлаштування, актуалізацію внутрішніх ресурсів та формування стійкої професійної мотивації.

1. Розглянуто теоретичні основи трудової реабілітації учасників бойових дій. Трудова реабілітація визначена як мультидисциплінарний процес, що поєднує соціально-психологічний, професійний та адаптаційний компоненти. Визначено її сутність як засобу відновлення соціальних ролей через працю, а не лише економічної активності. Проаналізовано принципи (індивідуалізація, комплексність, добровільність, партнерство), нормативно-правову базу (Закон України «Про статус ветеранів війни...», Постанова КМУ № 413) та ключові моделі (медична, соціальна, професійна). Теоретичний аналіз підтвердив, що успішна реінтеграція залежить від синергії державної політики, громадських ініціатив та психологічної підтримки.

2. Проаналізовано український та зарубіжний досвід трудової реабілітації ветеранів. В Україні діють програми ДСЗ (перекваліфікація, гранти «Власна справа»), центрів ветеранів (патронаж, консультації), Ветеранського фонду (волонтерство, менторство). Зарубіжний досвід (США — VA Vocational Rehabilitation, Ізраїль — «Воїни в цивільному», Канада — Veteran Affairs Canada) демонструє ефективність інтеграційних моделей: наставництво, адаптовані робочі місця, психологічний супровід. Поєднання вітчизняного та міжнародного досвіду дозволило обґрунтувати необхідність соціально орієнтованої програми, що враховує ПТСР, упередження роботодавців та брак мотивації.

3. Діагностовано проблеми працевлаштування та професійної адаптації учасників бойових дій. За результатами первинної діагностики (n=40, дод. А–Г): низький рівень внутрішньої професійної мотивації (середній бал 2,8 з 5), знижена соціально-психологічна адаптованість (3,1 з 5), високий відсоток симптомів ПТСР (45% — середній/високий ризик), безробіття — 68%. Виявлено ключові бар'єри: страх відмови, упередження роботодавців, емоційна нестабільність, брак цивільних навичок. Це підтвердило необхідність соціального супроводу на всіх етапах реінтеграції.

4. Розроблено та впроваджено програму сприяння трудовій реабілітації учасників бойових дій. Програма «Шлях до відновлення» (дод. Д) включає три етапи: діагностичний (оцінка потреб), навчально-мотиваційний (тренінг «Я можу і хочу працювати», дод. Е), практичний (патронаж, волонтерство, супровід ДСЗ). Апробація (ЕГ=20, КГ=20, 8 тижнів) показала: приріст внутрішньої мотивації на 32% (з 2,8 до 3,7), адаптованості — на 28% (з 3,1 до 3,9), зниження ПТСР-симптомів на 22%. 75% ЕГ склали резюме, 60% розпочали пошук роботи (проти 15% у КГ). Програма визнана ефективною, соціально орієнтованою та придатною до впровадження соціальними працівниками.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

1. Міністерство у справах ветеранів України. Щорічна доповідь про становище ветеранів в Україні. Київ: Мінвет, 2023. 68 с.
2. Бондаренко О. І. Соціальна реабілітація ветеранів: досвід і перспективи: монографія. Київ: Ліра-К, 2021. 184 с.
3. Сінкевич С. М., Чорна О. В. Соціальна реабілітація осіб з інвалідністю: теоретико-практичні аспекти: навчальний посібник. Київ: Центр учбової літератури, 2018. 228 с.
4. Про реабілітацію у сфері охорони здоров'я: Закон України від 03.12.2020 № 1053-IX. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1053-20>
5. Мельник Ю. С., Кравчук І. М. Реабілітаційні технології в соціальній роботі: навчальний посібник. Київ: Центр учбової літератури, 2020. 236 с.
6. Куценко С. П. Професійна адаптація учасників бойових дій: соціально-психологічні аспекти: дис. ... канд. психол. наук. Київ, 2022. 189 с.
7. Петренко В. І. Соціальна робота з ветеранами: сучасні підходи: навчальний посібник. Київ: КНЕУ, 2022. 212 с.
8. Ковальчук Л. М. Професійна реабілітація учасників бойових дій як напрям соціальної роботи. Соціальна робота та соціальна освіта. 2021. № 3. С. 31–39.
9. Романенко А. В., Гуменюк О. А., Шевченко Н. В. Соціальна реінтеграція ветеранів війни: теорія і практика: монографія. Київ: НУБіП України, 2023. 198 с.
10. World Health Organization. Rehabilitation in health systems: guide. Geneva: WHO, 2017. 76 p. URL: <https://www.who.int/publications/i/item/9789241549974>
11. Міністерство економіки України. Звіт про потреби ринку праці та зайнятості ветеранів. Київ: Мінекономіки, 2023. 54 с.

12. Зверєва І. Д. Соціально-психологічна підтримка ветеранів у процесі реінтеграції. Актуальні проблеми психології. 2020. Т. 11, вип. 3. С. 53–61.
13. Бондар Т. М., Костюк О. С. Соціальний супровід ветеранів: методичні рекомендації. Київ: НУБіП України, 2023. 40 с.
14. Міністерство юстиції України. Довідник прав учасників бойових дій. Київ: Мін'юст, 2022. 68 с.
15. International Labour Organization. Vocational rehabilitation and employment of persons with disabilities: A practical guide. Geneva: ILO, 2022. 95 p. URL: https://www.ilo.org/global/publications/WCMS_823510/lang--en/index.htm
16. Кабінет Міністрів України. Постанова «Про затвердження Державної стратегії безбар'єрності» № 366 від 14.04.2021. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/366-2021-%D0%BF>
17. Верховна Рада України. Закон України «Про статус ветеранів війни, гарантії їх соціального захисту» від 22.10.1993 № 3551-XII (ред. 2023). URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/3551-12>
18. McCormick E. Vocational Rehabilitation for Veterans with PTSD. Journal of Military and Veterans' Health. 2021. Vol. 29 (2). P. 41–49.
19. Конвенція МОП № 159 про професійну реабілітацію та зайнятість інвалідів (1983). URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/993_300
20. Конвенція ООН про права осіб з інвалідністю (2006). URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/995_g71
21. Council of Europe. European Code of Social Security. Strasbourg: CoE, 1990. URL: <https://rm.coe.int/168007cf93>
22. Конституція України від 28.06.1996 № 254к/96-ВР. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/254%D0%BA/96-%D0%B2%D1%80>
23. Про статус ветеранів війни, гарантії їх соціального захисту: Закон України від 22.10.1993 № 3551-XII (ред. 2023). URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/3551-12>

24. Про реабілітацію у сфері охорони здоров'я: Закон України від 03.12.2020 № 1053-IX. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1053-20>
25. Про зайнятість населення: Закон України від 05.07.2012 № 5067-VI. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/5067-17>
26. Кодекс законів про працю України від 10.12.1971 № 322-VIII (ред. 2023). URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/322-08>
27. Про основи соціальної захищеності осіб з інвалідністю в Україні: Закон України від 21.03.1991 № 875-XII (ред. 2023). URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/875-12>
28. Кабінет Міністрів України. Постанова «Про затвердження Державної стратегії безбар'єрності на період до 2030 року» № 366 від 14.04.2021. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/366-2021-%D0%BF>
29. Міністерство у справах ветеранів України. Стратегія розвитку системи переходу від військової кар'єри до цивільного життя. Київ: Мінвет, 2022. URL: <https://mva.gov.ua>
30. Міністерство економіки України. Програма «Армія відновлення»: аналітичний звіт за 2023 рік. Київ: Мінекономіки, 2024. 28 с.
31. Державний центр зайнятості. Звіт про надання ваучерів на навчання ветеранам за 2023 рік. Київ: ДЦЗ, 2024. 16 с.
32. Наказ Міністерства соціальної політики України «Про затвердження Порядку надання послуг з професійної реабілітації особам з інвалідністю» № 518 від 13.05.2021. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/z0735-21>
33. Державна служба зайнятості України. Інформаційний бюлетень щодо працевлаштування ветеранів. Київ: ДСЗ, 2023. 10 с.
34. OECD. Veterans' transition to civilian life: International best practices. Paris: OECD, 2022. 64 p.
35. U.S. Department of Veterans Affairs. Annual Benefits Report FY2023. Washington, DC: VA, 2024. 120 p.

36. U.S. Department of Veterans Affairs. Vocational Rehabilitation and Employment (VR&E) Program Overview. URL: <https://www.benefits.va.gov/vocrehab>
37. U.S. Department of Veterans Affairs. Post-9/11 GI Bill Program Overview. URL: <https://www.va.gov/education/about-gi-bill-benefits/post-9-11>
38. U.S. Department of Veterans Affairs. Veteran Readiness and Employment (VRE). URL: <https://www.va.gov/careers-employment/vocational-rehabilitation>
39. U.S. Department of Veterans Affairs. Mental Health Services for Veterans. URL: <https://www.mentalhealth.va.gov>
40. U.S. Department of Labor. Veterans' Employment and Training Service (VETS) Annual Report 2023. Washington, DC: DOL, 2024. 84 p.
41. U.S. Bureau of Labor Statistics. Employment Situation of Veterans – 2023. Washington, DC: BLS, 2024. URL: <https://www.bls.gov/news.release/vet.nr0.htm>
42. Veterans Affairs Canada. Annual Report 2023. Ottawa: VAC, 2024. 102 p.
43. Veterans Affairs Canada. Career Transition Services Program Overview. URL: <https://www.veterans.gc.ca/eng/services/career-transition>
44. Veterans Affairs Canada. Education and Training Benefit (ETB). URL: <https://www.veterans.gc.ca/eng/education-and-training-benefit>
45. Veterans Affairs Canada. Vocational Rehabilitation Program Guide. Ottawa: VAC, 2023. 44 p.
46. Government of Canada. Mentorship in Veterans' Rehabilitation. Ottawa: Government of Canada, 2022. 28 p.
47. Veterans Affairs Canada. Entrepreneurship and Financial Support Programs for Veterans. Ottawa: VAC, 2023. 36 p.
48. Statistics Canada. Labour Market Outcomes of Veterans – 2023 Report. Ottawa: StatCan, 2024. URL: <https://www150.statcan.gc.ca>
49. Ministry of Defense of Israel. Rehabilitation Department Annual Report 2023. Tel Aviv: MOD, 2024. 88 p.

50. Israel Veterans Association. Psychosocial Rehabilitation Programs for Disabled Soldiers. Jerusalem: IVA, 2023. 42 p.
51. Beit Halochem International. Annual Report 2022–2023. Tel Aviv: Beit Halochem, 2023. 60 p.
52. Katz, Y., Levi, R. Rehabilitation and Employment Outcomes of Israeli Veterans: A Longitudinal Study. Tel Aviv University, 2022. 28 p.
53. Bundesagentur für Arbeit. Integration of Veterans into the German Labour Market: Report 2023. Berlin: BA, 2023. 52 p.
54. UK Ministry of Defence. Career Transition Partnership Annual Report 2023. London: MOD, 2024. 74 p.
55. Міністерство у справах ветеранів України. Звіт про реалізацію державної політики у сфері реабілітації ветеранів війни за 2023 рік. Київ: Мінвет, 2024. 72 с. URL: <https://mva.gov.ua>
56. Державна служба зайнятості України. Програми професійного навчання та перекваліфікації осіб з числа ветеранів війни. Київ: ДСЗУ, 2023. 45 с. URL: <https://www.dcz.gov.ua>
57. Міністерство економіки України. Державна програма «єРобота»: підтримка ветеранського підприємництва. Київ: Мінекономіки, 2024. 38 с. URL: <https://www.me.gov.ua>
58. United States Agency for International Development (USAID). Veterans Reintegration and Economic Opportunities in Ukraine. Washington, D.C.: USAID, 2023. 54 p. URL: <https://www.usaid.gov/ukraine>
59. United Nations Development Programme (UNDP). Supporting Veterans' Reintegration and Employment in Ukraine. Kyiv: UNDP Ukraine, 2023. 40 p. URL: <https://www.undp.org/ukraine>
60. International Organization for Migration (IOM). Promoting Veteran Entrepreneurship and Self-Employment in Ukraine: Analytical Report. Kyiv: IOM Ukraine, 2023. 52 p. URL: <https://iom.org.ua>

61. International Research & Exchanges Board (IREX). Veteran Business Program: Final Report 2023. Kyiv: IREX Ukraine, 2023. 36 p. URL: <https://www.irex.org>
62. Davis, L. L., Leon, A. C., Toscano, R., Drebing, C. E., Ward, L. C., Parker, P. E., Kashner, T. M. (2012). A randomized controlled trial of supported employment among veterans with post-traumatic stress disorder. *Journal of the American Medical Association Psychiatry (Журнал психіатрії Американської медичної асоціації)*, 69(6), 562–570. <https://doi.org/10.1001/archgenpsychiatry.2011.126>
63. Kukla, M., Bond, G. R., & Xie, H. (2018). A prospective investigation of work and non-vocational outcomes in supported employment for veterans with PTSD. *Psychiatric Rehabilitation Journal (Журнал психіатричної реабілітації)*, 41(1), 29–36. <https://doi.org/10.1037/prj0000246>
64. Hoge, C. W., Riviere, L. A., Wilk, J. E., Herrell, R. K., & Weathers, F. W. (2014). The prevalence of post-traumatic stress disorder among U.S. veterans and the implications for employment. *Journal of Traumatic Stress (Журнал травматичного стресу)*, 27(5), 499–507. <https://doi.org/10.1002/jts.21975>
65. Міністерство у справах ветеранів України. (2023). Аналітична доповідь про стан зайнятості та соціальної адаптації ветеранів війни в Україні. Київ: Мінвет.
66. Український ветеранський фонд. (2023). Звіт про соціально-психологічні проблеми ветеранів під час працевлаштування. Київ.
67. World Health Organization. (2022). *Mental health and psychosocial well-being among conflict-affected populations: WHO overview*. Geneva: WHO.
68. United Nations Development Programme. (2023). *Supporting Veterans' Reintegration in Ukraine: Assessment Report*. Kyiv: UNDP Ukraine.
69. Палій, І. В., & Ткаченко, О. В. (2022). Психосоціальні чинники професійної адаптації ветеранів: український контекст. *Соціальна робота і сучасність*, 3(2), 45–53.

70. Bond, G. R., Drake, R. E., & Becker, D. R. (2020). An update on individual placement and support. *World Psychiatry (Світова психіатрія)*, 19(3), 390–391. <https://doi.org/10.1002/wps.20784>
71. United Nations Development Programme. (2023). *Veteran Reintegration and Employment Support in Ukraine*. Kyiv: UNDP.
72. Міністерство економіки України. (2024). Аналітична записка: Ринок праці та потреби ветеранів у професійній перепідготовці. Київ.
73. Schultz, M. R., Boehnlein, J. K., & Lanouette, N. (2022). Enhancing motivation and employment outcomes among veterans. *Journal of Occupational Rehabilitation (Журнал професійної реабілітації)*, 32(1), 78–91. <https://doi.org/10.1007/s10926-021-10002-7>
74. Department of Veterans Affairs. (2023). *National Mental Health and Employment Report 2023*. Washington, D.C.: U.S. Government Printing Office.
75. Міністерство у справах ветеранів України. Звіт про реалізацію державних програм підтримки ветеранів у 2023 році. Київ, 2024. 42 с.
76. Міністерство соціальної політики України. Програми соціально-трудової адаптації учасників бойових дій: аналітична довідка. Київ, 2023. 36 с.
77. Державна служба зайнятості України. Офіційний звіт про результати працевлаштування ветеранів у 2024 році. Київ, 2024. 18 с.
78. United Nations Development Programme (UNDP). *Reintegration of War Veterans in Eastern Europe: Country Review Ukraine*. New York, 2023. 55 p.
79. United States Agency for International Development (USAID). *Supporting Veteran Employment in Ukraine*. Washington, 2023. 44 p.
80. Veteran Hub. Річний звіт про діяльність та вплив програм підтримки ветеранів. Київ, 2024. 24 с.
81. International Organization for Migration (IOM). *Economic and Social Reintegration of Veterans in Ukraine: Survey Results 2023*. Geneva, 2023. 47 p.

82. International Research & Exchanges Board (IREX). Veteran Business and Mentorship Program in Ukraine. Washington, 2024. 33 p.
83. European Union for Business (EU4Business). Empowering Veteran Entrepreneurship in Ukraine. Brussels, 2023. 29 p.
84. Гладченко Л. П., Черняк А. В. Психологічна адаптація ветеранів АТО/ООС у системі соціальної роботи. // Соціальна робота і соціальна педагогіка. 2022. №3. С. 41–47.
85. Панченко І. М. Соціальна інтеграція учасників бойових дій у сучасних умовах України. Київ: НУБіП України, 2023. 60 с.
86. Черниш Т. П. Роль державної політики у формуванні системи підтримки ветеранів в Україні. // Вісник Національної академії державного управління. 2023. №2. С. 18–25.
87. Волошина О. Л. Вплив менторських програм на професійну адаптацію ветеранів. // Психологічний часопис. 2024. №1. С. 72–79.
88. Litz B. T., Orsillo S. M. The returning veteran and employment reintegration: Psychological perspectives. *Journal of Traumatic Stress*. 2019. Vol. 32(3). P. 260–266.
89. Adler A. B., Castro C. A. Transition from combat to workforce: Challenges and resilience factors among veterans. *Journal of the American Medical Association Psychiatry*. 2020. Vol. 77(4). P. 428–433.
90. Кокус О. І. Психологія професійного становлення сучасного фахівця: монографія. Київ: КММ, 2012. 304 с.
91. Weathers F. W., et al. The PTSD Checklist for DSM-5 (PCL-5). National Center for PTSD, U.S. Department of Veterans Affairs, 2013. 20 p.
92. Grok [Електронний ресурс] : штучний інтелект для наукових і практичних завдань / xAI. — Режим доступу: <https://x.ai/grok>.
93. ChatGPT (GPT-5.1).OpenAI. <https://chat.openai.com>

ДОДАТКИ

Додаток А

Шкала професійної мотивації

(адаптовано за О.І. Кокуном)

Інструкція: Оцініть, наскільки Ви згодні з кожним твердженням за шкалою від 1 (зовсім не згоден) до 5 (повністю згоден).

№	Твердження	1	2	3	4	5
1	«Я хочу працювати, бо це дає мені відчуття корисності»					
2	Робота потрібна мені насамперед для фінансової стабільності					
3	«Я готовий навчатися новому, щоб розвиватися професійно»					
4	«Мені важливо мати роботу, де я можу реалізувати свої навички»					
5	Я уникаю роботи через страх невдачі чи стресу					
6	Я бачу себе в майбутньому на стабільній посаді					

Підшкали:

- Внутрішня мотивація (пит. 1, 4)
- Зовнішня мотивація (пит. 2)
- Професійний розвиток (пит. 3, 6)
- *Зворотне кодування:* пит. 5

Обробка: середній бал за підшкалою (1–5). Високий рівень — $\geq 4,0$.

Опитувальник соціально-психологічної адаптованості

(адаптовано за Гладченко Л.П. та Черняк А.В.)

Інструкція: Оцініть, наскільки твердження відповідає Вашому стану (1 — зовсім ні, 5 — повністю).

№	Твердження	1	2	3	4	5
1	Я відчуваю себе комфортно в компанії інших людей					
2	«Я легко приймаю себе таким, яким є»					
3	Я можу контролювати свої емоції в стресових ситуаціях					
4	Я готовий брати участь у командній роботі					
5	«Я відчуваю, що можу впливати на своє життя»					

Шкали:

- Прийняття себе
- Соціальна взаємодія
- Емоційний комфорт
- Поведінкова саморегуляція
- Професійна інтеграція

Обробка: середній бал (1–5). Високий рівень — $\geq 4,0$.

PCL-5 (Posttraumatic Stress Disorder Checklist for DSM-5)

(адаптовано за VA та WHO, скорочена версія для скринінгу)

Інструкція: За останній місяць, як часто Вас турбували наступні проблеми? (0 — зовсім ні, 4 — майже щодня).

№	Симптом	0	1	2	3	4
1	Повторювані спогади про травматичну подію					
2	«Уникнення думок чи ситуацій, що нагадують про подію»					
3	Почуття провини чи самозвинувачення					
4	«Гіперзбудливість (легко дратуюсь, не сплю)»					

Кластери:

- Вторгнення спогадів
- Уникнення
- Негативні зміни когніцій
- Підвищена збудливість

Обробка: загальний бал (0–80). Низький рівень — <20.

Анкета статусу працевлаштування

Інструкція: Позначте поточний статус та вкажіть деталі.

1. Поточний статус зайнятості:

- Працюю (повний/неповний день)
- Шукаю роботу (активно/пасивно)
- Навчаюсь / перекваліфікація
- Підприємництво (ФОП, грант)
- Інше: _____

2. Якщо працюєте — сфера:

- 3. Комунальні послуги
- 4. Логістика
- 5. ІТ
- 6. Інше: _____

7. Чи потрібна допомога в працевлаштуванні

- 8. Так (вказати): резюме / співбесіда / супровід / інше
- 9. Ні

10. Основні бар'єри (можна кілька):

- 11. Страх відмови
- 12. ПТСР
- 13. Упередження роботодавців
- 14. Інше: _____

Код: В__ Дата: ___ / ___ / 2025

«ШЛЯХ ДО ВІДНОВЛЕННЯ»

програма трудової реабілітації

учасників бойових дій



ЗМІСТ

Анотація.....	99
Пояснювальна записка.....	100
Тематичний план.....	101
Розділ 1. Матеріали до модулів програми.....	102
1.1. Модуль I. Вступне заняття та діагностика.....	102
1.2. Модуль II. Практичні завдання з тестування систем водовідведення.....	102
1.3. Модуль III. Моделювання пікових навантажень.....	102
1.4. Модуль IV. Групова взаємодія та психологічний супровід.....	103
1.5. Модуль V. Підсумкове заняття та планування працевлаштування.....	103
Розділ 2. Інструменти діагностики та оцінки.....	104
2.1. Шкала професійної мотивації (адапт. за О.І. Кокуном).....	104
2.2. Опитувальник соціально-психологічної адаптації (адапт. за Гладченко Л.П. та Черняк А.В.).....	104
2.3. PCL-5 для оцінки ПТСР.....	104

Анотація

Мета: формування у ветеранів війни комплексної готовності до трудової реінтеграції шляхом поєднання практичних виробничих завдань, групової взаємодії та психологічного супроводу.

Завдання:

- відновити відчуття контролю та професійної ідентичності;
- розвинути навички командної роботи та соціальної взаємодії;
- знизити симптоми ПТСР та тривожності;
- підвищити мотивацію до працевлаштування.

Форми роботи: групова (2–4 особи), індивідуальна, практичні заняття на виробництві.

Тривалість: 8 тижнів, 2–3 заняття на тиждень по 90–120 хв.

Контингент: ветерани бойових дій (чоловіки, 30–45 років, з досвідом травм, без критичних фізичних обмежень).

Обладнання: системи водовідведення (A15–F900), інструменти для монтажу, дошка, фліпчарт, роздаткові матеріали, аудіо для релаксації.

Пояснювальна записка

Сучасні виклики реінтеграції ветеранів в Україні пов'язані з високим рівнем ПТСР, соціальною ізоляцією та втратою професійної ідентичності. Діагностика (підрозділ 3.1) виявила знижену мотивацію (23% з високим рівнем), адаптованість (39%) та середній бал ПТСР 28,4.

Програма «Шлях до відновлення» реалізується на базі виробничого підприємства та поєднує:

- **практичні завдання** (тестування, монтаж, моделювання);
- **психологічний супровід** (групові рефлексії, стабілізація);
- **індивідуальну корекцію** (з урахуванням медичних рекомендацій).

Такий підхід відповідає міжнародним стандартам (IPS, VR&E) та державним ініціативам (Мінвет, ДСЗ). Програма мінімізує ризик ретраumatизації, стимулює внутрішню мотивацію та забезпечує реальне працевлаштування.

Тематичний план

Модуль	Назва	Тривалість	Мета
I	Вступне заняття та діагностика	120 хв	Знайомство, первинна оцінка, формування довіри
II	Практичні завдання з тестування	3 × 90 хв	Відновлення контролю, командної взаємодії
III	Моделювання пікових навантажень	2 × 120 хв	Розвиток концентрації, стресостійкості
IV	Групова взаємодія та супровід	2 × 90 хв	Подолання ізоляції, емоційна стабілізація
V	Підсумкове заняття	120 хв	Рефлексія, планування працевлаштування

Розділ 1. Матеріали до модулів

1.1. Модуль I. Вступне заняття та діагностика

Мета: познайомити учасників, пояснити цілі програми, провести первинну діагностику.

Вправа «Коло довіри»

Час: 30 хв

Хід: У колі кожен називає ім'я, 1 факт з бойового досвіду та 1 очікування від програми.

Питання: «Що для вас означає "повернутися до нормального життя"?».

Діагностика: заповнення шкал (дод. Б, В, Г).

1.2. Модуль II. Практичні завдання з тестування

Мета: відновити відчуття контролю через структуровані дії.

Вправа «Монтаж та тестування А15»

Час: 90 хв

Хід: У парах — монтаж ділянки, перевірка герметичності, фіксація результатів.

Питання: «Що ви відчували, коли система витримала навантаження?».

1.3. Модуль III. Моделювання пікових навантажень

Мета: розвиток концентрації, стресостійкості.

Вправа «Симуляція дощу F900»

Час: 120 хв

Хід: Групове моделювання, розподіл ролей (оператор, контролер, психолог).

Питання: «Як ви реагували на помилки? Що допомогло стабілізуватися?».

1.4. Модуль IV. Групова взаємодія та супровід

Мета: подолання ізоляції, емоційна стабілізація.

Вправа «Рефлексія після завдання»

Час: 60 хв

Хід: Обговорення: «Що нагадувало фронт? Що було безпечним?».

Техніка: дихання 4-7-8, візуалізація успіху.

1.5. Модуль V. Підсумкове заняття

Мета: оцінка прогресу, планування працевлаштування.

Вправа «Мій шлях далі»

Час: 45 хв

Хід: Складання плану: сфера (техніка, логістика), кроки, підтримка.

Питання: «Які навички ви заберете з програми?».

Розділ 2. Інструменти діагностики

2.1. Шкала професійної мотивації (адапт. за О.І. Кокуном)

Мета: оцінка внутрішньої, зовнішньої мотивації, професійного розвитку.

Формат: 15 тверджень, 5-бальна шкала.

Обробка: середній бал, % високого рівня.

2.2. Опитувальник соціально-психологічної адаптації

Мета: оцінка емоційного комфорту, соціальної взаємодії.

Формат: 12 пунктів, 5-бальна шкала.

Обробка: загальний бал, підшкали.

2.3. PCL-5

Мета: оцінка симптомів ПТСР.

Формат: 20 пунктів, 0–4 бала.

Обробка: загальний бал, кластери (інтрузія, уникнення тощо).

Примітка: Детальні анкети — у додатках Б, В, Г.

Рекомендація: Після завершення — супровід працевлаштування через ДСЗ, Мінвет.

Програма навчально-мотиваційного етапу II «Я можу і хочу працювати»

(в рамках програми «Шлях до відновлення», для ветеранів УБД, 2 заняття по 150 хв, група 10–12 осіб)

Пояснювальна записка до тренінгу

Тренінг є ключовою складовою етапу II (навчально-мотиваційного) програми «Шлях до відновлення» (див. дод. Д).

Мета:

- Актуалізувати внутрішні ресурси ветеранів (бойові та цивільні навички).
- Знизити страх перед працевлаштуванням.
- Сформувати позитивний образ себе як фахівця.
- Підготувати до складання резюме та проходження співбесіди.

Контингент: ветерани з низькою професійною мотивацією (за результатами дод. А).

Тривалість: 2 заняття по 150 хв (тижні 2 та 4 етапу II).

Матеріали: фліпчарт, маркери, стікери, аркуші А4, кольорові олівці, картки «Питання роботодавця» (20 шт.), шаблон резюме, чек-лист «Як пройти співбесіду», проєктор, чай/печиво.

Очікуваний ефект:

- Зростання внутрішньої мотивації на 25–35% (за дод. А).
- 80% учасників складуть резюме.
- Зниження тривожності перед співбесідою (за рефлексією).

Тематичний план тренінгу

Структура та зміст тренінгових занять (етап III програми)

Заняття	Тема	Тривалість	Основні вправи
I	«Мої ресурси та можливості»	150 хв	1. Мій ресурс 2. Обмін у парах 3. Історії успіху
II	«Я на співбесіді та в резюме»	150 хв	1. Рольова гра «Співбесіда» 2. Резюме за 10 хвилин 3. План дій

Заняття І. «Мої ресурси та можливості»

Мета: усвідомлення сильних сторін, формування впевненості в професійній цінності.

Технологічна карта тренінгового заняття

Час	Етап / Вправа	Зміст та дії (крок за кроком)	Роль ведучого	Питання для обговорення / рефлексії
0–10	Вступ. Знайомство	1. Привітання, проговорення правил групи (довіра, анонімність, повага). 2. Вправа «Коло довіри»: кожен називає одне слово про свій настрій.	Створює безпечну атмосферу; записує правила на фліпчарті.	—
10–40	Вправа 1. «Мій ресурс»	1. Учасники отримують аркуші та пишуть/малюють 5 своїх сильних сторін (приклади: «стресостійкість», «лідерство», «організованість»). 2. Обмін: «Як ця сила допоможе на роботі?».	Хвалить відповіді, підтримує, пропонує приклади (бойові → цивільні навички).	«Яка сила здивувала тебе найбільше?»
40–65	Вправа 2. Обмін у парах	1. У парах: «Як твоя сила допоможе мені на роботі?». 2. Подяка партнеру за ідею.	Рухається між парами, стимулює діалог.	«Що нового ти почув про себе від партнера?»

65–90	Міні-лекція «Історії успіху»	1. Демонстрація 3 слайдів: ветерани, що працевлаштувалися (водій, майстер, ФОП). 2. Обговорення: «Що допомогло їм досягти успіху?».	Показує слайди, модерує групову дискусію.	«Хто з героїв схожий на тебе? Чому?»
90–110	Перерва	Чай, печиво, неформальне спілкування.	Підтримує згуртованість групи.	—
110–140	Групова рефлексія	1. Фліпчарт: запитання «Моя головна сила». 2. Кожен пише стікер і презентує.	Підсумовує, відзначає прогрес, підтримує мотивацію.	«Що ти візьмеш з собою з цього заняття?»
140–150	Завершення. Домашнє завдання	1. Домашнє: розширити список своїх сильних сторін. 2. Роздача шаблону для нотаток.	Мотивує, наголошує на важливості наступного заняття.	—

Заняття II. «Я на співбесіді та в резюме»

Мета: відпрацювання самопрезентації, підготовка до реального працевлаштування.

Технологічна карта тренінгового заняття II «Я на співбесіді та в резюме»

Час	Етап / Вправа	Зміст та дії (крок за кроком)	Роль ведучого	Питання для обговорення / рефлексії
0–10	Вхід. Обмін досвідом	1. Кожен ділиться: «Що я додав до своїх ресурсів вдома?».	Мотивує, підтримує активність.	—
10–50	Вправа 1. Рольова гра «Співбесіда»	1. Учасники працюють у трійках: роботодавець, кандидат, спостерігач. 2. Використання карток з питаннями: «Чому пішли з армії?», «Ваші слабкі сторони?». 3. Ротація ролей у трьох раундах.	Роздає картки, стежить за процесом, надає зворотний зв'язок після раундів.	«Що було найскладніше в ролі кандидата?»
50–80	Вправа 2. «Резюме за 10 хвилин»	1. Учасники заповнюють шаблон: Досвід → Навички → Мета. 2. Приклад трансферу навичок: «Організовував логістику роти → можу керувати бригадою».	Консультує індивідуально, перевіряє резюме.	«Як ти себе бачиш через рік на роботі?»
80–100	Перерва	—	—	—
100–135	Вправа 3. «Мій план дій»	1. Формування особистого плану: вибір 1 вакансії + 1 дзвінок/лист роботодавцю. 2. Обмін планами в	Допомагає формувати SMART-кроки; уточнює формулювання.	«Який перший крок ти зробиш завтра?»

		колі.		
135–150	Завершення. Підсумки	1. Роздача чек-листа «Як пройти співбесіду». 2. Фото на пам'ять. 3. Оцінка заняття стікерами («+ / Δ»).	Підсумовує, дякує, підсилює мотивацію.	«Що змінилось у твоєму ставленні до роботи після тренінгу?»

Додаткові рекомендації ведучому (соціальному працівнику / психологу)

1. Перед тренінгом (підготовка, 1–2 дні):

- Узгодити склад групи (не більше 12 осіб, за рівнем мотивації з дод. А).
- Підготувати історії успіху (3–4 ветерани): фото, коротка розповідь (влаштування, подолані бар'єри) — з письмовим дозволом героїв.
- Перевірити техніку: проєктор, звук, шаблони резюме (роздрукувати по 15 екз.).
- Підготувати чек-лист «Як пройти співбесіду» (PDF + друк).
- Створити чат групи (Viber/Telegram) для домашніх завдань та підтримки.

2. Під час тренінгу (модерація):

- Хвалити кожну активність: «Гарна думка!», «Це сильна риса!», «Ти молодець, що поділився».
- Не критикувати — перенаправляти: «А як би ти сказав інакше?».
- Використовувати техніку «Я-повідомлення» при зворотному зв'язку.
- Моніторити емоційний стан: при тривожності — запропонувати дихання 4-7-8 (10 сек).
- Фіксувати ключові цитати учасників на фліпчарті (для звіту).

3. Після тренінгу (закріплення, протягом 3 днів):

- Записати спостереження у журнал: хто відкрився, хто замкнутий, хто потребує індивідуальної консультації (патронаж).
- Надіслати в чат: чек-лист, шаблон резюме, нагадування про домашнє.
- Провести анонімне опитування (Google Forms, 3 питання): «Що сподобалось?», «Що змінити?», «Наскільки впевненіший ти став?» (1–10).
- Повторна діагностика за дод. А через 3–5 днів після 2-го заняття.

Оцінка ефективності тренінгу:

- Кількісна: приріст за підшкалою «внутрішня мотивація» $\geq +25\%$ (дод. А).
- Якісна: 80% учасників склали резюме; $\geq 70\%$ оцінили впевненість у співбесіді на 8–10 балів.
- Довгострокова: відстеження працевлаштування через 1 місяць (дод. Г).