

Міністерство освіти і науки України
Бердянський державний педагогічний університет
Кафедра психології

Допущено до захисту
Завідувач кафедри



“18” листопада 2025

**ПСИХОЛОГІЧНІ ПЕРЕДУМОВИ РЕІНТЕГРАЦІЇ ВЕТЕРАНІВ ВІЙНИ
В НОВЕ ПРОФЕСІЙНЕ СЕРЕДОВИЩЕ**

Кваліфікаційна робота магістра

Виконавець: здобувач другого рівня
вищої освіти, групи м207П-з
Галузь знань: 05 Соціальні та
поведінкові науки
Спеціальність: 053 Психологія
Освітньо-професійна програма:
Психологія тренінгової роботи
Володимир КРОЛЕНКО

Керівник:
к. психол. н., ст. викл.,
Оксана СТРІЛЬЧУК

Рецензент: к. психол. н., доцент,
Ірина ЧЕРЕЗОВА

ЗМІСТ

ВСТУП.....	3
РОЗДІЛ I. ТЕОРЕТИЧНІ АСПЕКТИ ДОСЛІДЖЕННЯ РЕІНТЕГРАЦІЇ ВETERANІВ ВІЙНИ В НОВЕ ПРОФЕСІЙНЕ СЕРЕДОВИЩЕ.....	6
1.1. Сутність поняття «реінтеграції» військовослужбовців в науковій літературі.....	6
1.2. Характеристика соціально-психологічні передумов, які необхідні для реінтеграції ветеранів війни.....	14
1.3. Зарубіжний та вітчизняний досвід реінтеграції ветеранів війни в нове професійне середовище.....	23
Висновки до першого розділу.....	34
РОЗДІЛ II. ЕМПІРИЧНЕ ДОСЛІДЖЕННЯ ПСИХОЛОГІЧНИХ ОСОБЛИВОСТЕЙ РЕІНТЕГРАЦІЇ ВETERANІВ ВІЙНИ ДО НОВОЇ ПРОФЕСІЙНОЇ ДІЯЛЬНОСТІ.....	36
2.1. Організація і методи дослідження соціально-психологічних особливостей реінтеграції колишніх військових.....	36
2.2. Аналіз результатів дослідження соціальних та психологічних аспектів реінтеграції військових, які залишили службу.....	41
Висновки до другого розділу.....	46
РОЗДІЛ III. АДАПТАЦІЙНИЙ ТРЕНІГ, ЯК ЗАСІБ РЕІНТЕГРАЦІЇ ВETERANІВ ВІЙНИ ДО НОВОГО ПРОФЕСІЙНОГО СЕРЕДОВИЩА.....	48
3.1. Розробка та впровадження адаптаційного тренінгу для ветеранів війни.....	48
3.2. Аналіз ефективності адаптаційного тренінгу.....	51
3.3. Рекомендації для подальшої ефективної адаптації ветеранів війни.....	64
Висновки до третього розділу.....	68
ВИСНОВКИ.....	70
СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ.....	73
ДОДАТКИ.....	80

ВСТУП

Актуальність теми дослідження. В складних умовах широкомасштабної війни, що переживає Україна, значною мірою загострюється проблема психологічної реінтеграції ветеранів війни. Тисячі військовослужбовців повертаючись із зони ведення бойових дій до мирного життя, досить часто стикаються із потребою адаптації до нового професійного та соціального середовища. Даний процес передбачає не тільки зміну умов діяльності зовнішніх, а й досить глибоку внутрішню перебудову особистості, що потребує чималого ресурсу психологічного, створення сприятливих умов для професійного самоздійснення та підтримки.

Психологічна реінтеграція ветеранів війни є достатньо складним та багатовимірним процесом, що охоплює когнітивну, емоційно-вольову, соціальну, а також мотиваційну сфери людини. Військові, після пережитих бойових дій, досить часто мають значні труднощі із власною адаптацією до звичного цивільного життя, відчують психологічне виснаження, чималі труднощі у взаємодії із друзями та рідними, проблеми із професійною реалізацією та самоідентичністю. Досить важливим завданням сучасної психології є дослідження саме тих внутрішніх чинників, що визначають успішність повернення ветеранів війни до професійного та соціально активного життя.

Професійна реінтеграція передбачає не тільки працевлаштування колишніх військовослужбовців, а й їх здатність відновити власну мотивацію до професійної діяльності, впевненість у своїй компетентності, відчуття особистісної самореалізації та соціальної значущості. Саме від таких психологічних передумов як рівень стресостійкості, емоційної стабільності, самооцінки, самоефективності, існування мотиваційних орієнтацій та внутрішніх

цінностей залежить, наскільки вдало ветерани війни зможуть адаптуватися до нових вимог цивільного та професійного середовища.

Проблеми реадаптації ветеранів війни досліджували такі вчені, як В. Москалець, В. Сметаняк, І. Вовчук, К. Келлер, М. Селігман, Н. Завацька, Н. Чепелева, О. Блискун, Р. Кесслер, Т. Захаріна, Ю. Бойко-Бузиль та інші.

Однак, незважаючи на велику кількість досліджень в українській науковій думці проблема психологічних передумов реінтеграції ветеранів війни у професійне середовище є ще недостатньо вивченою, що й обумовлює актуальність даної тематики.

Об'єкт дослідження – психологічні передумови реінтеграція ветеранів війни.

Предмет дослідження – особливості реінтеграції колишніх військовослужбовців в нове професійне середовище.

Мета дослідження: теоретично вивчити та емпірично дослідити психологічні передумови реінтеграції ветеранів війни до нової професійної діяльності.

Завдання дослідження:

1. Провести теоретичний аналіз проблеми реінтеграції ветеранів війни в нове професійне середовище.
2. Емпірично дослідити психологічні особливості реінтеграції колишніх військовослужбовців до нової професійної діяльності
3. Розробити та апробувати адаптаційний тренінг направлений на реінтеграцію ветеранів війни до нового професійного середовища.
4. Сформулювати рекомендації для подальшої ефективної адаптації військовослужбовців до умов цивільного життя.

Для реалізації поставлених завдань було застосовано такі методи дослідження:

- теоретичні: аналіз, класифікація, систематизація, порівняння й узагальнення теоретичних та експериментальних даних з проблеми дослідження;
- емпіричні: опитування, анкетування.

У емпіричному дослідженні психологічні особливості реінтеграції колишніх військовослужбовців до нової професійної діяльності використовували опитувальник «Осада» для оцінки стану адаптації» (С.І. Яковенко), методика «Діагностика мотивації до успіху» (Т. Елерса), опитувальник «Професійна самоефективність» (адаптація О.В. Креденцер) та шкалу резильєнтності Коннора-Девідсона-10.

Емпірична база дослідження. Дослідження проводилося на базі «Денного центру для ветеранів та членів їхніх родин» міста Дніпро.

Теоретичне значення роботи полягає у визначенні та наданні характеристики соціально-психологічним передумовам, які необхідні для реінтеграції колишніх військовослужбовців.

Практичне значення роботи визначається розробкою адаптаційного тренінгу спрямованого на допомогу в реінтеграції ветеранів війни до нового професійного середовища.

Структура роботи. Кваліфікаційна робота складається зі вступу, трьох розділів з висновками до них, загальних висновків, списку використаних джерел (55 найменувань, з них 23 іноземною мовою) і 8 додатків на 28 сторінках). Загальний обсяг кваліфікаційної роботи – 108 сторінок, з них основного тексту – 69 сторінок. Робота містить 5 таблиць та 5 рисунків.

РОЗДІЛ I. ТЕОРЕТИЧНІ АСПЕКТИ ДОСЛІДЖЕННЯ РЕІНТЕГРАЦІЇ ВЕТЕРАНІВ ВІЙНИ В НОВЕ ПРОФЕСІЙНЕ СЕРЕДОВИЩЕ

1.1. Сутність поняття «реінтеграції» військовослужбовців в науковій літературі

Таке поняття, як «реінтеграція» розглядають в основному із точки зору соціологічних та політологічних наук, при цьому психологічні особливості дослідження даного складного та багатогранного феномена є доволі нечисленні.

Поняття реінтеграції в психології, як проблеми безпосереднього повернення людини до соціуму, має досить тривале минуле, проте разом із тим відносно не довгу наукову історію. В свою чергу, науково-психологічний аспект цієї проблеми набув власної актуальності протягом останніх десятиліть ХХ століття у психологічній зарубіжній науці у зв'язку із трансформаційними кардинальними процесами, які спричинили різні спалахи соціетальних психопатологій, загострення регіональних конфліктів у світі, у результаті чого відбулося достатньо різке зростання чисельності депривованих осіб, котрі потребували реабілітації, ресоціалізації, реінтеграції та ревіталізації для повноцінного життя та діяльності [19, с. 272].

Д. Гошовська зазначає, що навіть у суспільствах «ситих» існує проблема реінтеграції, тому що може мати місце «колонізація всього життєвого світу», і індивід відчуває безсилля та острах перед даною системою, маючи при цьому занижену неадекватну самооцінку та досить часто являється просто неспроможним докласти відповідних зусиль для свого повноцінного існування та життя [4].

Передусім розглянемо сутність поняття реінтеграції в довідковій літературі.

Так, в українському тлумачному словнику надано таке трактування поняття «реінтеграція» [29]:

– об'єднання на певних нових принципах саме того, що колись було роз'єднаним;

– відновлення осіб у громадянстві певної держави, що його раніше мали.

Більш розширено та конкретизовано поняття «реінтеграції» надано в «Енциклопедії для фахівців соціальної сфери». Там визначається, що реінтеграція – reintegration (лат. re – префікс, що означає повторну чи зворотну дію, лат. integratio – поповнення, відновлення) – певний процес повернення індивіда у суспільство у ролі незалежного та активного члена життя соціального, що передбачає відповідну компенсацію втрат зв'язків соціальних, досягнення ним деякого рівня емоційного стану тощо. Забезпечення та організація оптимальних умов реінтеграції безпосередньо створюють всі можливості для подальшого нормального функціонування людини у суспільстві [7, с. 171].

Ю. Бойко-Бузиль наголошує, що саме реінтеграції властиво будуватися навколо «Я-концепції», в якій власне «Я» – це не лише проста індивідуальність, а певна особистість, що розглядається із середини. В результаті деяких життєвих подій, а саме екстремальних умов, обставини, які є досить складними для їхнього подолання, ризику для життя чи здоров'я людини, небажання суспільства зрозуміти індивіда, швидкоплинність обставин та зміна ситуації, відсутність підтримки тощо, людина може втратити баланс психологічний, з котрим пов'язані не тільки внутрішнє відчуття деякого благополуччя, а й цінність певної особи в цілому [2, с. 30].

На переконання Ю. Бойко-Бузиль, цілісність людини є цінністю її самоактуалізації, головною ознакою особистісного росту, дозрівання, самовираження та розвитку. Як головний показник психологічно здорової особистості цілісність безпосередньо детермінує єдність внутрішню особистості, її здатність до життя повноцінного. Як зазначає вчена, бути внутрішньо єдиним

значить мати внутрішнє гармонійне становище і розумітися із собою самим та із навколишнім світом. Саме природа психологічна цілісності характеризує основний вектор змін онтогенетичних особистості, процеси її формування та становлення, де активність соціальна набуває головної ролі як показник інтеграції особистості повторної [2, с. 30].

На думку С. Керрі, саме активність соціальна, як соціальна системна якість, у котрій реалізується та виражається повнота й глибина зв'язків особистості із суспільством, основний рівень перетворення її на відповідний суб'єкт суспільних відносин являється однією із найбільш важливих умов реінтеграції, під час котрої людина усвідомлює саму себе в соціумі як певну цінність. Власне, активність соціальна передбачає цілеспрямовану та свідому діяльність індивіда, що характеризує та визначає ступінь чи міру впливу персонального суб'єкта на оточуючу його дійсність. Соціальна активність надає можливість індивіду відчувати себе самого необхідним і важливим для суспільства в цілому (рівень внутрішній) та бути достатньо ініціативним у всіх сферах діяльності та життя (рівень зовнішній), основним підсумком чого має стати поновлення раніше порушених соціальних цінностей та норм і при цьому досягнення значного успіху у житті та професійній діяльності, тобто має відбутися успішна загальна реінтеграція особи [36, с. 40].

На думку С. Максименко, враховуючи те, що людина розвивається, живе та формується як певна цілісність тільки у середовищі соціалізованому, реінтеграцію варто розглядати з позиції деякої системи саме поновлення цілісності соціальної індивіда, де підхід системний обумовлює забезпечення та надання державою конкретних можливостей і послуг, з поміж котрих особа обирає лише затребувані та докладає деяких зусиль для збалансування єдності внутрішньої та відновлення своєї активності соціальної. Усуваючи наявні перешкоди, що унеможливають чи ускладнюють участь особи у житті суспільства як повноцінного члена громади, реінтеграція являється процесом

загального розвитку зміни деякого стану (реінтеграція зовнішня), а також активних дій цієї особи (реінтеграція внутрішня) [15, с. 45].

Таким чином, варто підкреслити, що саме реінтеграція як деякий керований (зі сторони держави, а також її інституцій – суб'єкт впливу; саме той, хто впливає, іншими словами надавач певних послуг) та активний (зі сторони конкретної особи – безпосередній суб'єкт впливу, саме той, на кого здійснюється вплив, іншими словами одержувач послуг) процес змін (взаємодія суб'єкт-суб'єктна як взаємодіяння отримувача та надавача із ціллю обміну взаємного з метою відновлення балансу соціально-психологічного, що є запорукою стабілізації та консолідації суспільства в цілому, та додержання прав особи зокрема, що у підсумку й визначає відповідний вектор безпечного майбутнього.

На думку О. Мартенко, поняття «реінтеграції» варто визначати по різному. Так, для осіб цивільних це поновлення певної особи у громадянстві у випадку його втрати чи виходу із нього, коли ж йде мова про колишніх військовослужбовців то в такому разі йдеться про певну розробку стратегічного плану щодо їх повернення до звичного повноцінного життя у суспільстві. Дані заходи повинні бути забезпеченні державою. Проте, необхідно також відштовхуватися від поняття загальної інтеграції – прийняття людини іншими учасниками певної групи чи в цілому суспільством [16, с. 256].

На переконання О. Завгородньої, поняття «реінтеграції» варто досліджувати саме в аспекті соціуму, і, відповідно, як певний процес, який проходить під час різних соціальних взаємодій. На думку вченої, саме зміст взаємодій соціальних у деякій соціальній системі слід покласти, як основу визначення цієї дефініції [5, с. 24]

Дослідження Н. Нагорної в сфері допомоги соціально-психологічної, показують, що реінтеграційний процес може бути побудованим на наступних основних принципах [19, с. 273]:

- гуманізму (присутність поваги до тієї особи, яка проходить реінтеграцію, прийняття на безумовній основі всіх її особливостей індивідуальних, розуміння її важливості для суспільства);
- пріоритетності основних інтересів індивіда, який проходить процес реінтеграції (головну роль у діяльності відіграють відповідні інтереси людини);
- підходу індивідуального (встановлення особливостей індивідуально-психологічних, потреб, які є унікальними, розробка особливого персонального плану для успішної реінтеграції);
- комплексного підходу (оцінювання на основі широковекторності потреб людини та того середовища, в котре вона планує реінтегруватися);
- стимулювання до самодопомоги (саморозвитку та самозабезпечення);
- партисипативності (залученість, включеність, зацікавленість під час проходження реінтеграції);
- стимулювання до розвитку творчих здібностей (створення нового, покращення механізмів).

Тому, враховуючи наведенні твердження, реінтеграцію варто розглядати як об'єднання в одне єдине ціле частин, чи як певний процес, що може призвести до подібного результату. Це деяке перетворення слабо пов'язаних один з одним, відносно самостійних складових у систему функціональну, відпрацювання та формування вмінь, а також навичок компетентності соціальної (здатності співпрацювати, вміння вирішувати існуючі проблеми у різних ситуаціях життя, навички комунікативні, вміння розуміти різноманітні соціальні ролі та брати активну участь у житті своєї громади тощо).

Якщо розглядати реінтеграцію ветеранів війни, то тут варто згадати записку Кофі Аннана, який був Генеральним секретарем ООН, датовану від 24.05.2005 року, в котрій під поняттям «реінтеграція» визначається певний процес, з використанням котрого колишні комбатанти набувають статусу цивільного та одержують стабільний дохід та постійну зайнятість. Іншими

словами із даного визначення слідує, що реінтеграція являється соціально-економічним процесом, який має відкриті часові межі та відбувається, насамперед, у громадах на рівні місцевому та з використанням котрого колишні військові набувають статусу цивільних та одержують стабільний дохід та постійну зайнятість [6, с. 12].

Проведений аналіз дає можливість зробити висновок про відсутність ґрунтовних вітчизняних наукових праць присвячених проблематиці реінтеграції військовослужбовців, які були учасниками бойових дій. Враховуючи це, варто звернутися до дослідження наукового доробку зарубіжних вчених відносно аналізованої проблематики.

На переконання Дж. Ахерна, реінтеграція являє собою деякий процес відновлення зв'язків соціальних та повернення ветерана до цивільного життя, що передбачає адаптацію до нових професійних, соціальних та міжособистісних умов. Даний процес на думку вченого включає подолання ситуацій конфлікту у взаємодії із своєю сім'єю, побратимами, а також іншими членами соціуму, які виникають у результаті відмінностей досвіду учасників бойових дій та цивільних осіб [32].

На основі власних досліджень Ф. Марковітс та С. Кінтзле, під реінтеграцією розуміють деякий процес повернення ветерана до життя в соціумі, що включає в себе відновлення зв'язків соціальних, інтеграцію в громаду, а також формування почуття поваги до самого себе. Успішність даного процесу на пряму залежить як від відповідної готовності громади прийняти колишнього військового та підтримати його адаптацію, так і від спроможності державних, навчальних, а також громадських інституцій до взаємодії на основі партнерства та створення відповідних умов для більш ефективнішої інтеграції [28, с. 74].

І. Вовчук та В. Сметаняк вивчали взаємозв'язок поняття «реінтеграція» та «реадаптація». На їх думку, реінтеграція є процесом безпосереднього повернення колишнього військовослужбовця до повноцінного функціонування в

професійному та соціальному середовищі та який передбачає повне відновлення соціальних зв'язків, адаптацію до нових умов життя, а також врахування соціальних очікувань та потреб людини. В контексті колишніх учасників бойових дій реінтеграція в себе включає як реадаптацію психологічну, так і досить активну участь у професійному та громадському житті [30, с. 212].

Досліджуючи процес реінтеграції ветеранів війни такі науковці, як Р. Сміт та Г. Тру, пов'язують його безпосередньо із психологічним дистресом, конфліктом ідентичності, а також здоров'ям психологічним. На їхнє переконання реінтеграція – це певний процес адаптації колишніх військовослужбовців до цивільного життя, що передбачає відновлення зв'язків соціальних, інтеграцію у громадське та професійне середовище, а також психологічне пристосування до нових умов життя та діяльності. Даний процес включає в себе подолання конфлікту ідентичності, зниження рівня психологічного дистресу, а також врахування готовності друзів, родини та громади приймати військовослужбовця та підтримувати його [54, с. 148].

Р. Вільямс, А. Колінс та Дж. Хокі зауважують, що ветерани війни досить часто стикаються із значними труднощами у відновленні власної ідентичності після завершення військової служби. Вони відмічають, що багато колишніх військових відчують себе досить «відрізаними» від власного попереднього життя, що в свою чергу, може спричинити до виникнення почуття ізоляції, а також втрати сенсу життя. На думку дослідників, вагомим чинником вдалої реінтеграції ветеранів є їх участь у соціальних мережах, що дозволяє їм відновити власне відчуття спільності та підтримки [55, с. 812].

Л. Буркхарт та Н. Хоган розглядали поняття «реінтеграція» з позиції гендерного аспекту: на їх переконання «реінтеграція» є певним процесом адаптації колишнього військовослужбовця до життя цивільного, що включає в себе відновлення культурних, соціальних, професійних, а також психологічних зв'язків, а також безпосереднє подолання труднощів та стресів, пов'язаних із

переходом з військового до цивільного середовища. У випадку жінок-ветеранок — процес реінтеграції має специфічні особливості, які пов'язані із фізичним, культурним, соціальним та емоційним станом, а також із гендерними стереотипами, а також очікуваннями соціуму [35].

Л. Буркхарт та Н. Хоган підкреслюють, що для вдалої реінтеграції необхідно також враховувати й гендерні особливості колишніх військових, адаптуючи психологічні, соціальні та професійні програми підтримки, з метою забезпечення повернення до цивільного життя [35].

Варто зауважити, що дослідження поняття «реінтеграція» через призму виконаних ролей займалися такі науковці, як Д. Джонсон [45] та О. Росентек [Rosenheck], котрі пов'язують даний феномен із відривом від військової служби, а також поверненням до професійних та соціальних ролей, що вони виконували до безпосередньої участі у збройному конфлікті.

С. Кюрі під поняттям «реінтеграція» розуміє процес відновлення особою, котра повертається із військової служби, гендерних та соціальних ролей у громаді, сім'ї та на робочому місці. Цей процес передбачає пристосування до умов цивільного життя, відновлення зв'язків соціальних, виконання очікуваних ролей у колективі, а також забезпечення соціального, психологічного та професійного благополуччя [36].

З даного визначення можна зробити висновок, що реінтеграція безпосередньо охоплює як соціальний, так і особистісний аспекти, враховуючи готовність середовища (сім'ї, колег, громади) приймати колишнього військового та підтримувати процес його безпосередньої адаптації.

Т. Рейстеттер під «реінтеграцією» розуміє певну складову частину адаптації і процес, що визначається особистісними та культурними чинниками [52, с. 198].

Таким чином, узагальнивши різні позиції вчених під поняттям «реінтеграція» варто розуміти багаторівневий соціально-психологічний процес

відновлення цілісності особистості колишнього військового, його професійних, соціальних та міжособистісних зв'язків, який спрямований на повернення до повноцінного життя в цивільному суспільстві через поєднання державної, громадської та індивідуальної активності, що забезпечує психологічну рівновагу, соціальну включеність і професійну самореалізацію.

1.2. Характеристика соціально-психологічні передумов, які необхідні для реінтеграції ветеранів війни

Процес реінтеграції ветеранів війни у мирне соціальне життя це досить багатовимірне явище, яке включає в себе психологічні, медичні, економічні, а також соціальні компоненти.

На думку В. Олексюк, успішність реінтеграції колишніх військових залежить значною мірою від низки соціально-психологічних передумов, а саме від психологічної індивідуальної стійкості до загальної готовності соціуму в цілому забезпечити правові, матеріальні та моральні умови повернення до звичного цивільного життя. В цілому, розуміння даних передумов є важливим для розробки дієвих державних програм, психосоціальних практик та локальних ініціатив [21].

В. Ординович під поняттям «соціально-психологічні передумови» розуміє саме ті умови, фактори та ресурси на груповому, суспільному та індивідуальному рівнях, що створюють досить сприятливий фон для безпосереднього переходу ветерана війни від ролі військового до ролі громадянина у житті цивільному [22, с. 222].

Вчений, до соціально-психологічних передумов відносить такі [22 с. 222]:

- підтримка соціальна (громада, сім'я, ветеранські організації),
- доступ до соціальної та професійної допомоги,

- спроможність інституційна (служби охорони здоров'я, державні служби), психологічна стійкість;
- ресурсний потенціал особистості (навички саморегуляції, резилієнтність,),
- суспільні ставлення та установки (відсутність стигми, повага).

Дані передумови слід розглядати, як взаємопов'язані. Варто зауважити, що без підтримки соціальної навіть індивідуальна висока стійкість може бути недостатньою. Разом із тим навпаки, в достатній мірі розвинені послуги інституційні не можуть компенсувати відчуження в місцевих громадах.

В аспекті нашого дослідження будуть розглянуті такі виділенні соціальні передумови реінтеграції ветеранів війни, наявність узгоджених державних політик і служб, працевлаштування, розвиток професійних навичок, доступ до програм перекваліфікації, підтримка зі сторони громад, родинні зв'язки і сімейна адаптація. Більш детально розглянемо дані передумови.

Однією із основних соціальних передумов являється існування узгоджених державних політик і служб, що будуть забезпечувати послідовний супровід ветерана: від повної демобілізації, а також медичної реабілітації до працевлаштування, соціального захисту та надання освіти.

У звіті представленому І. Доброгорською відносно реінтеграції України наголошується, що нинішня українська система реінтеграції має характер досить фрагментарний, тому що в ній простежується відсутність належної координації між різними міністерствами, громадськими та службами організаціями. Це свою чергу призводить до дублювання функцій, неузгодженості дій і, як результат, до втрати, в цілому, ефективності програм підтримки. На переконання вченої, досить важливим завданням держави являється створення однієї єдиної та інтегрованої системи супроводу ветеранів, яка б об'єднувала медичні, психологічні, освітні та соціально-економічні напрями підтримки під спільним управлінням.

І. Доброгорська підкреслює, що без інституційної стабільної підтримки навіть найуспішніші ініціативи на рівні родини чи громади мають ефект тимчасовий та часто не призводять до сталих результатів реінтеграції [37].

Отже, інституційна цілісність та державна координація виступають одними із основних передумов ефективного повернення ветеранів до мирного життя, забезпечення їх професійної самореалізації, а також збереження соціальної стабільності в соціумі.

Ще однією із важливих соціальних передумово реінтеграції військових є працевлаштування, розвиток професійних навичок, доступ до програм перекваліфікації – все це формує економічну передумову сталого життя ветерана.

Матеріальна невизначеність після демобілізації – втрата стабільного доходу, нерегульованість статусу ветерана, проблеми із доступом до соціальних виплат та складнощі із одержанням належних послуг – значною мірою підвищує загальні ризики соціальної маргіналізації ветеранів та породжує цілу низку вторинних проблем, з поміж котрих підвищена агресивність у міжособистісних відносинах, соціальна ізоляція, ризик зловживання психоактивними речовинами тощо.

У своїй доповіді Й. Фрідеріх, наголошує, що ветерани після війни на Донбасі досить часто стикається із різними адміністративними бар'єрами, неповною інформацією про пільги та права, й недостатньою координацією державних служб. Саме ці причини створюють невизначеність та провокує виникнення соціального напруження, а також сприяє соціально-політичній маргіналізації окремих груп [41].

Й. Фредеріх встановив, що механізми, через котрі економічна невизначеність перетворюється у ризикову поведінку, пояснюються як через стресовий прямий тиск (значна невизначеність збільшує загальний рівень хронічного стресу та значно послаблює контроль над відповідними імпульсами), так само і через соціально-інституційні канали (втрата роботи зменшує коло

зв'язків соціальних та послаблює соціальний контроль). Це в свою чергу, підсилює вразливість до вживання різних психоактивних речовин як деякого механізму саморегуляції, а також відкриває значні можливості для вербування у кримінальні чи радикальні мережі, котрі обіцяють швидкі доходи. Подібні висновки знаходять власне підтвердження у більш ширших аналітичних оглядах відносно ризиків маргіналізації ветеранів війни та їх потенційного політичного впливу на стабільність всього суспільства.

На думку, Й. Фредеріха, невизначеність матеріальна значно збільшує ризики ізоляції, зловживання психоактивними речовинами, агресивної поведінки, а також робить колишніх військовослужбовців уразливими до радикалізації. Саме тому розробка спеціальних політик для працевлаштування, стимулів для роботодавців, а також підтримка підприємницької ініціативи ветеранів війни є важливими елементами досить ефективної реінтеграції [41].

Ще однією важливою передумовою реінтеграції військовослужбовців в соціум є надання їм безпосередньої підтримки зі сторони громад. Ветеранські організації, програми волонтерських ініціатив, групи взаємодопомоги створюють середовище, де можуть відбуватись процеси ідентифікаційної реконструкції та взаємного підтримання. Також, участь колишніх військових, які брали участь в бойових діях, у громадських ініціативах сприяє загальному зниженню рівня ізоляції та формування нових соціальних ролей [27].

Також, не менш важливою соціальною передумовою реінтеграції ветеранів війни являються їх зв'язки з родиною та сімейна адаптація. Сім'я є головним соціальним ресурсом. Готовність членів сім'ї ветерана війни до змін, усвідомлення ними можливих особливостей психоемоційних військовослужбовця, таких як симптоми посттравматичного стресового розладу (ПТСР), зміни настрою та потреби у відновленні режиму, значною мірою полегшує в цілому адаптацію та знижує основні ризики розвитку реакцій дезадаптаційних [3].

До психологічних передумов реінтеграції військових варто віднести їх психічне здоров'я та доступ до профільних послуг, резилієнтність (психологічна стійкість) та навички саморегуляції, реконструкція ролей, навички міжособистісної взаємодії та емоційної стабільності, вміння здійснювати контроль над стресом та емоційна регуляція, самоефективність, наявність або пошук сенсу життя, мотивація та адаптація.

Розглянемо окресленні передумови більш детально.

Дослідження, які були проведені М. Пустовойтом та І. Ромаш, свідчать, що існування спеціалізованої та комплексної системи психологічної і психіатричної допомоги являється головною передумовою успішної соціально-психологічної реінтеграції військовослужбовців. Дані вчені зауважують, що саме підтримка лікувально-реабілітаційна повинна в себе включати діагностику ПТСР, індивідуалізовану психотерапію, а також у випадку гострої потреби, фармакотерапію, яка дозволить стабілізувати стан психоемоційний військовослужбовців вже після їх повернення із зони бойових дій [51].

М. Пустовойтом та І. Ромаш відмічають, що проведення ефективного лікування психотравматичних наслідків бойового досвіду на пряму впливає на здатність ветеранів війни відновлювати функціонування соціальне, а саме – працездатність, сімейні та міжособистісні стосунки, участь у суспільному житті. Вченими було доведено, що відсутність доступу до психологічної спеціалізованої допомоги спричиняє до хронізації симптомів ПТСР, тривожних розладів та депресії, що, власною чергою, може значною мірою ускладнювати процес працевлаштування, адаптації соціальної та збереження сімейних зв'язків.

М. Пустовий та І. Ромаш підкреслюють потребу в переході від вузько-медичного підходу до моделі підтримки інтегрованої, котра поєднує в собі психотерапевтичну, клінічну та соціально-реабілітаційну складові, при цьому забезпечуючи постійність допомоги – від проведення лікування та діагностики до інтеграції соціальної ветерана у громаду. Власне, саме така система, на думку

вчених, створює всі необхідні умови для мінімізації стигматизації осіб із ПТСР, підвищення їх мотивації до одужання, а також формування внутрішніх ресурсів для повернення до мирного життя та трудової діяльності [51].

Наступною психологічною передумовою реінтеграції військовослужбовця в соціум є резилієнтність – здатність відновлюватись після стресу та ефективно адаптуватись до нових умов. Вона розглядається як певний ресурс внутрішній, який збільшує шанси на вдалу реінтеграцію. Резильєнтність в себе включає: когнітивну гнучкість, емоційну регуляцію, мотиваційні ресурси, а також віру у свої можливості.

На думку М. Романюк та Г. Фішера, резильєнтність виступає основним внутрішнім ресурсом ветерана війни, що визначає якість психологічного пристосування військового після завершення служби, зменшує ризик дезадаптаційних реакцій та збільшує ймовірність вдалої адаптації у цивільне життя [53].

Вчені вважають, що резильєнтність охоплює комплекс таких взаємно пов'язаних складових [53]:

- емоційна регуляція – здатність здійснювати контроль над афективними реакціями, попереджати емоційне виснаження, а також підтримувати оптимальний рівень внутрішньої напруги;
- когнітивна гнучкість – спроможність змінювати способи мислення, переосмислювати одержаний негативний досвід та знаходити нові варіанти поведінки в наявних умовах, які є невизначеними;
- ресурси мотиваційні – готовність внутрішня до подолання труднощів, безпосередня орієнтація на досягнення та збереження сенсу діяльності;
- віра у свої можливості – переконання у власних можливостях впливати на своє життя та справлятися із життєвими викликами.

Отже, розвиток та підтримка резильєнтності являється одним із основних напрямів психологічного супроводу ветеранів війни для їх реінтеграції, тому що

саме даний ресурс забезпечує певний поступовий перехід від військової ідентичності до цивільної, дозволяє зменшити загальний рівень стресу, уникнути соціальної ізоляції, а також сформувати стійкі адаптивні стратегії поведінки.

Ще однією психологічною передумовою є вміння здійснювати контроль над стресом та емоційна регуляція. Дослідження проведенні З. Франко, вказують, що у новому середовищі, а особливо професійному ветерани війни можуть стикатись із різними тригерами – гучні звуки, запахи, конфлікти, дисциплінарні вимоги тощо. Емоційна регуляція, здатність управляти власними реакціями, контролювати тривогу, агресію, залишатись зосередженим – все це впливає на успішність у роботі [40].

С. Кід на основі власних досліджень встановив, що важливою психологічною передумовою реінтеграції військових є процес реконструкції особистісних ролей: від воїна до працівника, члена громади, батька (матері). Такий перехід супроводжується певними змінами в самоідентифікації. Для багатьох колишніх військових втрата військової чітко визначеної ролі супроводжується кризою сенсу життя. Підтримка у формуванні нових життєвих цілей, соціальних ролей та професійних амбіцій значно полегшує процес адаптації [46].

Ще однією важливою психологічною передумовою ефективної реінтеграції ветеранів війни є навички міжособистісної комунікації та емоційної компетентності.

Г. Горман встановив, що робота над комунікативними навичками являється важливою психологічною передумовою реінтеграції ветеранів до цивільного життя.

На переконання вченого, саме розвиток комунікативних навичок таких як емоційне розпізнавання, конструктивна регуляція конфліктів, вербалізація власних переживань є основною психологічною передумовою вдалої реінтеграції колишніх військових, які були учасниками бойових дій. На думку Г. Гормана,

повернення ветеранів війни до мирного життя та трудової діяльності нерозривно пов'язане із відповідним відновленням їх соціальних зв'язків, умінням виражати власні емоції у середовищі безпечному та налагоджувати взаємодію міжособистісну.

Вчений довів, що створення спеціальних соціальних просторів підтримки, де військові можуть достатньо відкрито спілкуватися, ділитися власним досвідом та вчитися конструктивному діалогу, сприяє зменшенню в цілому рівня соціальної ізоляції, напруження та тривожності. Власне, саме дані комунікативні практики стають головним підґрунтям для формування відповідного почуття приналежності до певної спільноти, підвищення рівня емоційної стійкості та відновлення ідентичності поза військовою службою [42].

Отже, цілеспрямована робота над комунікативною компетентністю колишніх військових – зокрема розвиток навичок емоційного усвідомлення, конструктивного вирішення конфліктів та відкритого висловлення почуттів — виступає не тільки інструментом психологічної підтримки, а й досить важливою умовою соціально-психологічної реінтеграції в цивільне життя.

Також, ще однією важливою передумовою реінтеграції ветеранів війни можна вважати самоефективність, тобто віру людини у свої можливості справлятися із покладеними на неї завданнями. Цей психологічний ресурс є одним із найважливіших при переході колишнього військового до цивільного життя та діяльності.

На думку О. Кокун, високий рівень самоефективності безпосередньо забезпечує поведінку адаптивну ветерана війни у новому професійному та соціальному середовищі, знижує в цілому рівень ризик розвитку дезадаптаційних процесів. Саме усвідомлення своєї компетентності та контролю над подіями є основою для формування мотивації до працевлаштування та професійного саморозвитку [11].

Отже, розвиток самоефективності являється важливим чинником відновлення особистісної цілісності та готовності колишнього військового до включення у професійне цивільне середовище.

Ще однією передумовою реінтеграції ветеранів війни є наявність чи пошук сенсу життя. Цей психологічний ресурс, досить часто визначається як один із основних факторів, які модулюють вплив досвіду травматичного на професійне функціонування. Так, зокрема, у дослідженні Л. Блекбурн, встановлено, що для ветеранів важливо не лише повернутись до роботи, але щоб дана робота мала особистісне значення, відповідала їх цінностям. Наявність сенсу діяльності асоціюється з меншою депресією, кращою психологічною стабільністю і, як наслідок, ефективністю праці [34].

Також не менш важливою передумовою реінтеграції військового до цивільного життя та трудової діяльності є його мотивація. Відповідно до дослідження з К. Ельніцького, працевлаштування є одним із ключових факторів реінтеграції колишніх військових, оскільки забезпечує не лише економічну стабільність, але й зміцнення самоідентичності та соціальної причетності [38].

Вчений також встановив, що мотивація ветеранів війни до праці формується під впливом особистісних чинників, таких як ініціатива, прагнення до нової соціальної ролі та самоефективність. Не менш важливим мотиваційним фактором є доступ до програм перекваліфікації, фінансових стимулів та менторства, що підвищують бажання ветеранів до активної професійної діяльності [38].

Ще однією важливою психологічною передумовою, яка розглядається у наукових джерелах реадаптації є забезпечення ефективної адаптації ветеранів війни до нової трудової діяльності. Відповідно до досліджень Ф. Маела, професійна адаптація являється одним із основних факторів, який забезпечує повернення військовослужбовця до цивільного життя через відновлення почуття соціальної значущості та компетентності. Вчений підкреслює, що успішний

перехід від військової до цивільної життя залежить від безпосередньої підтримки роботодавців, відповідності навичок та нової професійної ролі, а також від можливості самореалізації у праці [47].

Таким чином, підводячи підсумки варто зауважити, що вдала реінтеграція ветеранів війни у цивільне життя ґрунтується на взаємопов'язаній системі соціально-психологічних передумов, які включають в себе державну підтримку, працевлаштування, розвитку комунікативних та професійних навичок, сімейну адаптацію, резильєнтність, мотивацію, самоефективність та здатність адаптуватися до нових умов нового професійного середовища. Дані передумови спільно забезпечують відновлення особистісної цілісності та соціальної стабільності колишніх військових.

1.3. Зарубіжний та вітчизняний досвід реінтеграції ветеранів війни в нове професійне середовище

Загально відомим є той факт, що саме інтеграція професійна військових ветеранів у життя цивільне являється досить важливим завданням для багатьох держав світу. Особливої уваги з поміж них заслуговують саме ті програми, які враховують професійні та психологічні аспекти реабілітації, а також підтримки колишніх військовослужбовців учасників бойових дій.

Для проведення психологічного аналізу загального стану реалізації питання стосовно професійної інтеграції ветеранів у зарубіжних країнах розглянемо програму працевлаштування та професійної реабілітації Міністерства справ ветеранів США під назвою «Vocational Rehabilitation and Employment, VR&E», яка спрямована на безпосередню підтримку ветеранів із інвалідністю, яка пов'язана із військовою службою, у досягненні їх цілей професійних та реінтеграції у робоче цивільне середовище. Дана програма надає досить широкий перелік різних психологічних послуг, враховуючи психосвіту,

кар'єрне консультування, перекваліфікацію та підтримку у здійсненні пошуку та збереженні місця роботи [23];

Започаткована програма VR&E була Міністерством справ ветеранів США. Вона безпосередньо реалізується через відділи, а також фахівців VA, що мають значний досвід у сфері працевлаштування, професійної реабілітації, а також психологічної підтримки колишніх військових. Ця програма діє в США по всій території через розгалужену мережу офісів Міністерства справ ветеранів. В свою чергу, ветерани мають можливість одержати безпосередній доступ до відповідних послуг цієї програми як в режимі онлайн, так само і у офісах VA на місцях, що забезпечує достатньо широке охоплення, а також доступність ресурсів [23].

Головною ціллю програми VR&E являється сприяння вдалій професійній інтеграції ветеранів війни із інвалідністю, за рахунок надання їм підтримки комплексної, можливостей та ресурсів для ефективного кар'єрного розвитку та досягнення незалежності фінансової.

Головні цілі аналізованої програми полягають у наступному:

- підтримці інтеграції професійної: надання допомоги ветеранам, які мають інвалідність, зберегти та знайти бажану роботу, яка відповідає їх здібностям та навичкам;

- поліпшенні якості життя: забезпечення колишніх військових ресурсами та інструментами для досягнення незалежності фінансової та поліпшення їх загального добробуту;

- розвитку компетенцій та навичок: надання певної можливості для розвитку професійного через перекваліфікацію, навчання, а також інші програми освітнього спрямування;

- зменшення рівня безробіття з поміж ветеранів: сприяння зменшенню загального рівня безробіття з поміж колишніх військових за рахунок надання для них соціально-психологічної цілеспрямованої підтримки, а також ресурсів.

Завдання даної програми безпосередньо пов'язані із декількома заходами, зокрема:

- проведенням оцінки основних потреб ветеранів – здійснення детального аналізу індивідуальних можливостей та потреб кожного окремо взятого ветерана;
- консультуванням кар'єрне – надання консультацій професійних відносно вибору кар'єрного шляху, проведення планування професійного розвитку, а також пошуку роботи;
- перекваліфікацією та освітніми програмами – здійснення організації спеціальних курсів навчальних, програм для перекваліфікації, а також певних інших ініціатив освітніх з метою підвищення в цілому кваліфікації ветеранів;
- збереження та пошуком роботи – допомога у знаходженні вакансій, підготовці якісного резюме, проведення співбесід, а також підтримка на роботі для організації стабільного працевлаштування;
- підтримка терапевтична – надання підтримки психологічної для подолання наявних бар'єрів, які на пряму пов'язані із травмами, значним стресом та різними психологічними викликами.

Програма VR&E також передбачає застосування різних психологічних технік та методик для активної підтримки ветеранів у їх безпосередньому переході до звичного цивільного життя, а також для ефективної професійної реінтеграції. Дані методики направлені саме на поліпшення стану психічного, загальний розвиток ментального сталого здоров'я, а також ефективне керування стресом, що являється критично важливим для вдалої адаптації колишніх військовослужбовців.

В психологічних техніках та методиках програми VR&E безпосередньо передбачені такі психологічно-організаційні складові:

- консультування із фахівцями психологічної служби для проведення оцінювання здоров'я психічного ветерана;

- розробка спеціальних індивідуальних планів розвитку кар'єри із урахуванням саме психологічного стану;

- підтримка у подоланні ПТСР з використанням інтегрованих способів, які в собі поєднують консультування кар'єрне із різними сесіями терапевтичними, тренінги із управління стресом та групові терапії.

Далі проведемо розгляд методів, які використовуються у програмі VR&E та який вплив вони мають у її межах.

Використання когнітивно-поведінкової терапії (КПТ) у програмі VR&E допомагає ветеранам встановлювати, а також змінювати мисленнєві негативні патерни та поведінкові реакції, які мають значний вплив на їх спроможність ефективно адаптуватися до умов цивільного життя. КПТ застосовується з метою подолання ПТСР, депресії та тривожності, що досить часто зустрічаються з поміж ветеранів у США.

Також у програмі VR&E використовуються техніки для управління стресом, які містять різні методи релаксації, медитації, глибокого дихання та майндфулнес для зменшення загального рівня стресу та поліпшення емоційного благополуччя. За допомогою них, ветерани можуть ефективно справлятися із різними ситуаціями стресу в повсякденному житті та в професійному середовищі.

Застосування у програмі VR&E групової терапії та підтримки однолітків дозволяє створити досить безпечне середовище здійснення обміну досвідом, стратегіями подолання труднощів та емоціями між ветеранами, при цьому сприяючи адаптації соціальній, зменшенню відчуття непотрібності, ізолюваності, а також розвитку певного почуття спільності.

Психоосвіта у програмі VR&E сприяє наданню важливої інформації про здоров'я психічне, методи самопомоги, а також про доступні ресурси для надання підтримки. Вона збільшує рівень обізнаність колишніх військових відносно їх психічного стану, а також наявних способів для його поліпшення.

Використання у програмі VR&E терапії відданості та прийняття (Acceptance and Commitment Therapy) сфокусовано на не прийнятті негативних емоцій та думок, одночасно сприяючи досягненню та визначенню особистих цілей ветеранів. Дана терапія допомагає розвивати у колишніх військових гнучкість у поведінці та мисленні, що сприяє більш кращій адаптації до існуючих у житті змін.

Метод кар'єрного планування та консультування дозволяє інтегрувати консультування психологічне із відповідними заходами розвитку професійного, активізуючи при цьому ветеранів, визначити їх власні кар'єрні цілі, а також здійснити розробку планів з метою їхнього досягнення. Використання даної психотехніки забезпечує досить цілісний підхід до інтеграції професійної, враховуючи потреби психологічні колишніх військових армії США.

Ізраїль має теж досить багатий досвід щодо соціально-психологічної реінтеграції ветеранів війни завдячуючи досить тривалим науково-практичним розробкам та запровадженню різних комплексних програм для підтримки. Головна увага в цих програмах приділяється саме психологічній адаптації колишніх військових до мирного життя, відновленню їх спроможності до ефективної соціальної взаємодії, а також забезпечення професійної зайнятості. Ветерани, а особливо ті особи, які брали участь у різних бойових операціях, досить часто стикаються із різними посттравматичними реакціями, високим рівнем стресу, симптоматикою ПТСР, депресією та тривожністю, що досить суттєво ускладнює їхнє повернення до спокійного цивільного життя.

Одним із основних механізмів подолання означених труднощів являється групова психологічна підтримка. Програма Peace of Mind (POM), була розроблена ізраїльським Центром психотравми «Метів», передбачає підхід комплексний, що включає[43]:

1. Психосвіту – ветеранів знайомлять із особливостями реакцій посттравматичних, техніками стрес-менеджменту та методами саморегуляції.

Даний етап дозволяє учасникам зрозуміти, що їх переживання являються нормальними у відповідь на бойовий досвід та формує підґрунтя для більш ефективного включення у різні групові процеси.

2. Групова терапія – колишні військові беруть участь у постійних сесіях, де проводять обговорюють своїх переживань, навчаються регуляції емоційної, вербалізації досвіду, а також побудові соціальних конструктивних контактів. Проведення групової роботи сприяє утворенню певного відчуття підтримки, зменшенню рівня ізоляції, а також розвитку різних соціальних навичок, які є потрібними для адаптації до умов цивільного життя.

3. Інтенсивні тренінги та семінари за кордоном – програма в себе включає виїзні короткі тренінги, направленні на розвиток командної взаємодії, лідерських якостей та професійної орієнтації. Подібний досвід дає можливість ветеранам відчувати себе повноцінними членами суспільства, підвищує рівень впевненості у власні можливостях та стимулює більш активну участь у житті громадському.

3. Післясесійний супровід – завершальний етап програми РОМ, який передбачає проведення постійних консультацій, а також підтримку під час повернення до звичного повсякденного життя. Це забезпечує закріплення навичок, одержаних під час тренінгів, та дає можливість коригувати індивідуальні плани щодо адаптації.

Дослідження ефективності використання програми РОМ показали значне зменшення симптомів ПТСР, депресії та тривожності з поміж ветеранів, що підтверджує важливість підходу комплексного, який поєднує в собі групову терапію, психоосвіту та індивідуальне супроводження [43].

Також варто відмітити, що в Ізраїлі значна увага приділяється соціальній реабілітації колишніх військових, що в себе включає професійне навчання, працевлаштування та різні адаптаційні програми для повернення людини до професійного середовища. Ізраїльський центр стійкості та психічного здоров'я IDF забезпечує досить раннє виявлення психотравм, а також підтримку

комплексну ветеранів, що дозволяє швидше здійснити реінтеграцію та запобігає розвитку неконтрольованої та ризикової поведінки [44]

Отже, ізраїльська модель реінтеграції колишніх військових демонструє, що дійсно ефективна адаптація до цивільного життя є можливою при умові психологічної комплексної підтримки, включення групових форматів, професійного навчання та постійного супроводу, що забезпечує соціально-психологічну стабільність ветеранів та їх готовність до продуктивної участі у громадському та професійному житті.

Далі розглянемо досвід реінтеграції ветеранів війни в нове професійне середовище на прикладі Канади. Ця країна має один із найбільш систематизованих підходів до реінтеграції соціально-психологічної ветеранів війни, орієнтуючись на досить комплексну підтримку психічного здоров'я, а також адаптацію до умов цивільного життя. Головним елементом даної системи являється програма Operational Stress Injury Social Support (OSISS), яка була спеціально створена для надання підтримки військовослужбовцям, ветеранам та їхнім родинам, які стикаються з операційними стресовими травмами на національному рівні [49].

Програма OSISS безпосередньо забезпечує підтримку через такі головні компоненти:

1. Групова та індивідуальна терапія – ветерани можуть брати пряму участь у різних психотерапевтичних сесіях із кваліфікованими психологами та групових зустрічах із ровесниками, що пережили схожі стресові ситуації. Формати роботи в групі дають змогу відчувати підтримку інших колишніх військових, зменшити ізоляцію соціальну та сприяють здійсненню обміну досвідом відносно подолання різних стресових ситуацій.

2. Підтримка сім'ї ветерана – компонент, який досить активно включає в себе родини ветеранів через програму «Veteran Family Program», що проводить різноманітні тренінги з управління стресом, психоосвітні заняття та консультації

для членів родини ветерана. Сім'я розглядається як соціальний критичний ресурс, здатний забезпечити емоційну підтримку, стабільність та ефективну адаптацію колишнього військового до умов цивільного життя та нового професійного середовища [39].

3. Система одноліткової підтримки – OSISS досить активно залучає колишніх військових, що пройшли реабілітацію, а також мають значний досвід у подоланні стресу. Вони стають наставниками та консультантами для нових учасників. Це збільшує рівень довіри до програми, зменшує стигму відносно звернення по психологічну допомогу, а також сприяє більшій ефективності процесу реінтеграції [49].

4. Працевлаштування та професійна адаптація – канадські програми включають в себе курси перекваліфікації, тренінги із здійсненням пошуку роботи, а також різні інтеграційні заходи на підприємствах, що дає змогу ветеранам плавно входити у професійне цивільне середовище. Даний підхід поєднує в собі психологічну підтримку із соціальною практичною адаптацією [49].

Участь у програмі OSISS збільшує загальний рівень психологічної стійкості колишніх військових, покращує їх міжособистісні відносини, а також сприяє більш успішній адаптації у цивільному середовищі. Також, підтримка сімей зменшує ризики виникнення конфліктів та полегшує звальний процес реінтеграції ветерана в соціум, а також в професійне середовище.

Отже, канадська модель показує, що ефективна реінтеграція колишніх військових до цивільного життя вимагає досить комплексного підходу, що буде поєднувати в собі групову роботу, психологічну підтримку, однолітковий супровід, професійну адаптацію та сімейну інтеграцію.

В Україні процес реінтеграції ветеранів війни до нового професійного середовища являється багатограним та складним, враховуючи соціальні, психологічні та економічні аспекти. Після повернення із зони бойових дій багато

колишніх військових стикаються із значними труднощами в адаптації до цивільного життя, особливо у сфері працевлаштування, професійної перекваліфікації, а також соціальної інтеграції.

Психологічні проблеми, із котрими стикаються колишні військові, включають в себе ПТСР, тривожність, депресію та соціальну ізоляцію. Дані фактори значно ускладнюють безпосередній процес адаптації до умов цивільного життя, а також професійного середовища.

Варто відмітити, що в державі було запроваджено низку ініціатив та створено програми, які спрямовані на підтримку ветеранів під час їхньої реінтеграції до умов цивільного життя та професійного середовища. Дані програми охоплюють різноманітні аспекти, починаючи від працевлаштування та професійної перекваліфікації і закінчуючи психологічною підтримкою і розвитком ветеранського підприємництва.

До найбільш ефективних інструментів реінтеграції військових створених і діючих в Україні можна віднести наступні:

1. Онлайн-платформа для працевлаштування «Кар'єра ветерана». Це цифрова платформа, яка була ініційована Українським ветеранським фондом. Вона надає підтримку ветеранам у здійсненні пошуку роботи. Дана платформа пропонує інструменти та можливості для створення резюме, проходження онлайн-навчання, а також надає доступ до актуальних вакансій. Станом на жовтень 2025 року на даній платформі розміщено більш ніж 32 тисячі різних вакансій, із яких більше 5 тисяч являються актуальними [8].

2. Програма професійної перекваліфікації та навчання «Разом» – ініціатива Національної енергетичної компанії «Укренерго» спільно із Українським ветеранським фондом, що передбачає безкоштовне навчання для колишніх військових ветеранів, ветеранок, а також членів їхніх сімей. Дана програма включає в себе офіційне працевлаштування із самого першого дня навчання,

освітню програму, яка затверджена Міністерством освіти, а також психологічну та юридичну підтримку.

3. Заснований ветеранський фонд «Поруч з ветераном» надає гранти для ветеранів, а також членів їхніх сімей – програми, направленні на підтримку ветеранів у розвитку та започаткуванні власної справи. Для прикладу, грант «ВАРТО» надає підтримку фінансову розмір якої складає від 500 000 до 1 000 000 грн для ветеранів, а також членів сімей загиблих воїнів, що прагнуть відкрити власний бізнес.

4. Програма «МНР Поруч» – це ініціатива відомого аграрного холдингу МХП. Вона спрямована на надання підтримки комплексної ветеранам, а також їх родинам. Програма в себе включає психологічну підтримку, соціальну реабілітацію, юридичні консультації, а також професійну адаптацію. Програма «МНР Поруч» також сприяє загальному розвитку ветеранського підприємництва за рахунок надання грошових грантів та консультування

Варто зауважити, що за роки незалежності в Україні впроваджено кілька психоосвітніх та терапевтичних програм для військових, що є важливою складовою для їхньої підтримки під час реінтеграції до цивільного життя. Вони направленні на подолання ПТСР, тривожних розладів, депресії, а також інших психологічних проблем, із котрими в наш час стикаються ветерани. До таких програм належать:

1. Програма психологічної безоплатної допомоги від Міністерства у справах ветеранів. Вона спрямована на надання психологічної безоплатної допомоги ветеранам війни, членам їхніх сімей, а також родинам полеглих захисників. Дана програма передбачає трирівневу систему надання допомоги [24]:

– підтримка соціально-психологічна – надається на рівні первинному через різні консультації психологів, а також соціальних працівників;

- психологічна спеціалізована допомога – включає групові та індивідуальні психотерапевтичні сеанси;

- медико-психологічна комплексна реабілітація – передбачає реабілітацію та стаціонарне лікування в закладах спеціалізованих.

2. Програма реінтеграції ветеранів IREX. Дана програма направлена на розширення відповідних можливостей працевлаштування для захисників, а також членів їх сімей, поліпшення доступу до підтримки психічного здоров'я та психосоціальної підтримки. Програма в себе включає [25]:

- підтримку психологічну та терапевтичні сесії;
- навчання професійне та перекваліфікацію;
- підтримку у знаходженні роботи, та пристосування до нового робочого середовища.

Таким чином, розглянуті програми передбачають використання комплексного підходу, який охоплює як психологічні, так і соціально-економічні аспекти реінтеграції

Варто також відмітити, що в Україні для зручності доступу до психологічної допомоги також розроблено наступні мобільні додатки:

1. PFA Mobile Ukraine – застосунок першої психологічної допомоги, що пропонує певні алгоритми дій у стані паніки чи шоку, інструкції для підтримки після перенесених травматичних подій, а також містить психоосвітні матеріали саме про те, як працює людська психіка під час кризи [17].

2. BetterMe: Mental Health – універсальний застосунок, який спеціально адаптований для українців та у якому містяться дихальні вправи для подолання проявів стресу, медитації для покращення сну, а також є можливість психологічної підтримки в чаті із постійним доступом [33].

Дані додатки сприяють самопомозі, а також та надають доступ до підтримки психологічної у будь-який час доби.

Отже, узагальнюючи зарубіжний та вітчизняний досвід, можна стверджувати, що ефективна реінтеграція ветеранів війни в нове професійне середовище потребує комплексного підходу, який поєднує психологічну підтримку, професійну перекваліфікацію, соціальну адаптацію та родинну участь, що підтверджується результатами програм VR&E (США), POM (Ізраїль), OSISS (Канада), а також сучасними українськими ініціативами Міністерства у справах ветеранів України та Українського ветеранського фонду.

Висновки до першого розділу

Встановлено, що поняття «реінтеграції» військовослужбовців у науковій літературі розглядається як багаторівневий соціально-психологічний процес відновлення цілісності особистості, її соціальних, професійних та міжособистісних зв'язків після завершення служби. Реінтеграція охоплює як зовнішній (соціальний) аспект – повернення до активної участі в житті громади, так і внутрішній (психологічний) – відновлення почуття власної цінності, гармонії та готовності до самореалізації в умовах мирного суспільства.

Визначено, що соціально-психологічні передумови реінтеграції ветеранів війни охоплюють комплекс взаємопов'язаних факторів – державну підтримку, працевлаштування, розвиток професійних і комунікативних навичок, сімейну адаптацію, резильєнтність, мотивацію та самоефективність. Саме їх узгоджене функціонування створює необхідні умови для успішної адаптації ветеранів до цивільного життя, відновлення соціальної активності й професійної самореалізації.

Проаналізований зарубіжний досвід реінтеграції ветеранів війни (зокрема програм VR&E у США, POM в Ізраїлі та OSISS у Канаді) демонструє ефективність комплексного підходу, що поєднує психологічну, професійну, соціальну та сімейну підтримку ветеранів. В Україні також активно розвиваються

державні та громадські ініціативи, які спрямовані на професійну перекваліфікацію, психологічну допомогу та розвиток ветеранського підприємництва. Таким чином, оптимальна модель реінтеграції передбачає міжвідомчу взаємодію, поєднання психологічних і соціально-економічних програм, а також залучення громадських організацій до підтримки ветеранів на всіх етапах їх повернення до цивільного життя.

РОЗДІЛ II. ЕМПІРИЧНЕ ДОСЛІДЖЕННЯ ПСИХОЛОГІЧНИХ ОСОБЛИВОСТЕЙ РЕІНТЕГРАЦІЇ ВЕТЕРАНІВ ВІЙНИ ДО НОВОЇ ПРОФЕСІЙНОЇ ДІЯЛЬНОСТІ

2.1. Організація і методи дослідження соціально-психологічних особливостей реінтеграції колишніх військових

З метою вивчення соціально-психологічних особливостей реінтеграції колишніх військових було проведено емпіричне дослідження. Його було проведено на базі «Денного центру для ветеранів та членів їхніх родин» міста Дніпро. В дослідженні взяло участь 50 військовослужбовців: 40 (80%) чоловіків та 10 (20%) жінок.

Стосовно віку, то в емпіричному дослідженні взяло участь 8 військовослужбовців у віці від 18 до 25 років, 20 учасників у віці від 25 до 40 років та 12 осіб віком від 40 до 60 років.

Емпіричне дослідження соціально-психологічних особливостей реінтеграції ветеранів війни складалося із кількох взаємопов'язаних між собою етапів. Розглянемо кожен із цих етапів детальніше:

1. На початковому етапі дослідження було здійснено відбір, вивчення та аналіз наукових джерел. Теоретичний матеріал, що стосується теми дослідження, було логічно впорядковано та систематизовано. Особливу увагу приділено розгляду й глибокому аналізу наукових підходів щодо соціально-психологічних особливостей реінтеграції колишніх військових. Також визначено основні принципи та правила організації й проведення психологічної тренінгової роботи з цією категорією осіб.

2. Другий етап емпіричного дослідження полягав у розробленні плану та побудові моделі дослідження. На цьому етапі було визначено та відібрано основні психодіагностичні методики й методи, необхідні для проведення

дослідження. Таким чином, були застосовані: теоретичні – методи аналізу та синтезу; емпіричні – методи тестування; узагальнення та інтерпретації.

Для реалізації мети та завдань емпіричного дослідження були застосовані наступні методики: опитувальник ««Осада» для оцінки стану адаптації» (С.І.Яковенко), методика «Діагностика мотивації до успіху» (Т. Елерса), опитувальник «Професійна самоефективність» (адаптація О.В. Креденцер) та шкала резильєнтності Коннора-Девідсона-10.

3. Третій етап дослідження включав організацію та безпосереднє проведення емпіричної частини роботи. На цьому етапі було здійснено практичну реалізацію дослідження: усім учасникам надали роздруковані бланки методик із короткими інструкціями щодо їх заповнення.

4. Четвертий етап дослідження передбачав обробку отриманих первинних даних. На цьому етапі було проведено попередній аналіз результатів, їх систематизацію, узагальнення та внесення відповідей ветеранів війни до спеціально підготовлених таблиць.

5. П'ятий етап дослідження передбачав інтерпретацію отриманих результатів та їх якісне оформлення. На цьому етапі були систематизовані й проаналізовані відповіді учасників на запитання та твердження, які були подані в методиках. Кожен із статистично значущих показників було інтерпретовано відповідно до описів шкал, зазначених у використаних методиках.

Далі докладніше розглянемо специфіку кожної з обраних психологічних методик, застосованих у дослідженні:

1. Опитувальник ««Осада» для оцінки стану адаптації» (С.І.Яковенко) (Додаток А). Даний опитувальник був обраний з метою оцінити адаптацію ветерана ввини до ситуації в новому професійному середовищі, яка склалася за такими п'ятьма основними критеріями (шкалами):

1. Задоволення власним психічним станом, самим собою.
2. Задоволення наявною ситуацією, а також її динамікою.

3. Задоволення існуючою сферою міжособистісних стосунків.
4. Задоволення власним функціональним станом.
5. Задоволення своїм життям та діяльністю [14].

Кожний із пунктів методики має чотири варіанти відповіді на вибір: а, б, в, г, котрим відповідають наступні бали: 0, 1, 2, 3. Отже, загальна оцінка за кожною із шкал може варіюватися від 0 (усі проставленні відповіді – а) до 18 (усі проставленні відповіді – г) балів.

Застосування цієї методики дає можливість оцінити рівень адаптації колишнього військовослужбовця до психотравмуючої ситуації у такому діапазоні [14]:

- недостовірність отриманих результатів через певне ігнорування наявних проблем, інфантильна особистість (від 0 до 3 балів);
- досить вдала адаптація, повна відсутність проблем чи їх успішне вирішення (4 – 6 бали);
- рівень напруження «нормального», без будь якої загрози для здоров'я ветерана, якщо дане напруження не являється хронічним (від 7 до 9 балів);
- напружена субекстремальна ситуація, загроза, незадоволеність життям, виснаження, існує необхідність у проведенні консультації з психологом (від 10 до 12 балів);
- життєва складна ситуація, існує потреба у отриманні психологічної допомоги та психотерапії (від 13 до 15 балів);
- ситуація такої життєвої кризи, коли існує загроза самогубства, необхідною є швидка психологічна чи можливо і психіатрична допомога (від 16 до 18 балів).

Необхідно значну увагу звертати на тих, хто у власному психологічному профілі має певні «піки», які є вищими, ніж 13 балів, суму балів за усіма представленими шкалами більшу, а ніж 45 балів, відповіді, що були виділенні літерою «г».

2. Методика «Діагностика мотивації до успіху» (Т. Елерса) (Додаток Б). Даний тест належить до моношкальних методик. Опитувальник складається із 41 твердження, на котрі ветерану потрібно дати відповідь – «так» або «ні». Загальний ступінь вираженості мотивації до успіху проводиться за рахунок підрахунку отриманих балів респондентом, які зв'язуються із «ключем» [12].

Якщо ветеран набере від 1 до 10 балів, то це свідчить про його низький рівень мотивації до успіху. У випадку, коли опитаний отримає у підсумку:

- від 11 до 16 балів, то це вказує про наявність в нього середнього рівня мотивації до успіху.

- якщо колишній військовослужбовець набере за надані відповіді від 17 до 20 балів, то це вказуватиме на помірно високий рівень вираженості в нього мотивації до успіху;

- у разі набрання 21 бала опитаним, можна вважати про наявність в нього дуже високого загального рівня мотивації до успіху [12].

Згідно із дослідження, люди із помірно високою орієнтацією на успіх надають більше переваги рівню ризику середньому. В свою чергу, хто бояться невдач, частіше надають переваги малому або, навпаки, занадто великому рівню ризику.

Чим вищим є рівень мотивації людини до успіху – досягнення цілі, тим нижчий буде показник готовності йти на ризик. В даному випадку, мотивація до успіху має безпосередній вплив також на сподівання досягти успіху: при досить сильній мотивації до успіху відповідні надії на успіх зазвичай є більшими, а ніж при слабкій. Також варто зазначити, що людям, які мотивованим на досягання успіху та тим, що мають значні надії на його досягнення, притаманним є уникнення значного ризику [12].

Ті, особи, які є досить сильно мотивованими на досягнення успіху та мають високий рівень готовності йти на ризик, значно рідше потрапляють в досить незручні ситуації, ніж ті особи, які відзначаються високою готовністю

йти на ризик, проте високу мотивацію відносно уникнення невдач (захист). Навпаки, коли у індивіда присутня висока мотивація до уникнення невдач, це являється значною перешкодою мотиву до успіху – досягнення поставленої цілі.

3. Опитувальник «Професійна самоефективність» (адаптація О. Креденцер). Дана методика була спеціально розроблена Т. Ріготті та пройшла стандартизацію в межах п'яти держав Європи (Швеція, Німеччина, Бельгія, Іспанія та Великобританія) та показала досить високий рівень валідності, відносно дослідження самоефективності, професійності персоналу різних організацій. До українського контексту дану методику було адаптовано О. Креденцер [9].

Даний опитувальник професійної самоефективності (коротка версія) утворений із шести досить змістових тверджень, котрі ветерани війни повинні оцінити у відповідності до 6-бальної шкали Ліккерта в діапазоні балів від «цілком невірно» (1 бал) і до «цілком вірно» (6 балів). Загальна кількість набраних балів за шкалою даної методики відтворює загальний рівень самоефективності професійної військовослужбовців в новому професійному середовищі (високий, середній та низький) [9].

4. Шкала резильєнтності Коннора-Девідсона-10 (Додаок Г). Ця методика була застосована з метою дослідження стану резилієнтності ветеранів російсько-української війни. Цей опитувальник представлений у досить короткій версії із 10 запитань, що відносяться [10]:

- адаптаційного потенціалу колишнього військового;
- оптимізму ветерана;
- визначення ресурсного потенціалу колишнього військового, його здатності долати перешкоди всупереч існуючим труднощам та негараздам.

Твердження, які є в даній методиці, містить п'ять варіантів для надання відповідей: невірно зовсім (даний варіант для надання відповіді оцінюється в 0 балів), дуже рідко вірно (оцінюється оцінкою – 1 бал), часом вірно (оцінюється

оцінкою у 2 бали), часто вірно (оцінюється оцінкою в 3 бали), практично завжди вірно (оцінюється оцінкою в 4 бали). Проведення обробки одержаних результатів проводиться із використанням спеціального ключа у відповідності до якого [10]:

- у тому випадку, якщо ветеран набере 26 балів або менше, то в нього резилієнтність знаходиться на низькому рівні;
- у разі, коли опитаний отримає за свої відповіді від 26 до 32 балів, то в для резилієнтності у нього на середньому рівні;
- якщо колишній військовослужбовець набере більше ніж 32 бали, то у такому випадку резилієнтність в нього висока;

Ветеран може набрати саме найбільше 40 балів [10].

Отже, організація та проведення емпіричного дослідження соціально-психологічних особливостей реінтеграції колишніх військових були здійснені комплексно та поетапно, що дасть змогу забезпечити наукову обґрунтованість і достовірність отриманих результатів.

Застосовані психодіагностичні методики дозволяють всебічно оцінити рівень адаптації, мотивацію до досягнень, професійну самоефективність та резильєнтність ветеранів, що створює підґрунтя для подальшого аналізу їхніх потреб, труднощів та ресурсів у процесі повернення до цивільного життя та професійної діяльності.

2.2. Аналіз результатів дослідження соціальних та психологічних аспектів реінтеграції військових, які залишили службу

На першому етапі емпіричного дослідження було використано Опитувальник ««Осада» для оцінки стану адаптації» (С.І. Яковенко). Одержані результати за даною методикою представимо в таблиці 2.1.

Результати стану адаптації військовослужбовців (n=50)

Шкали	Рівні адаптації				
	Вдала адаптація	Рівень «нормального» напруження	Напружена ситуація	Складна життєва ситуація	Життєва криза
	Осіб (%)	Осіб (%)	Осіб (%)	Осіб (%)	Осіб (%)
1. Задоволення собою, своїм психічним станом	4 (8%)	3 (6%)	12 (24%)	17 (34%)	14 (28%)
2. Задоволення ситуацією, її динамікою	5 (10%)	4 (8%)	14 (28%)	18 (36%)	9 (18%)
3. Задоволення сферою міжособистісних стосунків	7 (14%)	6 (12%)	15 (30%)	15 (30%)	7 (14%)
4. Задоволення своїм функціональним станом	3 (6%)	5 (10%)	17 (34%)	19 (38%)	6 (12%)
5. Задоволення життєдіяльністю	4 (8%)	3 (6%)	16 (32%)	20 (40%)	7 (14%)

Таким чином, за шкалою «задоволення собою, своїм станом» у 4 (8%) ветеранів діагностовано вдалу адаптацію, у 3 (6%) опитаних – рівень «нормального» напруження, у 12 (24%) респондентів – напружена ситуація, у 17 (34%) осіб – складна життєва ситуація і у 14 (28%) колишніх військових – виявлена життєва криза. Можна зробити висновок, що більшість ветеранів війни знаходяться у стані значного психоемоційного напруження чи життєвої кризи, що вказує на труднощі в процесу їх соціально-психологічної адаптації. Тільки не велика частина респондентів демонструє ознаки вдалої адаптації та задоволення власним станом. Такий результат вказує на необхідність психологічної підтримки, а також реабілітаційних заходів для покращення емоційного стану ветеранів.

За шкалою «задоволення ситуацією, її динамікою» у 5 (10%) ветеранів визначено вдалу адаптацію, у 4 (8%) опитаних – рівень «нормального» напруження,

у 14 (28%) респондентів – напружена ситуація, у 18 (36%) осіб – складна життєва ситуація і у 9 (18%) колишніх військовослужбовців – діагностовано життєву кризу. Таким чином, переважна частина ветеранів війни перебуває у стані напруження або складної життєвої ситуації. Це вказує на труднощі у пристосуванні до нових умов життя та трудової діяльності після служби та зниження рівня задоволеності своїм становищем. Одержані дані підкреслюють необхідність надання психологічної підтримки колишнім військовим для покращення процесу адаптації та підвищення рівня їх емоційної стійкості.

За шкалою «задоволення сферою міжособистісних стосунків» у 7 (14%) ветеранів зафіксовано вдалу адаптацію, у 6 (12%) респондентів – рівень «нормального» напруження, у 15 (30%) респондентів – напружена ситуація, у 15 (30%) осіб – складна життєва ситуація і у 7 (14%) ветеранів – діагностовано життєву кризу. Отже, більшість колишніх військових відчувають значні труднощі у налагодженні та підтримці соціальних контактів. Це може проявляється у досить напружених та складних відносинах із оточенням, що може знижувати в цілому рівень соціальної підтримки, а також емоційного благополуччя. Тому в таких опитаних важливо розвивати комунікативні навички для покращення міжособистісної взаємодії.

Результати за шкалою «задоволення своїм функціональним станом» у 3 (6%) ветеранів діагностовано вдалу адаптацію, у 5 (10%) опитаних – рівень «нормального» напруження, у 17 (34%) респондентів – напружена ситуація, у 19 (38%) учасників – складна життєва ситуація і у 6 (12%) ветеранів війни – життєву кризу. Отже, переважна більшість ветеранів відчувають значне фізичне та психоемоційне виснаження, що значно ускладнює їх адаптацію до нових умов професійного середовища. Це може мати власний прояв у зниженій працездатності, значній втомі та відчутті внутрішнього напруження. Одержані дані за цією шкалою підкреслюють необхідність у відновленні більшості опитаних ресурсного стану, а також необхідності надання їм психологічної підтримки для зміцнення самопочуття

в цілому. За шкалою «задоволення життєдіяльністю» у 4 (8%) колишніх військових діагностовано вдалу адаптацію, у 3 (6%) опитаних – рівень «нормального» напруження, у 16 (32%) учасників – напружена ситуація, у 20 (40%) осіб – складна життєва ситуація і у 7 (14%) респондентів – життєву кризу. Отже, більшість ветеранів війни мають знижений рівень задоволеності своїм життям та труднощі у самореалізації піз час адаптації до нової трудової діяльності. Це вказує на наявність внутрішнього напруження, втрату мотивації, а також почуття стабільності після повернення до мирного життя.

Таким чином, одержані результати за всіма шкалами методики «Осада» свідчать, що більшість ветеранів війни перебувають у стані значного психоемоційного напруження, складної життєвої ситуації та життєвої кризи, що вказує на суттєві труднощі соціально-психологічної адаптації до нового професійного середовища та потребу в комплексній психологічній підтримці.

На наступному етапі дослідження було використано методику «Діагностика мотивації до успіху» (Т. Елерса). Отримані результати представлені в таблиці 2.2.

Таблиця 2.2

Результати діагностики рівня мотивації до успіху у ветеранів війни (n=50)

Шкали	Рівні		
	Низький	Середній	Високий
	Осіб (%)	Осіб (%)	Осіб (%)
Мотивація до успіху	27 (54%)	16 (32%)	7 (14%)

Таким чином, більшість, а саме 27 (54%) ветеранів війни мають низький рівень мотивації до досягнення цілей. Для цієї групи опитаних характерною є пасивність, невпевненість у своїх силах та уникання відповідальності за досягнення цілей. 16 (32%) опитаних демонструє середній рівень прагнення до успіху, що може обмежувати їхню ефективність у професійній та соціальній сфері. Ці ветерани мають потенціалу для активності та самореалізації, однак він

недостатньо стійкий та потребує підтримки та стимулювання. Лише незначна кількість ветеранів, а саме 7 (14%) учасників проявляє високий рівень мотивації.

Такі результати свідчать про необхідність проведення спеціальних заходів для розвитку цілеспрямованості, підвищення віри у власні сили та ефективної інтеграції в нові соціальні й професійні умови.

Далі, під час дослідження, було застосовано опитувальник «Професійна самоефективність» (адаптація О. Креденцер). Отриманні результати за цією методикою представлені в таблиці 2.3.

Таблиця 2.3

**Результати діагностики рівня професійної самоефективності ветеранів війни
(n=50)**

Шкали	Рівні		
	Низький	Середній	Високий
	Осіб (%)	Осіб (%)	Осіб (%)
Професійна самоефективність	26 (52%)	17 (34%)	7 (14%)

Таким чином, отримані результати, вказують, що 26 (52%) ветеранів війни відчувають низький рівень впевненості у власних професійних здібностях. В цієї групи осіб можуть виникати сумніви щодо власної компетентності, небажання брати на себе відповідальність або уникання складних завдань. 17 (34%) опитаних мають середній рівень професійної самоефективності, що вказує про їх часткову здатність до виконання професійних завдань, проте із обмеженою впевненістю та самостійністю. Вони мають деякий потенціал для успішного виконання покладених на них професійних обов'язків, проте дана впевненість є нестійкою та часто залежить від зовнішніх обставин чи підтримки зі сторони керівництва чи колег. Тільки 7 (14%) респондентів демонструють досить високий рівень професійної самоефективності. Такі результати підкреслюють потребу у психологічній підтримці та професійному консультуванні більшості ветеранів з метою підвищення віри у свої можливості.

Останньою в емпіричному дослідженні було використано методику шкала резильєнтності Коннора-Девідсона-10.

Таблиця 2.4

Результати діагностики рівнів резильєнтності ветеранів війни (n=50)

Шкали	Рівні		
	Низький	Середній	Високий
	Осіб (%)	Осіб (%)	Осіб (%)
Резильєнтність	26 (52%)	17 (34%)	7 (14%)

Отже, 26 (52%) ветеранів війни мають низький рівень психологічної стійкості, що ускладнює їх здатність ефективно адаптуватися до нових професійних умов, а також справлятися з стресовими ситуаціями на роботі. 17 (34%) опитаних демонструє середній рівень резильєнтності, що вказує про наявність в них певних адаптивних ресурсів, однак вони недостатньо стабільні для повноцінного включення у нове професійне середовище. Тільки 7 (14%) учасників мають високий рівень резильєнтності, що забезпечує їм ефективну адаптацію, а також здатність зберігати емоційну рівновагу в умовах нових професійних викликів.

Таким чином, ветеранам із низьким або середнім рівнем резильєнтності рекомендується надавати психологічну підтримку та проводити з ними тренінги з подолання стресу для розвитку емоційної стійкості. Також важливо забезпечити професійне навчання, коучинг і соціальну підтримку для ефективної адаптації до нового професійного середовища.

Висновки до другого розділу

З ціллю вивчення соціально-психологічних особливостей реінтеграції колишніх військових було проведено емпіричне дослідження на базі «Денного

центру для ветеранів та членів їхніх родин» міста Дніпро. Учасниками дослідження стали 50 військовослужбовців.

Для реалізації мети та завдань емпіричного дослідження були застосовані наступні методики: опитувальник ««Осада» для оцінки стану адаптації» (С. Яковенко), методика «Діагностика мотивації до успіху» (Т. Елерса), опитувальник «Професійна самоефективність» (адаптація О. Креденцер) та шкала резильєнтності Коннора-Девідсона-10.

Отримані результати свідчать, що переважна більшість ветеранів війни перебувають у стані значного психоемоційного напруження, складної життєвої ситуації та життєвої кризи. Такі опитані мають суттєві труднощі їх соціально-психологічною адаптацією до нового професійного середовища, що підкреслює потребу в наданні їм комплексної психологічної підтримки. Також було встановлено, що 54 % ветеранів війни має низький рівень мотивації, що проявляється у значній пасивності, невпевненості, а також в униканні відповідальності за досягнення поставлених цілей. Також, встановлено, що переважна більшість ветеранів війни мають низький (52%) чи середній рівень (34%) впевненості у власних професійних здібностях, що обмежує їхню самостійність та ефективність у виконанні завдань. Результати за шкалою резильєнтності показують, що 52 % ветеранів війни мають низький, а 34 % опитаних середній рівень психологічної стійкості, що ускладнює їх адаптацію до нових професійних умов і подолання стресових ситуацій.

На основі одержаних результатів стає очевидною необхідність розробки та впровадження адаптаційного тренінгу для колишніх військових. Він має бути спрямований на підвищення психоемоційної стійкості, розвиток мотивації до досягнення цілей, посилення професійної самоефективності, а також на формування навичок ефективної адаптації до нового професійного та соціального середовища.

РОЗДІЛ III. АДАПТАЦІЙНИЙ ТРЕНІГ, ЯК ЗАСІБ РЕІНТЕГРАЦІЇ ВЕТЕРАНІВ ВІЙНИ ДО НОВОГО ПРОФЕСІЙНОГО СЕРЕДОВИЩА

3.1. Розробка та впровадження адаптаційного тренінгу для ветеранів війни

Актуальність адаптаційного тренінгу для ветеранів війни обумовлюється потребою забезпечення їх психологічною підтримкою під час переходу від життя військового до цивільного. Після активної участі у бойових діях значна кількість колишніх військових стикаються із значними труднощами адаптації соціально-психологічної, емоційним виснаженням, втратою життєвих орієнтирів, проблемами під час спілкуванні із близькими людьми, зниженням рівня власної самооцінки та значними труднощами у власній професійній самореалізації. Присутність у ветеранів переживань посттравматичних, підвищеного рівня агресивності та тривожності значною ускладнює їх взаємодію із соціумом, а також, в цілому, знижує загальну ефективність соціальної інтеграції.

Проведення адаптаційного тренінгу із колишніми військовими є достатньо важливим засобом в аспекті відновлення психологічної рівноваги, а також розвитку навичок саморегуляції, усвідомлення власних можливостей та ресурсів. Такі тренінги допомагають ветеранам війни сформуванню достатньо ефективних стратегій подолання стресових станів, підвищити загальний рівень емоційної стійкості, розвинути навички комунікації, а також вміння достатньо ефективно взаємодіяти в умовах нового професійного середовища. Саме завдяки цьому, створюються належні умови для успішного повернення військових до повноцінного життя, побудови нових соціальних зв'язків та професійної реалізації у мирному житті.

Мета тренінгу полягає у наданні психологічної допомоги ветеранам війни в їх адаптації до нового професійного середовища.

У відповідності до мети та результатів емпіричного дослідження були визначені наступні завдання тренінгу:

1. Знизити психоемоційне напруження, а також подолати наслідки стресу за допомогою оволодіння техніками релаксації, саморегуляції та відновлення внутрішньої рівноваги.

2. Підвищити рівень мотивації, а також відповідальності через розвиток внутрішніх ресурсів, усвідомлення власних потреб і формування цілеспрямованості у професійній діяльності.

3. Сформувати впевненість у своїх можливостях та професійних здібностях, покращити самооцінку, а також розвивати активну життєву позицію.

4. Покращити психологічну стійкість, як одну із основних передумов адаптації ветеранів війни до нових умов, а також навчити долати труднощі та зберігати емоційну стабільність у ситуаціях пов'язаних із частими стресами.

5. Сприяти соціально-психологічній адаптації до нового професійного середовища через удосконалення навичок комунікації, конструктивного вирішення проблемних ситуацій та взаємодії.

Тривалість тренінгу складатиме 7 годин 50 хвилин. Розглянемо приблизний план побудови заняття: привітання психолога із групою ветеранів війни – 5 хвилин, ознайомлення з темою тренінгу та з його метою – 5 хвилини; проведення вправ вступної частини – 80 хвилин; основна частина, що включатиме у себе вправи із елементами арт-терапевтичних, ігрових та інших технік – 340 хвилин; завершальна частина, прощання – 65 хв. Безпосередньо після кожної вправи колишнім військовослужбовцям будуть ставитися запитання для проведення рефлексії.

Розроблений тренінг передбачає групову форму роботи, із кількістю 10 осіб. Таким чином, планується проведення п'яти сесій, щоб забезпечити участь всіх 50 учасників, які брали участь в емпіричному дослідженні.

На тренінгу були використанні різні завдання та вправи для покращення адаптації ветеранів війни до умов нового професійного середовища.

Тематичний план адаптаційного тренінгу представимо у таблиці 3.1.

Таблиця 3.1

Тематичний план адаптаційного тренінгу для ветеранів війни

Складові тренінгового заняття	Мета	Зміст	Час (хв.)
Вступ	Знайомство із учасниками групи. Визначення правил спілкування в групі.	Вправи: «Знайомство», «Правила нашої групи», «Павутиння», «Мій емоційний стан».	90
Основна частина	Реалізація поставлених завдань тренінгу	Вправи: «Прогресивна м'язова релаксація», «Дихання 4–7–8», «Сканування тіла», «Мій ресурсний колаж», «Професійна мапа майбутнього», «Професійний діалог», «Карта досягнень і ресурсів», «Мій внутрішній щит», «Перетворення перешкоди на крок», «Журнал подолання викликів», «Стовпи стійкості». Рольові ігри: «Професійний діалог у команді», «Вирішення конфлікту в професійній ситуації», «Нова професійна роль», «Мій перший день у новій команді», «Інтерв'ю з майбутнім роботодавцем».	330
Заклучна частина	Підведення підсумків	Вправи: «Мій трьохкроковий план», «Символ моєї трансформації».	50

Повний зміст програми тренінгу більш детально представлено в Додатку Д.

Отже, можна припустити, що запровадження даного адаптаційного тренінгу у середовищі ветеранів війни, може призвести до зниження психоемоційного напруження підвищення рівня мотивації, формування впевненості у своїх можливостях та професійних здібностях, покращенні психологічної стійкості та удосконалення навичок комунікації, конструктивного

вирішення проблемних ситуацій та взаємодії в новому професійному середовищі.

3.2. Аналіз ефективності адаптаційного тренінгу

До запровадження тренінгу було проведено спеціальне опитування з поміж ветеранів війни, які брали участь, із метою встановлення їх очікувань. Для цього було спеціально розроблено анкету, із основним текстом котрої можна ознайомитися у Додатку Е. Здійснимо аналіз одержаних відповідей на дану анкету.

Так, на запитання анкети «Який результат тренінгу для вас є пріоритетним?» 17 (34,0%) ветеранів війни відповіли, що для них пріоритетним є зниження рівня психоемоційного напруження та навчання технікам саморегуляції, для 12 (24,0%) опитаних – підвищення мотивації та формування цілеспрямованості у їхній професійній діяльності, для 10 (20,0%) учасників – розвиток впевненості у власних можливостях і покращення самооцінки, а для 11 (22,0%) колишніх військових – допомога в покращенні соціально-психологічної адаптації та комунікативних навичок. Для кращої наочності відповіді учасників на дане запитання представимо на рисунку 3.1.

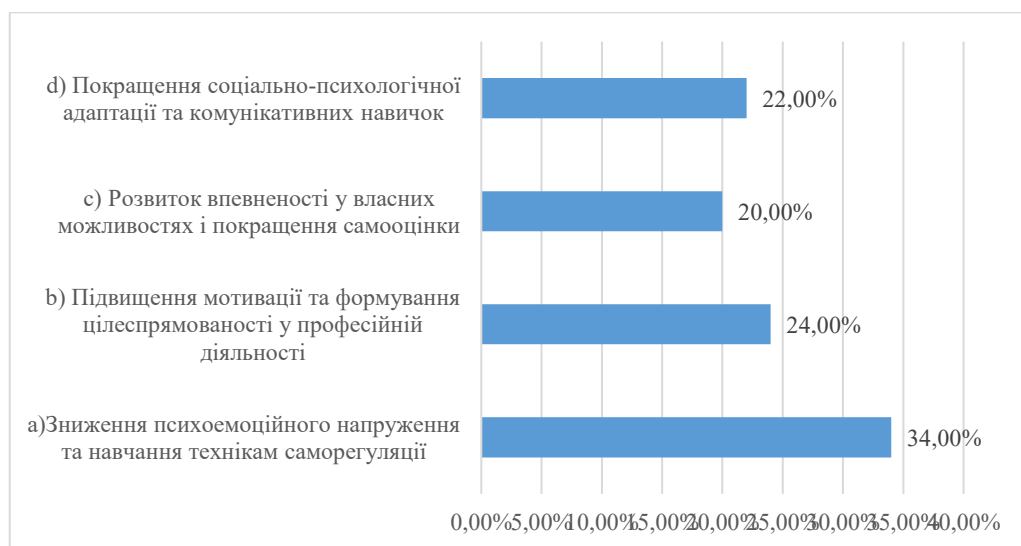


Рис. 3.1. Відповіді учасників на запитання анкети «Який результат тренінгу для вас є пріоритетним?» (n=50)

На запитання анкети «Що вам хотілося б навчитися під час тренінгу?», 12 (24%) опитаних надали відповідь, що хотіли б опанувати техніки релаксації та збереження внутрішньої рівноваги, 10 (20%) ветеранів війни – виявляти та використовувати власні внутрішні ресурси для досягнення цілей, 15 (30%) учасників – підтримувати психологічну стійкість у стресових ситуаціях та 13 (26%) колишніх війкових – ефективно комунікувати та вирішувати конфліктні ситуації у колективі. Для кращої наочності відповіді учасників на дане запитання представимо на рисунку 3.2.

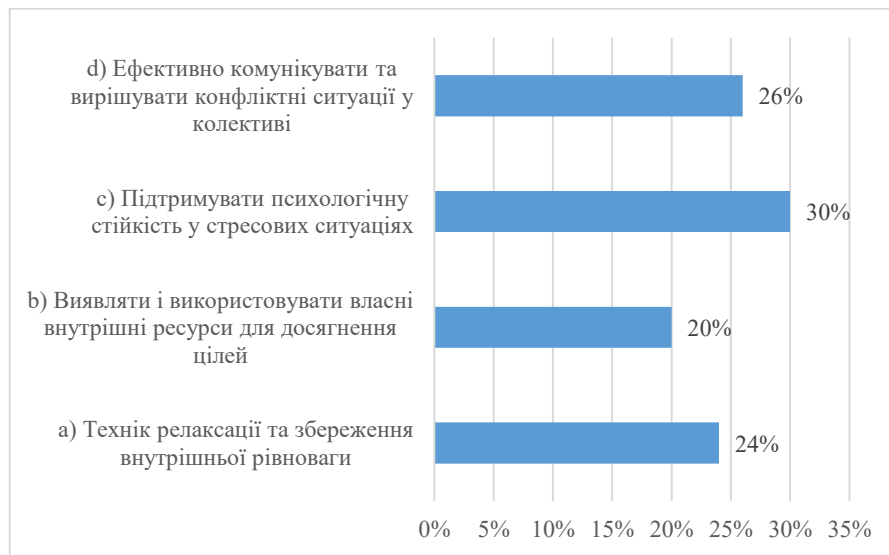


Рис. 3.2. Відповіді учасників на запитання анкети «Що вам хотілося б навчитися під час тренінгу?» (n=50)

На запитання анкети «Який аспект особистого розвитку для вас є найважливішим?», 15 (30%) ветеранів війни відповіли, що це вміння справлятися зі стресом і відновлювати емоційну рівновагу, для 10 (20%) респондентів – це усвідомлення власних потреб і підвищення відповідальності, для 13 (26%) учасників – це розвиток активної життєвої позиції та професійної впевненості та для 12 (24%) осіб – це покращення взаємодії з колегами та соціальна адаптація.

Для кращої наочності відповіді учасників на дане запитання представимо на рисунку 3.3.



Рис. 3.3. Відповіді учасників на запитання анкети «Який аспект особистого розвитку для вас є найважливішим?» (n=50)

На запитання анкети «Яким чином участь у тренінгу може вплинути на вашу професійну діяльність?», 14 (28%) опитаних відповіли, що участь у тренінгу допоможе їм розвивати навички збереження спокою та концентрації у під час стресу, 13 (26%) ветеранів вважають, що це підвищить їх мотивацію та допоможе планувати професійні цілі, для 11 (22%) респондентів – можливість розвитку впевненості у власних здібностях, а для 12 (24%) колишніх військовослужбовців – шанс на налагодження взаємодії з колегами та можливість розвивати здатність вирішувати проблеми, які можуть виникати в умовах професійного середовища (рис. 3.4).



Рис. 3.4. Відповіді учасників на запитання анкети «Яким чином участь у тренінгу може вплинути на вашу професійну діяльність?» (n=50)

На запитання анкети «Що для вас є головним викликом у процесі адаптації до нового професійного середовища?», 15 (30%) ветеранів надали відповідь, що для них головним викликом у процесі адаптації до нового професійного середовища є емоційне навантаження та стресові ситуації, для 12 (24%) опитаних – відсутність мотивації та чіткого бачення професійних цілей, для 10 (20%) учасників – невпевненість у власних професійних можливостях і для 13 (26%) колишніх військових – складнощі у спілкуванні та взаємодії з новим колективом.

Для кращої наочності відповіді учасників на дане запитання представимо на рисунку 3.5.

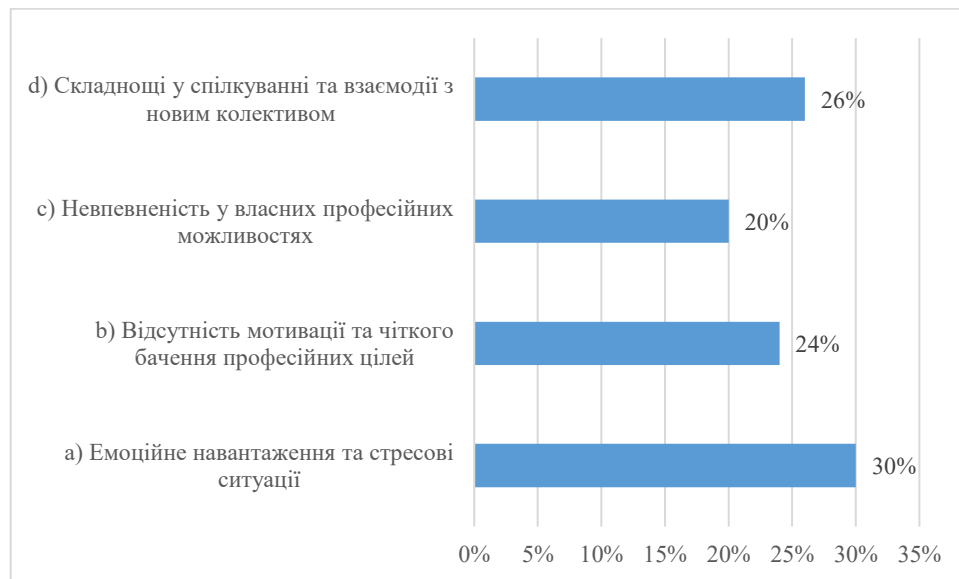


Рис. 3.5. Відповіді учасників на запитання анкети «Що для вас є головним викликом у процесі адаптації до нового професійного середовища?» (n=50)

Таки чином, результати анкетування свідчать, що ветерани війни очікують від тренінгу, насамперед, зниження психоемоційного напруження, розвиток внутрішніх ресурсів, підвищення впевненості у власних можливостях та покращення соціально-психологічної адаптації. Одночасно учасники прагнуть навчитися технік релаксації, підтримувати психологічну стійкість, ефективно комунікувати та долати труднощі у новому професійному середовищі.

Після визначення очікувань ветеранів було безпосередньо проведено

запланований тренінг. Далі проведемо аналіз деяких проведених вправ.

Так, метою вправи «Мій емоційний стан» було усвідомлення колишніми військовослужбовцями своїх актуальних страхів та способів їх подолання через візуальне вираження, а також зняття психоемоційного напруження, символічне «виплескування» негативу на папері.

Спостереження показали, що в ході виконання даної вправи один із учасників намалював хаотичні чорні та червоні лінії, які перетинаються. Під час рефлексії він пояснив, що це символізує внутрішню злість і страх перед обстрілами. Після виконання вправи він відзначив, що стало легше, бо йому вдалося «виплеснути» внутрішній гнів назовні.

Інший ветеран зобразив темне коло в центрі аркуша, яке оточене хвилястими синіми лініями. Під час рефлексії він описав це як почуття ізольованості та невідомості під час нічних бойових завдань. Після малювання в нього з'явилося відчуття, що «темрява» вже не всередині нього, а на папері.

Один із учасників створив малюнок із численними дрібними трикутниками, які нагадують уламки скла. Під час рефлексії він пояснив, що це символізує неспокій та «роздробленість» думок, коли одночасно треба контролювати кілька небезпечних факторів. Він зазначив, що в процесі малювання відчув упорядкування думок і деяке зниження напруги.

Спостереження показують, що в процесі проведення цієї вправи більшість учасників відзначали зменшення напруження вже під час процесу малювання, оскільки з'являється відчуття «винесення» негативних емоцій назовні. Ветерани отримали можливість краще усвідомити свої страхи та тривоги, конкретизувати їх у символічній формі. Під час проведення обговорення колишні військовослужбовці часто помічали подібність у власних переживаннях, що сприяло зниженню почуття ізольованості та підвищило відчуття підтримки в колективі.

Отже, дана вправа сприяла зняттю психоемоційної напруги, усвідомленню

особистих переживань і формуванню психологічної стійкості учасників тренінгу.

Далі проведемо аналіз вправи «Прогресивна м'язова релаксація», метою якої було навчити учасників розпізнавати, а також знімати напругу в м'язах, формувати відчуття розслаблення та контролю над станом свого тіла.

Спостереження під час виконання вправи показало, що переважна більшість ветеранів війни відчували найбільшу м'язову напругу у шиї, плечах та грудній клітці. Певна частина учасників відмітила, що напруження також було досить помітним у ногах та руках, що вказує про високий рівень соматичних проявів стресового стану. Після завершення вправи було очевидним значне полегшення у фізичному стані ветеранів, оскільки вони відзначали значну легкість у тілі, більш спокійне дихання, а також значне зниження рівня внутрішньої напруги. Спостереження також показало, що певна частина ветеранів усвідомила зміни у своїх відчуттях, що сприяло формуванню контролю над тілом та і, в цілому, над емоційним станом.

Під час рефлексії ветерани відмічали, що дану вправу можна ефективно використовувати у стресових чи конфліктних ситуаціях для достатньо швидкого зниження напруги, а також відновлення концентрації уваги.

Спостереження проведенні тренером показали, що в цілому дана вправа сприяла загальному розвитку навичок саморегуляції, а також підвищенню здатності до спокійно реагувати на стресові подразники та покращення психоемоційного стану учасників. Отже, виконання цієї вправи підтвердило її ефективність як одного із інструментів психологічної підтримки колишніх військовослужбовців під час їх реінтеграції до умов життя у соціумі.

Далі проведемо аналіз вправи «Мій ресурсний колаж» метою якої є виявлення та візуалізація власних внутрішніх ресурсів ветеранів та формування у них відчуття цінності своїх здібностей для професійної самореалізації.

В ході проведення вправи спостереження показало, що ветерани досить активно включалися у процес створення колажів та проявляли досить високу

зацікавленість у виявленні своїх внутрішніх ресурсів. Під час виконання даної вправи учасники виокремлювали основні свої навички та якості, що допомагали їм під час несення служби та можуть стати досить корисними у цивільному житті. Так, один із учасників вирізав образи годинника та компаса, надавши пояснення, що ці предмети символізують здатність орієнтуватися у складних ситуаціях та ефективно планувати дії. Інший обрав слова «витривалість» та «надійність», підкреслюючи, що дані риси залишаються важливими і для професійної діяльності після несення служби.

Рефлексія учасників в кінці вправи показала, що багато із них усвідомили раніше недооцінені власні ресурси, а саме уміння швидко навчатися чомусь новому, знаходити нестандартні рішення вирішення складних ситуацій, співпрацювати із іншими. Певні особи відмічали, що дана вправа викликала у них позитивні емоції, підвищила їх самооцінку та допомогла відчутти цінність власного отриманого досвіду. Дана вправа сприяла розвитку самосвідомості, усвідомленню сильних сторін, а також мотивації до професійної самореалізації.

Далі проведемо аналіз рольової гри «Нова професійна роль», метою якої є стимулювання учасників усвідомити свої ресурси, зобов'язання та цілі у новій професійній ролі, а також практикувати активну позицію та відповідальність за виконання завдань.

Спостереження під час проведення гри показало, що учасники досить активно включалися в неї, показуючи різні рівні готовності до адаптації до нового професійного середовища. Під час виконання наданої ролі «новачка» ветерани акцентували власну увагу на своїх професійних навичках та досвіді. Так, деякі ветерани представляли себе через приклад проведеної успішно військової операцій під час служби, наголосивши на свої організаторські здібності та готовність до навчання. А інші колишні військові звертали увагу на своє вміння працювати у команді та досить швидко адаптуватися до можливих змін.

Проведення рефлексії показало, що переважна більшість учасників

зрозуміли важливість ролі в команді. Частина ветеранів відмітила, що вони відчули підтримку зі сторони «команди», а інша частина відзначила потребу більш впевненіше висловлювати власні потреби. Певні учасники вказали, що могли б значно активніше слухати своїх колег та задавати їм уточнюючі запитання для більш кращого взаєморозуміння. В цілому, вправа сприяла формуванню цілеспрямованості, комунікаційної відповідальності та готовності брати активну участь у нових професійних ситуаціях, а також надала можливість усвідомити сильні сторони та області, що потребують розвитку.

Далі проведемо аналіз проведеної вправи «Карта досягнень і ресурсів», метою якої є підвищення самооцінки та формування активної життєвої позиції через усвідомлення власних внутрішніх ресурсів та досягнень.

Спостереження показали, що певна частина ветеранів відразу активно включилася у заповнення частини «Досягнення», зазначаючи свої військові успіхи, а також здобутки в особистому житті. Для прикладу, один із учасників написав: «Командував підрозділом під час бойових операцій», «Підтримував бойовий дух товаришів у складні моменти». Певна частина ветеранів значно довше обдумували свої досягнення, фокусуючись на особистісних та професійних аспектах: «Отримав сертифікат із логістики після демобілізації», «Пройшов курс психологічної підтримки – допомагаю родині адаптуватися».

Відносно частини «Ресурси», то переважна більшість учасників називали особистісні якості, такі як дисципліна, витривалість, лідерські навички, а також вміння та знання, що можуть бути застосовані у цивільному житті: «Навички тактичного планування та першої допомоги», «Контакти із колегами, які можуть допомогти з працевлаштуванням». Певна частина ветеранів відмітила, що певні ресурси залишаються нереалізованими, а саме навички організації та лідерства у нових професійних умовах.

Під час проведення групового обговорення учасники відзначали найбільш значущими саме ті досягнення, що безпосередньо пов'язані з їх впевненістю та

самопочуттям: «Здатність зберігати спокій і приймати правильні рішення у критичних ситуаціях». Також рефлексія показала готовність учасників до практичного застосування ресурсів у професійному розвитку.

Отже, дана вправа сприяла підвищенню самооцінки ветеранів, усвідомленню їх внутрішніх ресурсів та формуванню планів відносно їх ефективного застосування у нових професійних та життєвих умовах.

Далі проведемо аналіз ролі гри «Вирішення конфлікту в професійній ситуації», метою якої було розвинути здатність конструктивно розв'язувати конфліктні ситуації, висловлювати свої потреби, слухати партнера та досягати компромісу під час професійної взаємодії.

Спостереження під час проведення ролі гри показало, що певна частина учасників відразу показала здатність конструктивно висловлювати власні потреби, наприклад: «Якщо ми не поділимо обов'язки, ризикуємо не виконати план», «Мені потрібна ваша підтримка, щоб завершити завдання у строк». Інша частина ветеранів спочатку реагували більш захисно, демонструючи певне емоційне напруження чи опір: «Я сам розберусь», «Це не моя проблема».

Відносно взаємодії із колегами керівником, то тут спостерігалось декілька типових моделей поведінки:

1. Аргументація та активне слухання. Ветеран вислуховував позицію свого колеги, аргументували власну та пропонували компромісне рішення. Для прикладу один із учасників сказав: «Я розумію, що у вас інші пріоритети, проте якщо ми об'єднаємо зусилля, зможемо виконати завдання вчасно».

2. Захисна чи конфліктна реакція: певні учасники робили спроби відстояти власну позицію силою чи навіть емоційним тиском. Так, один із ветеранів сказав: «Ви повинні це зробити, інакше буде зірваний план», що значною мірою ускладнювало знаходження спільного колективного рішення.

3. Здійснення пошуку компромісного рішення. Переважна більшість пар у результаті знаходили рішення, які враховувало відповідні інтереси обох сторін.

Для прикладу було таке рішення в одній із пар: «Я завершую ключову частину самостійно, а ви берете інший блок роботи, і разом здаємо проект у строк».

Під час групової рефлексії частина ветеранів зазначала, що вони чітко висловлювали свої потреби щодо термінів і підтримки, але не завжди дослухалися до аргументів партнера. Інші ветерани відмічали, що вони задоволенні знаходженням такого рішення, яке обидві сторони прийняли, проте вони також прагнуть навчитися краще управляти емоціями в конфлікті.

Отже, дана рольова гра сприяла розвитку в учасників навичок конструктивного вирішення конфліктів, уміння чітко висловлювати власні потреби, слухати партнера та шукати компроміс. Спостереження також показало, що ветерани можуть ефективно переносити навички командної взаємодії з військового досвіду у цивільні професійні ситуації, водночас потребуючи практики контролю емоцій та активного слухання для оптимального результату.

Далі проведемо аналіз вправи заключної частини тренінгу «Мій трьохкроковий план» метою якої було узагальнити отриманий досвід, сформулювати три конкретні дії, які ветерани мають здійснити у найближчий час для кращої адаптації до нового професійного середовища.

Спостереження показало, що переважна більшість учасників достатньо активно залучалася до формулювання трьох кроків для адаптації до нового професійного середовища. Вправа дала можливість ветеранам систематизувати досвід проведеного тренінгу та спрямувати його в практичні дії.

Розглянемо приклади конкретних планів учасників.

Так, один із учасників першим кроком обрав скласти список власних навичок і ресурсів, що він може використати на новому місці роботою. Другим кроком він обрав, зв'язатися із колегами для налагодження спільної роботи над завданнями. Третій крок передбачав впровадження ветераном щотижневого планування завдань для більш ефективного управління власним часом.

Інший учасник, першим кроком запланував пройти онлайн-курс для

підвищення кваліфікації. На другому кроці він хотів би попрактикуватись у здійсненні конструктивної комунікації під час розмові із колегами по роботі. На третьому ветеран запланував ведення короткого щоденника самостереження для відстеження своїх емоцій та реакцій на стрес. Під час проведення рефлексії учасники відмічали, що пріоритетним кроком для них було визначення власних навичок та планування дій для їх реалізації.

Дана вправа допомогла узагальнити отриманий досвід під час тренінгу, сприяла формуванню конкретних дій для адаптації ветеранів до нового професійного середовища та підвищила їх відповідальність за власний розвиток.

Після запровадження тренінгу було поставлено завдання визначити його ефективність. Для цього було спеціально розроблено анкету та проведено повторне анкетування ветеранів війни. Розглянемо отримані відповіді учасників.

Так, на запитання «Наскільки ефективно тренінг допоміг вам знизити психоемоційне напруження та справлятися зі стресом?» 25 (50%) ветеранів надали відповідь, що тренінг їм значно допоміг і вони відчули значне полегшення та внутрішню рівновагу. 24 (48%) опитаним тренінг допоміг і вони помітили певне зменшення напруження і лише 1 (2%) учаснику – допоміг мало, оскільки зміни є незначними.

На запитання анкети «Наскільки тренінг підвищив вашу мотивацію та відповідальність у професійній діяльності?», 27 (54%) респондентів відповіли, що значно підвищив і вони почали чітко відчувати прагнення діяти та розвиватися. 21 (42%) ветерану тренінг дозволив підвищити мотивацію та відповідальність у професійній діяльності у деякій мірі і вони помітили невелике збільшення і лише 2 (4%) опитаних вважають, що підвищення в них мотивації мінімальне і є незначні зміни у відношенні до роботи.

На запитання анкети «Як тренінг вплинув на вашу впевненість у власних професійних здібностях та самооцінку?» 26 (52%) опитаних надали відповідь, що тренінг значно підвищив їх впевненість та самооцінку, у 23 (46%) ветеранів –

впевненість і самооцінка підвищилися лише частково, а на 1 (2%) учасника – лише трохи вплинув і він відчуває незначну зміну.

На запитання анкети «Наскільки тренінг допоміг вам розвинути психологічну стійкість та здатність долати труднощі у стресових ситуаціях?» 28 (56%) респондентів відповіли, що тренінг їм допоміг значною мірою і почали відчувати себе значно стійкіше та спокійніше. Натомість 21 (42%) ветеранів надали відповідь, що тренінг допоміг їм лише частково, зміни помітні у деяких ситуаціях і лише 1 (2%) опитаному – допоміг мало і йому складно застосовувати отримані навички.

На запитання анкети «Наскільки тренінг сприяв розвитку соціально-психологічних навичок (комунікації, конструктивного вирішення проблем, взаємодії з колегами)?» 29 (58%) ветеранів відповіли, що тренінг значно покращив їх навички і вони можуть ефективно взаємодіяти і вирішувати проблеми, а 21 (42%) учасник відзначив, що помічає лише деякі позитивні зміни у спілкуванні.

На запитання анкети «Чого не вистачило вам під час тренінгової програми?», 17 (54%) ветеранів відповіли, що не вистачило більше практичних ситуацій, 15 (30%) опитаним – індивідуальної уваги, 8 (16%) учасникам – ігрових або інтерактивних форм роботи та 10 (20%) респондентам – емоційної підтримки.

Роботу тренера оцінкою «12» оцінило 23 (46%) ветеранів, оцінкою «11» – 16 (32%) опитаних, оцінкою «10» – 10 (20,0%) учасників та оцінкою «9» – 1 (2%) респондент.

Таким чином, проведений адаптаційний тренінг виявився ефективним, оскільки, як показує опитування у більшості учасників відзначається значне підвищення психоемоційної стійкості, мотивації, впевненості у власних професійних здібностях та розвиток соціально-психологічних навичок, що сприяє їхній успішній адаптації до нового професійного середовища.

Далі на основі розробленої анкети (Додаток Ж) було проведено рефлексію психолога стосовно результатів адаптаційного тренінгу.

На його думку, загальний ступінь виконання тренінгу становить 90%. Ступінь активності, виключності військовослужбовців в процес тренінгу було оцінено психологам в 10 балів із 12. Загальна якість зворотного зв'язку психологом була оцінена в 11 балів із 12. В загальному, можна зробити висновок, що поставлені завдання повністю було досягнуто.

Також на думку психолога, йому вдалося реалізувати всі поставлені завдання тренінгу. Досить ефективними були такі вправи як «Прогресивна м'язова релаксація», «Мій ресурсний колаж», «Професійна мапа майбутнього», а також рольові ігри: «Професійний діалог у команді», «Вирішення конфлікту в професійній ситуації», «Нова професійна роль».

Для реалізації мети тренінгу, психологу допомогла злагоджена та згуртована робота всієї групи ветеранів.

На переконання психолога, тренінг все ж потребує більше практичних вправ, які дозволять колишнім військовослужбовцям покращити адаптацію до нового професійного середовища.

На запитання «Які вправи, техніки можна було ще додати (пропозиції)?» психолог відповів, що можна ще додати вправи по в'язанні із психогімнастикою.

На запитання «Що не вдалося?», психолог відповів, що у певних випадках не вдалося залучити всіх учасників до більш активної взаємодії через їх закритість чи відсутність інтересу, що могло обмежити загальну ефективність тренінгу. На думку психолога, йому, як тренеру, не вистачило практики проведення подібних тренінгів та знання специфіки роботи із ветеранами війни.

Таким чином, можна зробити висновок, що в цілому, психологу вдалося ефективно реалізувати тренінг спрямований на адаптацію ветеранів до нового професійного середовища.

3.3. Рекомендації для подальшої ефективної адаптації ветеранів війни

Після звільнення із служби ветерани потрапляють у цивільне життя, що переважно складається із структур, сфери послуг, організацій, роботи – це велика кількість різних точок дотику із простими цивільними. Соціум в цілому повинен бути готовим до повернення військових з війни, оскільки вони заслуговують на нормальні умови для реінтеграції та підтримку з боку суспільства.

Враховуючи вище викладене можна надати наступні рекомендації для ефективної соціально-психологічної адаптації ветеранів війни до цивільного життя:

1. Створення інклюзивних просторів. Для проведення адаптації ветеранів із інвалідністю установам, організаціям, сервісу, а також транспорту необхідно подбати про створення інклюзивних просторів: зручні дверні ручки, відсутність порогів, пандуси, широкі двері для крісел на колесах, справні ліфти, адаптовані вбиральні тощо. Військові, які мають порушеннями зору потребують дублювання потрібної їм інформації спеціальним шрифтом Брайля. А військовим із порушеннями слуху необхідно забезпечити доступ до дубляжу текстового звукових повідомлень.

2. Забезпечення доступу до якісної психологічної та медичної допомоги Це дуже важливий пункт відносно адаптації ветеранів війни, враховуючи загальний вплив, який служба у війську чинить на їх фізичне та психологічне здоров'я.

3. Надання пільг, виплат та соціальних гарантій, які мають бути доступні демобілізованим військовим, за прозорими та зрозумілими механізмами оформлення.

4. Забезпеченням місця для проживання. В той час, як держава, на жаль, поки що не здатна забезпечити житлом усіх ветеранів, орендодавці повинні із глибокою повагою та розумінням відноситися до орендарів-ветеранів.

5. Можливість працевлаштування та професійна підготовка. Реінтеграція демобілізованих військових зокрема також відноситься й адаптації до умов нового

професійного середовища. Ветерани можуть повернутись із служби на свою попередню посаду або знайти для себе нову роботу – працедавцям необхідно забезпечити достатньо комфортні умови без будь якої дискримінації.

6. Повинна бути повага з боку суспільства. Негативне відношення до військових є неприпустимим. Додержання хвилини мовчання кожного дня о дев'ятій ранку, зупинка пішоходів та авто поблизу траурного кортежу, підтримка зборів та акцій волонтерів – це саме ті дії, які допомагають суспільству відчувати єдність, а також повагу до тих, хто захищав та захищає державу.

7. Підтримка ветерана зі сторони сім'ї. Надання родичам демобілізованих, інформації про можливі соціальні та психологічні труднощі, із котрими можуть стикатися ветерани після повернення із зони бойових дій. Це дозволяє родичам набагато краще зрозуміти усі зміни у поведінці, стратегії адаптації, а також методи для підтримки. Важливим є проведення групових та індивідуальних консультацій, організація семінарів та тренінгів для членів родини ветеранів. Такі консультації можуть бути проведення як в офлайн, так і онлайн форматі.

8. Взаємодія із близькими людьми. Варто здійснити розробку рекомендацій для покращення спілкування між ветеранами та їх близькими. Це в себе може включати спеціальні тренінги із метою ефективного спілкування та вирішення конфліктів, а також різні програми, які підтримують родини демобілізованих, включаючи відповідні групи підтримки для партнерів, а також дітей ветеранів і спеціалізовані консультації для розв'язання сімейних проблем. Важливим є включення родичів у сам процес адаптації ветерана, що дає змогу їм брати безпосередню участь у плануванні адаптації та підтримки, забезпечуючи значно комплексніший підхід до інтеграції демобілізованого військового до умов сімейного життя.

9. Навчання колективу організацій взаємодіяти із ветераном. Необхідно організувати різні просвітницькі кампанії з метою підвищення обізнаності колективів підприємств про ті виклики, із якими стикаються ветерани. Це в себе

включає збільшення розуміння потреб ветеранів.

10. Соціальні ініціативи, які включають в себе розробку різних проектів інтеграції та підтримку громадських ініціатив. Важливою є розробка, а також реалізація соціальних проектів, що сприяють інтеграції колишніх військових у громадське життя та залучення їх сімей до досить активної участі у різних суспільних заходах. Партнерство із різними місцевими організаціями для створення програм з метою підтримки ветеранів, таких як спортивні заходи, волонтерські проекти, культурні події. Соціальна підтримка у новому робочому середовищі включає в себе заходи, які направлені на створення міцних соціальних зв'язків між демобілізованими військовими та іншими працівниками підприємств. Це можуть бути як заходи формальні, корпоративні спільні заходи, так і неформальні зустрічі, які сприяють створенню у колективі дружніх відносин.

11. Розробка спеціальних програм індивідуальної та групової підтримки для взаємодії. Індивідуальні програми в себе включають розробку програм, які відповідають потребам тільки конкретних родин, із урахуванням їх проблем, із якими вони стикаються та досвіду. Групові програми передбачають організацію заходів групових, таких, для прикладу, як підтримуючі зустрічі для сімей ветеранів, де вони можуть обмінюватися власним досвідом та одержувати підтримку від других.

12. Забезпечення ресурсами самопомоги. Дана рекомендація в себе включає надання сім'ям доступу до спеціальних матеріалів самопомоги, для прикладу таких як відеоуроки, книги та різні онлайн-курси, які допомагають зрозуміти наявні потреби ветеранів та допомагають в управлінні стресом. До ресурсів самопомоги також належать групи підтримки. Проведення організації регулярних форумів та зустрічей для родичів ветеранів, де вони можуть одержувати підтримку та обмінюватися досвідом із другими родинами.

13. Консультування індивідуальне. Однією із основних методик психосоціальної підтримки являється саме індивідуальне консультування. Це в

свою чергу, можуть бути як консультації одноразові, так само і постійні зустрічі із психологом чи фахівцем із соціальної роботи. Ці зустрічі спрямовані на проведення обговорення проблем індивідуальних ветеранів, що дає змогу знаходити достатньо ефективні рішення для їх подолання.

14. Проведення групових тренінгів та семінарів, які мають на меті поліпшення навичок роботи та взаємодії в команді. Вони сприяють також кращій соціалізації ветеранів, надаючи їм допомогу в кращій адаптації до нового робочого місця та середовища. Теми в себе можуть включати розвиток навичок комунікації, управління стресом, а також відповідні вправи на поліпшення психоемоційного стану.

15. Використання методу психоедукація. Даний метод в себе включає навчання колишніх військових управління стресом та різним аспектам психологічного здоров'я. Це можуть бути тренінги, лекції чи інші форми навчання, направлені на поліпшення обізнаності військових про ефективні стратегії вирішення конфліктів, методи саморегуляції та побудову більш позитивного мислення.

16. Впровадження системи менторства. Менторство являється ефективним інструментом для підтримки колишніх військовим, що дозволяє їм значно простіше інтегруватися до нових умов професійного середовища. Так завданням менторів є надання допомоги ветеранам, щодо освоєння на новому робочому місці. Вони діляться своїм досвідом та надають ветеранам підтримку емоційну. Це в свою чергу, сприяє розвитку відносин довірливих та збільшує, в цілому, ефективність адаптації.

17. Організація зустрічей із фахівцями психологічної служби. Постійні зустрічі із психологами дають можливість ветеранам одержати професійну допомогу відносно вирішення проблем не тільки на робочому місці, а й у сім'ї. Це дозволить вчасно виявляти, а також усунути саме ті фактори, які можуть мати негативний вплив психологічне здоров'я колишніх військових.

18. Проведення розробка спеціальних індивідуальних планів адаптації. Вони

повинні розроблятися для кожного демобілізованого військового окремо, із врахуванням його особливостей та особистих потреб. Даний план може в себе включати навчання, наставництво, заходи із психосоціальної підтримки, а також інші ресурси, які сприятимуть ефективній адаптації.

19. Здійснення моніторингу та оцінки ефективності заходів психосоціальної підтримки. Запровадження цього заходу дасть змогу вчасно вносити всі потрібні корективи. Це в себе може включати проведення оцінювання рівня задоволеності колишніх військових, аналіз результатів їх діяльності, а також зв'язок зворотній від них.

20. Роль колективу та роботодавця. Керівники підприємств відіграють основну роль у створенні досить сприятливих умов для адаптації демобілізованих військових на новому робочому місці. Вони здатні забезпечити ветеранам відповідний доступ до всіх необхідних їм ресурсів, а також підтримувати їх у важких ситуаціях та створювати атмосферу взаєморозуміння та довіри. Колектив підприємства також відіграє важливе значення в успішній інтеграції колишніх військових. Співробітники повинні підтримувати ветеранів у періоди адаптації, проявляти толерантність, а також мають допомагати їм краще освоїтися в умовах нового робочого середовища. Формування хороших та дружніх відносин у новому колективі дозволяє ветеранові краще адаптуватися.

21. Розробка підприємством політики корпоративної. Роботодавець при участі колективу має розробляти, а також впроваджувати чітку корпоративну політику, яка буде направлена на підтримку ветеранів. Це в себе має включати розробку заходів антидискримінаційних, формування стандартів взаємодії із ветеранами, а також надання всієї необхідної підтримки на всіх етапах їх адаптації.

Висновки до третього розділу

На базі «Денного центру для ветеранів та членів їхніх родин» міста Дніпро

було організовано та проведено адаптаційний тренінг. Він передбачав групову форму роботи, із кількістю учасників складом 10 осіб. Розроблений тренінг передбачав групову форму роботи, із кількістю 10 осіб. Таким чином, було проведено п'ять сесій, щоб забезпечило участь усіх учасників.

Тренінг був спрямований на зниження у ветеранів війни психоемоційного напруження, підвищення рівня мотивації, формування впевненості у своїх можливостях та професійних здібностях, покращенні психологічної стійкості та удосконалення навичок комунікації, конструктивного вирішення проблемних ситуацій та взаємодії в новому професійному середовищі.

Результати проведеного анкетування, після проведення адаптаційного тренінгу показали, що загалом він виявився ефективним, оскільки, як показує опитування у більшості учасників відзначається значне підвищення психоемоційної стійкості, мотивації, впевненості у власних професійних здібностях та розвиток соціально-психологічних навичок, що сприяє їхній успішній адаптації до нового професійного середовища.

Результати рефлексії психолога також свідчать про високу ефективність проведеного адаптаційного тренінгу, оскільки основні завдання програми були реалізовані, а учасники активно залучалися до роботи та демонстрували позитивні зміни. Разом з тим, фахівець відзначив потребу у збільшенні кількості практичних вправ і вдосконаленні підходів до роботи з менш активними або емоційно закритими ветеранами, що може підвищити результативність подібних тренінгів у майбутньому.

Також було надано рекомендації для подальшої ефективної адаптації ветеранів війни.

ВИСНОВКИ

В результаті проведеного дослідження були встановлені наступні важливі висновки:

1. Проведено теоретичний аналіз проблеми реінтеграції ветеранів війни в нове професійне середовище. Встановлено, що «реінтеграції» військовослужбовців – це багаторівневий соціально-психологічний процес відновлення цілісності особистості, її соціальних, професійних та міжособистісних зв'язків після завершення служби. Реінтеграція охоплює як зовнішній (соціальний) аспект – повернення до активної участі в житті громади, так і внутрішній (психологічний) – відновлення почуття власної цінності, гармонії та готовності до самореалізації в умовах мирного суспільства.

Визначено, що соціально-психологічні передумови реінтеграції ветеранів війни охоплюють комплекс взаємопов'язаних факторів – державну підтримку, працевлаштування, розвиток професійних і комунікативних навичок, сімейну адаптацію, резильєнтність, мотивацію та самоєфективність. Саме їх узгоджене функціонування створює необхідні умови для успішної адаптації ветеранів до цивільного життя, відновлення соціальної активності й професійної самореалізації.

2. З метою вивчення соціально-психологічних особливостей реінтеграції колишніх військових було проведено емпіричне дослідження на базі «Денного центру для ветеранів та членів їхніх родин» міста Дніпро. Учасниками дослідження стали 50 військовослужбовців. Отримані результати свідчать, що переважна більшість ветеранів війни перебувають у стані значного психоемоційного напруження, складної життєвої ситуації та життєвої кризи. Такі опитані мають суттєві труднощі їх соціально-психологічною адаптацією до нового професійного середовища, що підкреслює потребу в наданні їм комплексної психологічної підтримки. Також було встановлено, що 54 %

ветеранів війни має низький рівень мотивації, що проявляється у значній пасивності, невпевненості, а також в униканні відповідальності за досягнення поставлених цілей. Також, встановлено, що переважна більшість ветеранів війни мають низький (52%) чи середній рівень (34%) впевненості у власних професійних здібностях, що обмежує їхню самостійність та ефективність у виконанні завдань. Результати за шкалою резильєнтності показують, що 52 % ветеранів війни мають низький, а 34 % опитаних середній рівень психологічної стійкості, що ускладнює їх адаптацію до нових професійних умов і подолання стресових ситуацій.

3. Розроблено та апробовано адаптаційний тренінг направлений на реінтеграцію ветеранів війни до нового професійного середовища. Розроблений тренінг передбачав групову форму роботи, із кількістю 10 осіб. Таким чином, було проведено п'ять сесій, щоб забезпечило участь усіх учасників. Тренінг був спрямований на зниження у ветеранів війни психоемоційного напруження, підвищення рівня мотивації, формування впевненості у своїх можливостях та професійних здібностях, покращенні психологічної стійкості та удосконалення навичок комунікації, конструктивного вирішення проблемних ситуацій та взаємодії в новому професійному середовищі. Результати проведеного анкетування, після проведення адаптаційного тренінгу показали, що загалом він виявився ефективним, оскільки, як показує опитування у більшості учасників відзначається значне підвищення психоемоційної стійкості, мотивації, впевненості у власних професійних здібностях та розвиток соціально-психологічних навичок, що сприяє їхній успішній адаптації до нового професійного середовища. Результати рефлексії психолога також свідчать про високу ефективність проведеного адаптаційного тренінгу, оскільки основні завдання програми були реалізовані, а учасники активно залучалися до роботи та демонстрували позитивні зміни. Разом з тим, фахівець відзначив потребу у збільшенні кількості практичних вправ і вдосконаленні підходів до роботи з

менш активними або емоційно закритими ветеранами, що може підвищити результативність подібних тренінгів у майбутньому.

4. Сформульовано рекомендації для подальшої ефективної адаптації військовослужбовців до умов цивільного життя. Основними наданими рекомендаціями є створення доступного та інклюзивного середовища, організація системної психологічної, медичної та соціальної підтримки, а також забезпечення можливостей для професійної підготовки та працевлаштування ветеранів. Важливим залишається залучення сім'ї та близького оточення до процесу адаптації, підвищення обізнаності суспільства щодо потреб ветеранів, а також формування підтримувальної корпоративної політики і командної взаємодії у робочому середовищі, що сприятиме успішній інтеграції колишніх військовослужбовців у цивільне життя.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

1. Блискун О., Завацька Н. Соціально-психологічні основи процесу реінтеграції військовослужбовців в умовах трансформаційного соціуму. *Теоретичні і прикладні проблеми психології*. 2021. С. 394–403.
2. Бойко-Бузиль Ю. Правові та психологічні основи поняття «реінтеграція учасників бойових дій». *Вісник Львівського університету. Серія психологічні науки*. 2021. Випуск 9. С. 28–34.
3. Від воїнів до цивільних: шлях реінтеграції ветеранів в Україні. URL: <https://legal100.org.ua/vid-voyiniv-do-czyvilnyh-shlyah-reintegracziyi-veteraniv-v-ukrayini> (дата звернення: 09.10.2025).
4. Гошовська Д.Т., Гошовський Я.О. Психологічна реінтеграція особистості в умовах глобальних трансформацій: засадничі положення. URL: <https://evnuir.vnu.edu.ua/bitstream/123456789/10836/3/19278.pdf> (дата звернення: 11.10.2025).
5. Завгородня О.В., Медінцев В.О., Копилов С.О. Теоретико-методологічні основи інтеграції психологічного знання. Київ: Видавничий Дім «Слово», 2020. 180 с.
6. Захаріна Т. Аналіз практик і проєктів соціальної реінтеграції ветеранів гібридної війни в умовах сучасного українського соціуму. *Наукові праці Міжрегіональної академії управління персоналом. Педагогічні науки*. Випуск 3(56), 2023. С. 10–16.
7. Зверєва І.Д. Енциклопедія для фахівців соціальної сфери. Київ, Сімферополь: Універсум, 2012. 536 с.
8. Кар'єра ветерана: цифрова платформа для пошуку роботи та нових можливостей для ветеранів та ветеранок. URL: <https://koda.gov.ua/karyera-veterana-czyfrova-platforma-dlya-poshuku-roboty-ta-novyh-mozhlyvostej-dlya-veteraniv-ta-veteranok/> (дата звернення: 08.10.2025).

9. Карамушка Л.М., Креденцер О.В. Методики дослідження психічного здоров'я та благополуччя персоналу організацій: психологічний практикум. Київ : Інститут психології імені Г.С. Костюка НАПН України, 2023. 76 с.

10. Кокур О.М. Діагностика професійної життєстійкості та психофізіологічної стійкості: методичні рекомендації. Київ : Інститут психології імені Г. С. Костюка НАПН України, 2024. 58 с.

11. Кокур О.М. Кількісна та якісна оцінка тривалої психологічної готовності військовослужбовців до миротворчої діяльності. Вісник Національного університету оборони України. 2011, № 5(24). С. 153–158.

12. Кокур О.М., Пішко І.О., Лозінська Н.С., Копаниця О.В., Герасименко М.В., Ткаченко В.В. Збірник методик діагностики лідерських якостей курсантського, сержантського та офіцерського складу: Методичний посібник. Київ: НДЦ ГП ЗСУ, 2012. 433 с.

13. Коленіченко Т. Концептуалізація поняття «реінтеграція» в умовах збройного конфлікту в Україні. *Теоретико-методичні проблеми виховання дітей та учнівської молоді*. № 26. 2022. С. 169–178.

14. Кондрюкова В.В. Соціально-психологічна адаптація військовослужбовців силових структур, звільнених у запас: навчально-методичний посібник / В.В. Кондрюкова, І.М. Слюсар. Київ: Гнозис, 2013. 116 с.

15. Максименко С.Д. Психологія особистості: змістовні ознаки. Наука і освіта. 2014. № 5. С. 45–52.

16. Мартенко О.Л. Психологічні засади реабілітації та реінтеграції працівників правоохоронних органів в умовах війни. *Актуальні проблеми психологічного забезпечення службової діяльності працівників правоохоронних органів: зб. матеріалів V Міжнар. наук.-практ. конф.* (м. Київ, 31 жовтня 2024 р.). Київ: ДНДІ МВС України, 2024. С. 254–257.

17. Мобільні додатки для психологічної допомоги ветеранам і ветеранкам. URL: <https://mva.gov.ua/presenter/category/86-novini/mobilni-dodatki-dlya-psihologichnoi-dopomogi-veteranam-i-veterankam> (дата звернення: 26.09.2025).

18. МХП Поруч» – програма індивідуального супроводу та комплексної підтримки військових, ветеранів та їхніх родин URL: <https://mhp4u.com.ua/mhp-life/mhp-poruch> (дата звернення: 08.10.2025).

19. Нагорна Н.С., Максьом К.В. Соціальне підприємництво як детермінанта реінтеграції військовослужбовців, ветеранів АТО/ООС та членів їх сімей. Габітус. Випуск 36. С. 272–276.

20. Огоренко В.В. Психолого-психіатричні наслідки воєнного часу : навчальний посібник. Дніпро: ЛІРА, 2023. 312 с.

21. Олексюк В. Соціально-психологічні чинники адаптації ветеранів війни до мирного життя. V Міжнародна наукова конференція «Воєнні конфлікти та техногенні катастрофи: історичні та психологічні наслідки», 15-16 квітня 2025 року. Тернопіль: ФОП Паляниця В. А, 2025. С. 36–38.

22. Ординович В. Професійна адаптація ветеранів при їх переході від військового до цивільного життя: фактори впливу. *Соціально-психологічна робота: інновації, стратегії та можливості: Збірник матеріалів круглого столу з міжнародною участю, Кам'янець-Подільський – Ломжа, 19 березня 2025 р.* Видавництво: MANS w Łomży, 2025. С. 221–224.

23. Офіційний сайт уряду США. Програма професійної реабілітації та працевлаштування (Vocational Rehabilitation and Employment, VR&E) Міністерства справ ветеранів США (Department of Veterans Affairs, VA). URL: <https://www.va.gov/careers-employment/> (дата звернення: 06.10.2025).

24. Програма безоплатної психологічної допомоги від Міністерства у справах ветеранів. URL: <https://mva.gov.ua/presenter/category/86-novini/stante-nadavachem-poslug-iz-psihologichnoi-dopomogi-dlya-veteraniv-viyni-chlenam->

[ihnih-simey-rodinam-poleglih-ta-otrimuyte-oplatu-za-poslugi-vid-minveteraniv](#) (дата звернення: 08.10.2025).

25. Програма реінтеграції ветеранів IREX. URL: <https://veteran-reintegration.in.ua/> (дата звернення: 29.09.2025).

26. Разом – проєкт з навчання та працевлаштування для ветеранів, ветеранок та членів їхніх родин. URL: <https://veteranfund.com.ua/proiektu-test/shliakh-veterana-pratsevashtuvannia/razom-proiekt-z-navchannia-ta-pratsevashtuvannia-dlia-veteraniv-veteranok-ta-chleniv-ikhnikh-rodyn/> (дата звернення: 02.10.2025).

27. Реінтеграція ветеранів у суспільство. URL: <https://www.ceoclub.com.ua/tpost/reintegraciya-veteraniv-u-suspilstvo> (дата звернення: 10.10.2025).

28. Савельчук І.Б., Сейко Н.А., Андрійчук Н.М. Вплив соціального партнерства на інноваційний розвиток освітнього середовища університету: модель QUADRUPLE HELIX. Педагогічна освіта: теорія і практика. Powiązane artykuły. 2020. Випуск 29. С. 72–81.

29. Словник української мови у 20 томах. URL: <https://slovyk.me/dict/newsum/реінтеграція> (дата звернення: 16.10.2025).

30. Сметаняк В., Вовчук І. Реадаптація учасників бойових дій тренінговими засобами. SCIENTIFIC COLLECTION «INTER CONF». *With the Proceedings of the 4th International Scientific and Practical Conference «Current Issues and Prospects for the Development of Scientific Research»* (December 7-8, 2021). Orléans, France. 2021. № 90. P. 210–221.

31. Явір В.А. Реінтеграція тимчасово окупованих територій як завдання етнонаціональної політики України. Правова держава. 2017. Вип. 28. С. 437–444.

32. Ahern J., Worthen M., Masters J., Lippman S., Ozer E., Moos R. The challenges of Afghanistan and Iraq veterans' transition from military to civilian life and

approaches to reconnection. *Plos ONE*. 2015. Vol. 10(7). URL: <https://doi.org/10.1371/journal.pone.0128599> (дата звернення: 12.10.2025).

33. BetterMe: Mental Health: <https://betterme.world/ua/product/meditation> (дата звернення: 09.10.2025).

34. Blackburn L. Owens G. The effect of self efficacy and meaning in life on posttraumatic stress disorder and depression severity among veterans. *J Clin Psychol*. 2015. Vol. 71(3). P. 219–228.

35. Burkhart L., Hogan N. Being a female veteran: a grounded theory of coping with transitions. *Soc Work Ment Health*. 2015. Vol. 13(2). P. 108–127.

36. Currie S., Day A, Kelloway E. Bringing the troops back home: modeling the postdeployment reintegration experience. *Occup. Health Psychol*. 2011. P. 38–47.

37. Dobrohorska I. Reintegrating Ukraine’s Veterans. Challenges and Policy Responses. GMF. 2025. 22 p.

38. Elnitsky C.A., Blevins C.L., Fisher M.P., Military service member and veteran reintegration: A critical review and adapted ecological model. *Am J Orthopsychiatry*. 2017. Vol. 87(2). P. 114–128.

39. Family peer support (OSISS). URL: <https://www.veterans.gc.ca/en/families-and-caregivers/health-programs-and-services/family-peer-support-osiss> (дата звернення: 04.10.2025).

40. Franco Z., Ruffalo L. Impact of veteran-led peer mentorship on posttraumatic stress disorder. *J Trauma Stress*. 2024 Aug. Vol. 37 (4). P. 617–630.

41. Friedrich J. The Long Shadow of Donbas. Reintegrating Veterans and Fostering Social Cohesion in Ukraine. GPPI. 2021. 59 p.

42. Gorman J.A., Chamberlin E.S., Stevenson B.J., Crossman D.M. Using Veterans Socials to Build a Community: Feasibility of the VOICES Intervention. *Community Ment Health J*. 2022. Vol. 58(8). P. 1544–1553.

43. Harwood-Gross A., Weltman A., Kanat-Maymon Y., Pat-Horenczyk R., Brom D. Peace of mind: Promoting psychological growth and reducing the suffering of combat veterans. *Mil Psychol.* 2022. Vol. 34(6). P. 668–678.

44. IDF center for mental health and resilience. For active-duty and reserve soldiers. URL: <https://jewishcolumbus.org/wp-content/uploads/2025/02/National-IDF-Center-for-Mental-Health-and-Resilience-Program-and-Naming-Opportunities-6.pdf> (дата звернення: 01.10.2025).

45. Johnson D.R., Feldman S.C., Southwick S.M. The concept of the second generation program in the treatment of post-traumatic stress disorder among *Vietnam veterans*. *Trauma. Stress.* 1994. № 7. P. 217–235.

46. Kidd C. The Psychological Adjustment Experience of Reintegration Following Discharge from Military Service: A Systematic Review. Volume 26. № 2. URL: <https://jmvh.org/article/the-psychological-adjustment-experience-of-reintegration-following-discharge-from-military-service-a-systemic-review> (дата звернення: 13.10.2025).

47. Mael F., Wyatt W. Veterans to workplace: Keys to successful transition. *Military Psychology.* Vol. 34(4). P. 1–14.

48. Maiocco G., Smith M. The experience of women veterans coming back from war. *Arch Psychiatr Nurs.* 2016. Vol. 30(3). P. 393–399.

49. Operational Stress Injury Social Support (OSISS). URL: <https://cfmws.ca/support-services/health-wellness/mental-health/operational-stress-injury-social-support-%28osiss%29> (дата звернення: 03.10.2025).

50. Ortega A., Rosenheck R. Posttraumatic stress disorder among Hispanic Vietnam veterans. *Psychiatry.* 2000. Vol. 157(4). P. 615-619.

51. Pustovoyt M., Romash I. From treatment to social reintegration: principles of medical and psychological support of veterans (on example of the Russian-Ukrainian war). *Mental Health: Global Challenges Journal*, Vol. 7(1), 2024. P. 55–70.

52. Reistetter T.A. Appraising evidence on community integration following brain injury: a systematic review. *Occupational therapy international*. 2005. P. 196–217.

53. Romaniuk M., Fisher G., Kidd C., Batterham P. Assessing psychological adjustment and cultural reintegration after military service: development and psychometric evaluation of the post-separation Military-Civilian Adjustment and Reintegration Measure (M-CARM). *BMC Psychiatry*. 2020. Vol. 10(1). P. 525–531.

54. Smith R., True G. Warring identities: identity conflict and the mental distress of American veterans of the wars in Iraq and Afghanistan. *Soc Ment Health*. 2014. Vol. 4(2). P. 147–161.

55. Williams R., Allen-Collinson J., Hockey J., Evans A. You're just chopped off at the end: retired servicemen's identity work struggles in the military to civilian transition. *Sociol Res Online*. 2018. Vol. 23(4). P. 812–829.

ДОДАТКИ

Додаток А

Опитувальник «Осада» (С.І. Яковенко)

Інструкція: Уважно читайте всі судження, що входять до складу кожного з 30 наведених нижче блоків, і обведіть на бланку для відповідей букву (а, б, в або г), що відповідає варіанту відповіді, яка найбільш прийнятна для Вас зараз.

Текст опитувальника

1. а) я бадьорий і веселий;
б) іноді я сумую;
в) я часто буваю засмучений;
г) я відчуваю себе нещасним.
2. а) у мене було щасливе дитинство;
б) у дитинстві в мене були/траплялися незначні, звичайні для дітей прикрощі;
в) у мене було досить важке дитинство;
г) у дитинстві життя мене не щадило.
3. а) зараз я такий же товариський, як і раніше;
б) мені все частіше хочеться побути самому;
в) тільки необхідність змушує мене спілкуватися з оточуючими;
г) я самотній, ніхто не розуміє мене.
4. а) я їм як завжди з апетитом;
б) останнім часом мій апетит погіршився;
в) я помічаю, що часом їм, не відчуваючи смаку їжі;
г) останнім часом я майже нічого не їм.
5. а) мене дуже цікавлять події, що відбуваються в світі;
б) тепер я менше читаю, рідше включаю радіо, телевізор;
в) я не стежу за подіями, що відбуваються в світі;

- г) я втратив інтерес до життя.
- 6.** а) як правило, я спокійний;
 б) буває, що я нервую;
 в) я незадоволений собою, та й інші люди дратують мене;
 г) мені все стало байдуже.
- 7.** а) я із задоволенням згадую прожиті роки;
 б) у моєму минулому були епізоди, які не хочеться згадувати;
 в) я соромлюся допущених у минулому помилок;
 г) минуле тепер мстить мені за здійснені проступки.
- 8.** а) любов робить моє життя яскравішим і цікавішим;
 б) любов – складне почуття, не кожному воно “по плечу”;
 в) любов приносила мені лише засмучення;
 г) я не гідний любові.
- 9.** а) я сплю спокійно та прокидаюся повністю бадьорим;
 б) прокинувшись, я не завжди відчуваю себе бадьорим;
 в) мені буває важко заснути через “непрошені” думки, що снують у моїй
 голові;
 г) я страждаю від безсоння.
- 10.** а) у мене цікава робота;
 б) моя робота не дуже цікава, але потрібна людям;
 в) я збираюся змінити роботу, а можливо, і професію;
 г) останнім часом я “примушую” себе ходити на роботу.
- 11.** а) свої проблеми я вирішую без особливих зусиль;
 б) деякі проблеми вимагають від мене великих зусиль;
 в) майже будь-яка проблема для мене – нерозв’язна задача;
 г) я заплутався в своїх проблемах, не можу вирішити жодної.
- 12.** а) здається, у мене перспективне майбутнє;
 б) моє майбутнє здається мені вельми невизначеним;

в) майбутнє лякає мене;

г) моє майбутнє здається мені безрадіним.

13. а) у мене склалися добрі стосунки з оточуючими;

б) з деякими людьми в мене стосунки не склалися;

в) багато хто ставиться до мене вороже;

г) мені здається, що всі – проти мене.

14. а) я практично здоровий;

б) у мене не було серйозних хвороб або травм;

в) моє здоров'я підірване хворобами, важкими травмами;

г) мені вже пізно піклуватися про здоров'я.

15. а) у мене різноманітні інтереси та захоплення;

б) є проблеми, якими я цікавлюся всерйоз;

в) більше за все мене цікавить, що про мене думають люди;

г) я втратив інтерес навіть до самого себе.

16. а) звичайно я цілком задоволений собою;

б) я далеко не завжди буваю задоволений собою;

в) часто я собі “не подобаюся”;

г) я себе ненавиджу.

17. а) моє життя складається вдало;

б) моє життя не позбавлене труднощів;

в) мені зараз живеться важко;

г) моє життя здається мені нестерпним.

18. а) до мене часто звертаються за допомогою;

б) упевнений, що у “важку хвилину” мені допоможуть;

в) часом я не знаю, куди звернутися за допомогою;

г) мені вже ніхто не допоможе.

19. а) відчуваю себе здоровим, повним сил;

б) мене непокоїть зниження працездатності;

в) у мене – занепад сил, я не справляюся...;

г) моя смерть “не за горами”.

20. а) я маю чим заповнити вільний час;

б) часом я не знаю, чим заповнити вільний час;

в) на мене “навалилося” зараз стільки проблем, що мені не до розваг;

г) зараз я не в змозі що-небудь робити, навіть те, що раніше приносило мені задоволення.

21. а) я живу спокійним, розміреним життям;

б) я дотримуюся правила: хочеш жити – умій вертітися;

в) я здатний вчинити щось таке, що здивує інших;

г) часом я сам не знаю, що зроблю через хвилину.

22. а) я задоволений ситуацією, що склалася;

б) бувають ситуації і краще;

в) зараз склалася досить погана ситуація;

г) я знаходжуся в такій ситуації, що гірше не буває.

23. а) секс приносить мені задоволення;

б) тепер секс цікавить мене менше;

в) секс мені не цікавий, від нього лише прикрощі;

г) у моєму становищі безглуздо навіть думати про секс.

24.а) у мене ніколи не було проблем через алкоголь;

б) алкоголь допомагає мені розслабитися, зняти напруження;

в) алкоголь – джерело багатьох моїх проблем;

г) навіть випивка не допомагає мені забути.

25. а) я не перестаю вчитися, працювати над собою;

б) життя часом дає гіркі уроки, залишається лише вчитися на них;

в) допущені мною помилки так мене нічому й не навчили;

г) мені вже пізно вчитися.

26. а) у мене “легкий” характер;

б) я не дуже товариська людина;

в) у моєму характері є серйозні вади;

г) я погана, нікчемна людина.

27. а) я розраховую прожити довге життя;

б) упевнений, що я проживу ще не один десяток років;

в) я сподіваюся протягти ще років 8 – 10;

г) я скоро помру.

28. а) вважаю, що я маю великий авторитет;

б) багато хто прислухається до моєї думки;

в) на мене мало хто зважає;

г) я нічого не означаю в цьому житті.

29. а) я веду правильний, здоровий спосіб життя;

б) я не дуже піклуюся про своє здоров'я;

в) я давно “занедбав” своє здоров'я;

г) я відчуваю себе “руїною”.

30. а) я заробляю цілком достатньо, щоб ні в чому собі не відмовляти;

б) мого заробітку “на життя” вистачає;

в) через нестачу грошей я вимушений відмовляти собі багато в чому;

г) я відмовляю собі навіть у найнеобхіднішому.

Методика «Діагностика мотивації до успіху» (Т. Елерса)

Інструкція: вам буде запропоновано 41 питання, на кожне з яких потрібно відповісти “так” або “ні”.

1. Коли є вибір між двома варіантами, його краще зробити швидше, ніж відкласти на певний час.
2. Я легко роздратовуюся, коли помічаю, що не можу повністю виконати завдання.
3. Коли я працюю, це має такий вигляд, неначе я все ставлю на карту.
4. Коли виникає проблемна ситуація, я частіше за все приймаю рішення одним з останніх.
5. Коли в мене два дні підряд немає справи, я втрачаю спокій.
6. У деякі дні мої успіхи нижче середніх.
7. До себе я суворіший, ніж до інших.
8. Я доброзичливіший, ніж інші.
9. Відмовившись від важкого завдання, я потім суворо осуджую себе, позаяк знаю, що досягнув би в ньому успіху.
10. У процесі роботи я потребую невеликих пауз для відпочинку.
11. Старанність — це не основна моя риса.
12. Мої досягнення в труді не завжди однакові.
13. Мене більше приваблює інша робота, ніж та, якою я зайнятий.
14. Осуд стимулює мене сильніше, ніж похвала.
15. Я знаю, що мої колеги вважають мене діловою людиною.
16. Перешкоди роблять мої рішення твердішими.
17. У мене легко збудити честолюбство.
18. Коли я працюю без натхнення, це зазвичай помітно.

19. Виконуючи роботу, я не розраховую на допомогу інших.
 20. Іноді я відкладаю те, що повинен зробити зараз.
 21. Треба покладатися тільки на самого себе.
 22. У житті мало важливіших речей, ніж гроші.
 23. Завжди, коли мені належить виконати важливе завдання, я ні про що інше не думаю.
 24. Я менш честолюбний, ніж багато хто.
 25. У кінці відпустки я зазвичай радію, що скоро вийду на роботу.
 26. Коли я схильний до роботи, я роблю її краще та кваліфікованіше, ніж інші.
1. Мені простіше й легше спілкуватися з людьми, які можуть наполегливо працювати.
 2. Коли в мене немає справ, я відчуваю, що мені ніяково.
 3. Мені доводиться виконувати відповідальну роботу частіше, ніж іншим.
 4. Коли мені доводиться приймати рішення, я стараюся робити це якнайкраще.
 5. Мої друзі іноді вважають мене ледачим.
 6. Мої успіхи якоюсь мірою залежать від моїх колег.
 7. Безглуздо протидіяти волі керівника.
 8. Іноді не знаєш, яку роботу доведеться виконувати.
 9. Коли щось не ладиться, я нетерплячий.
 10. Я зазвичай звертаю мало уваги на свої досягнення.
 11. Коли я працюю разом з іншими, моя робота дає більші результати, ніж їхня робота.
 12. Багато з того, за що я беруся, я не доводжу до кінця.
 13. Я заздрю людям, які не завантажені роботою.
 14. Я не заздрю тим, хто прагне до влади й положення.

15. Коли я впевнений, що стою на правильному шляху, для доказу своєї правоти я можу взяти навіть крайніх заходів.

Оброблення даних

Ви отримуєте по 1 балу за відповіді “так” на питання 2, 3, 4, 5, 7, 8, 9, 10, 14, 15, 16, 17, 21, 22, 25, 26, 27, 28, 29, 30, 32, 37, 41.

Ви отримуєте по 1 балу за відповіді “ні” на питання 6, 13, 18, 20, 24, 31, 36, 38, 39.

Відповіді на питання 1, 11, 12, 19, 23, 33, 34, 35, 40 не враховуються.

Підрахуйте суму набраних балів:

1–10 балів – низька мотивація до успіху;

11–16 балів – середній рівень мотивації;

17–20 балів – помірно високий рівень мотивації;

понад 21 бал – дуже високий рівень мотивації до успіху.

**Опитувальник «Професійна самоефективність» (адаптація О.В.
Креденцер)**

Інструкція: Оцініть, будь ласка, запропоновані твердження за шкалою від 1 (цілком не вірно) до 6 (цілком вірно).

1	2	3	4	5	6
цілком не вірно	не вірно	скоріше не вірно	скоріше вірно	вірно	цілком вірно

Текст опитувальника:

1. Я можу залишатися спокійним / спокійною, коли стикаюся з труднощами в роботі, бо можу покласти на свої здібності.	1 2 3 4 5 6
2. Коли я стикаюся з проблемою на роботі, то зазвичай можу знайти декілька рішень.	1 2 3 4 5 6
3. Я зазвичай можу впоратися з усім, з чим стикаюся на роботі	1 2 3 4 5 6
4. Мій минулий досвід роботи добре підготував мене до мого професійного майбутнього.	1 2 3 4 5 6
5. Я відповідаю цілям, які я поставив /поставила перед собою у своїй роботі.	1 2 3 4 5 6
6. Я відчуваю, що підготовлений / підготовлена до більшості вимог у своїй роботі.	1 2 3 4 5 6

Шкала резильєнтності Коннора-Девідсона-10

Інструкція:

Вам пропонується оцінити себе за 10 твердженнями, обвівши кружечком відповідну цифру.

0 = повністю невірно

1 = зрідка вірно

2 = вірно час від часу

3 = часто вірно

4 = вірно майже у всіх випадках

1. Здатний адаптуватися до змін	0	1	2	3	4
2. Можу впоратися з усім, що трапиться	0	1	2	3	4
3. Дивлюся на речі з гумористичного боку	0	1	2	3	4
4. Впевнений, що подолання стресу зміцнює	0	1	2	3	4
5. Швидко відновлююсь після хвороби або труднощів	0	1	2	3	4
6. Можу досягти своїх цілей не зважаючи на перепони	0	1	2	3	4
7. Під тиском зосереджуюсь і думаю ясно	0	1	2	3	4
8. Важко розчарувати невдачею	0	1	2	3	4
9. Думаю про себе як про сильну людину	0	1	2	3	4
10. Можу впоратися з неприємними почуттями	0	1	2	3	4

Нормативні показники рівня резильєнтності (у балах):

№	Рівень резильєнтності	Бали
1.	Низький	0–15
2.	Нижчий за середній	16–20
3.	Середній	21–25
4.	Вищий за середній	26–30
5.	Високий	31–40

Адаптаційний тренінг для ветеранів війни

Розділ 1

Вступна частина (90 хв)

Привітання тренера з групою (5 хв).

Ознайомлення з темою тренінгу та з його метою (5 хв).

Тема тренінгу: «Адаптаційний тренінг для ветеранів війни».

Мета тренінгу: надання психологічної допомоги ветеранам війни в їх адаптації до нового професійного середовища.

1. Вправа «Знайомство».

Тривалість: 15 хвилин.

Мета: знайомство учасників, мотивація до участі в програмі, створення сприятливої атмосфери у групі, розвиток навичок самопрезентації.

Хід проведення: ведучий загадує загадку: «Дорогоцінний товар, який дарується безкоштовно...» (відповідь: посмішка). Потім кожен учасник дарує свою посмішку, називає ім'я і свою позитивну рису характеру.

Запитання для рефлексії: Як подарована вам посмішка вплинула на ваше самопочуття? Чи було легко назвати свою позитивну рису? Які почуття це викликало? Як ви сприйняли себе в групі після цієї вправи?

2. Вправа «Правила нашої групи».

Тривалість: 15 хвилин.

Мета: узгодити й зафіксувати правила роботи групи як основу ефективної, безпечної та структурованої взаємодії під час тренінгу

Хід проведення:

Оголошення завдання. Тренер пояснює необхідність правил для організованості та психологічного комфорту групи. Учасники спільно формулюють правила комунікації та взаємодії, записуючи їх на плакаті. Правила

оформлюють за допомогою різнокольорових фломастерів, щоб вони були чітко помітними та легко запам'ятовувалися

Перелік правил:

1. «Тут і зараз!» – фокус на поточному моменті;
2. щирість і відвертість;
3. конфіденційність;
4. говорити від себе – «я»-формулювання;
5. ділитися почуттями (і позитивними, і негативними);
6. активність;
7. уважно слухати, не перебивати;
8. толерантність;
9. комфортність — уникати образ і звинувачень;
10. правило «Стоп!» — право зупинити обговорення без пояснень

Запитання для рефлексії: Чи всі правила для вас зрозумілі? Що ви відчували під час їх формулювання чи прийняття? Як, на вашу думку, ці правила можуть вплинути на психологічну безпеку групи в умовах стресу чи бойової ситуації?

3. Вправа «Павутиння».

Тривалість: 25 хвилин.

Мета: розкріпачення з метою створення сприятливого клімату в групі.

Інструкція: У кожного з вас зараз є можливість назвати своє ім'я, сказати, як би вам хотілося, щоб вас називали в цій групі та розповісти щось про себе. Наприклад, чим любите займатися, чи є хобі, улюблена музика тощо.

Вправу починає ведучий. Розповівши про себе, він перекидає клубок іншому учаснику, при цьому затиснувши кінець нитки рукою. Таким чином, всі учасники опиняються в павутинні, пов'язані між собою.

Запитання для рефлексії: Які почуття випробовували, коли розповідали про себе? Чи важко було розповідати про себе? Якщо так – то чому?

4. Вправа «Мій емоційний стан».

Тривалість: 25 хвилин.

Мета: усвідомлення актуальних страхів та способів їх подолання через візуальне вираження; зняття психоемоційного напруження, символічне «виплескування» негативу на папері

Хід проведення: Учасник отримує аркуш паперу формату А4 та кольорові олівці. Завдання: намалювати свій найбільший страх чи тривогу — у вигляді абстрактного сюжету (лінії, плями, фігури), занурюючись у відчуття. Уявляєте, що переносите свій стрес на папір, таким чином "випускаючи" його назовні

Запитання для рефлексії; Що саме ви зобразили? Які емоції лежать в основі малюнку? Чи відчули зменшення внутрішнього напруження після того, як «виплеснули» свій стан на папір? Яка лінія чи форма відображає ваш стан найточніше і чому?

Розділ 2

Основна частина (330 хв)

1. Вправа «Прогресивна м'язова релаксація».

Час проведення: 15 хвилин

Мета: навчити учасників розпізнавати та знімати м'язову напругу, формувати відчуття тілесного розслаблення й контролю над станом власного тіла.

Хід проведення: Учасники зручно сідають або лягають, заплющують очі. Тренер просить по черзі напружити кожну групу м'язів (руки, плечі, обличчя, живіт, ноги) на 5 секунд, а потім повільно розслабити. Учасники спостерігають за своїми відчуттями – де зникає напруга, а де вона ще залишається. Наприкінці всі роблять кілька глибоких вдихів і видихів, відчуваючи легкість та спокій.

Запитання для рефлексії: У яких частинах тіла ви відчували найбільшу напругу? Як змінилося ваше самопочуття після виконання вправи? Як, на вашу думку, ця техніка може допомогти вам у стресових ситуаціях?

2. Вправа «Дихання 4–7–8».

Час проведення: 10 хвилин

Мета: стабілізувати емоційний стан, зменшити фізичні прояви тривоги та навчити швидко заспокоюватися у напружених ситуаціях.

Хід проведення: Учасники сидять з рівною спиною, руки розслаблено лежать на колінах. Вдих через ніс – на 4 секунди, затримка дихання – на 7 секунд, повільний видих через рот – на 8 секунд. Повторити 5–8 циклів, зосереджуючись на рівномірному диханні та внутрішньому ритмі. Після завершення вправи учасники спостерігають за тим, як сповільнюється серцебиття і знижується напруга.

Запитання для рефлексії: Як змінилося ваше дихання після кількох циклів? Що ви відчували під час затримки дихання і під час видиху? У яких життєвих або професійних ситуаціях ви могли б використати цю техніку?

3. Вправа «Сканування тіла».

Час проведення: 10 хвилин

Мета: навчити учасників усвідомлювати тілесні відчуття, виявляти приховану напругу та розвивати навичку внутрішнього спостереження без оцінювання.

Хід проведення: Учасники займають зручне положення (сидячи або лежачи) та заплющують очі. Ведучий пропонує повільно переводити увагу на різні частини тіла – від стоп до голови. На кожну ділянку (стопа, коліна, живіт, спина, плечі, шия, обличчя) відводиться 20–30 секунд. Завдання – просто помічати відчуття (тепло, холод, напруга, поколювання), не намагаючись нічого змінювати. Завершення – глибокий вдих, плавне відкривання очей і повернення уваги до навколишнього простору.

Запитання для рефлексії: У яких частинах тіла ви помічали найбільшу напругу або, навпаки, розслаблення? Як ви реагували на свої тілесні відчуття —

приймали їх чи намагалися їх контролювати? Що нового ви дізналися про свій фізичний і емоційний стан під час цієї вправи?

4. Вправа «Мій ресурсний колаж».

Час проведення: 35 хвилин.

Мета: виявлення і візуалізація власних внутрішніх ресурсів (навичок, досвіду, якостей) та формування відчуття цінності своїх здатностей для професійної самореалізації.

Хід проведення: Учасники отримують великий аркуш паперу, кольорові журнали, ножиці, клей, маркери. Тренер пропонує поміркувати: «Які ваші внутрішні ресурси допомагали вам під час служби? Які з них ви можете використати у новій професійній діяльності?»

Кожен учасник вирізає або малює образи, символи, слова, які символізують його ресурси, здібності, внутрішній потенціал, і створює свій колаж. Після завершення кожен коротко презентує свій колаж групі, озвучуючи головний висновок або відкриття.

Запитання для рефлексії: Які зображення або слова на вашому колажі найбільше резонують з вашим досвідом і чому? Які внутрішні ресурси ви виявили у собі під час виконання вправи? Які ресурси ви раніше недооцінювали, але тепер бачите їхню важливість для нової професійної діяльності? Як ви можете використовувати свої ресурси у щоденній роботі або під час адаптації до нового середовища? Які емоції ви відчували під час створення колажу і що вони означають для вас?

5. Вправа «Професійна мапа майбутнього».

Час проведення: 25 хвилин.

Мета: розвиток цілеспрямованості, формування відповідальності за свій професійний шлях та усвідомлення кроків до досягнення мети через творче візуальне планування.

Хід проведення: Учасники отримують аркуш формату А3, різнокольорові маркери чи фарби. Тренер каже: «Уявіть своє професійне життя через три роки. Яку роль ви виконуєте? Що ви робите? Які навички застосовуєте? Які результати досягаєте?»

Кожен учасник створює свою «мапу майбутнього» – від сьогоднішнього стану до бажаної професійної мети, позначаючи ключові етапи, ресурси, дії та можливі перешкоди. Після завершення учасники озвучують один конкретний крок, який вони готові зробити протягом найближчого місяця.

Запитання для рефлексії: Яка ваша головна професійна мета на найближчі три роки і чому вона для вас важлива? Які кроки на вашій мапі здаються найреальнішими, а які викликають найбільші сумніви? Які внутрішні ресурси або навички допоможуть вам досягти цієї мети? Які перешкоди можуть з'явитися на шляху, і як ви можете їх подолати? Яку одну конкретну дію ви готові зробити вже цього місяця, щоб наблизитися до своєї професійної мети?

6. Рольова гра «Нова професійна роль».

Час проведення: 25 хвилин.

Мета: стимулювати учасників усвідомити власні ресурси, зобов'язання та цілі у новій професійній ролі, а також практикувати активну позицію й відповідальність за виконання завдань.

Хід проведення: Групу поділяють на пари або трійки. Кожному дається картка з професійною роллю (наприклад: «керівник проекту», «координатор команди», «спеціаліст з впровадження змін») та 1–2 завдання, які потрібно виконати (наприклад: «планування навчального заходу», «визначення ресурсів для нового проєкту», «обговорення змін із колегами»). Один із учасників бере роль, інший – «колега» чи «клієнт», з яким потрібно взаємодіяти. Учасники проживають ситуацію 10–12 хв, використовуючи свої ресурси та виходячи з цілей, відчуваючи відповідальність за результат. Потім ролі змінюються або

додається новий сценарій із ускладненням (наприклад, обмежений час, неповні ресурси, непередбачувана проблема).

Після завершення – обговорення в групі (5–7 хв).

Запитання для рефлексії: Яку роль ви виконували і що вам було найскладніше взяти на себе? Які ваші внутрішні ресурси ви активували під час ситуації? Як ви ставилися до відповідальності за завдання і що могли б зробити інакше? Які дії ви готові зробити в реальному професійному середовищі, виходячи з цього досвіду?

7. Рольова гра «Мій перший день у новій команді».

Час проведення: 20 хвилин.

Мета: посилити усвідомлення учасниками власних потреб у професійному середовищі, формувати цілеспрямованість та комунікаційну відповідальність при вході в нову команду або професійну ситуацію.

Хід проведення:

Учасники об'єднуються в групи по 3–4 особи. Кожному дається сценарій: «Ваш перший день у новій команді. Вам потрібно представити себе, озвучити свої очікування та обговорити з колективом роль, якої ви прагнете». Один із учасників – новачок, інші – члени команди (можливо з різними настроями або запитаннями: «Чому ви тут?», «Як ви впораєтеся?», «Що ви принесли команді?»). Виконання ролі – 8–10 хв. Потім група змінює ролі або сценарій (наприклад, команда стикається з труднощами: непорозуміння, зміна пріоритетів). Виконання – 5–7 хв. Обговорення в групі — 5–7 хв.

Запитання для рефлексії: Як ви представили себе новій команді і які ключові моменти ви виділили? Які ваші очікування ви озвучили і чи відчули підтримку від команди? Що ви могли б сказати або зробити інакше, щоб краще проявити свою відповідальність та мотивацію? Який конкретний крок ви готові зробити на початку нового професійного шляху, щоб бути активним і цілеспрямованим?

8. Вправа «Професійний діалог».

Час проведення: 20 хвилин.

Мета: розвиток упевненості у власних можливостях через усвідомлення сильних сторін і відпрацювання професійних комунікативних ситуацій.

Хід проведення: Учасники об'єднуються в пари. Один виконує роль ветерана, який адаптується до нової професійної діяльності, інший – роль координатора або колеги. Перший учасник презентує свої сильні сторони, досвід і бачення нових завдань. Другий ставить уточнювальні або мотиваційні питання («Які ресурси допомагають упоратися з труднощами?», «Які професійні цілі стоять попереду?»). Після цього ролі змінюються. Завершення – групова рефлексія.

Запитання для рефлексії: Які сильні сторони були усвідомлені під час діалогу? Які питання викликали найбільше напруження чи невпевненості? Який конкретний крок допоможе проявити компетентність у професійній сфері?

9. Вправа «Карта досягнень і ресурсів».

Час проведення: 25 хвилин

Мета: підвищення самооцінки та формування активної життєвої позиції через усвідомлення власних досягнень і внутрішніх ресурсів.

Хід проведення: Кожному учаснику роздається аркуш і кольорові маркери. Аркуш ділиться на дві частини – «Досягнення» та «Ресурси». У частині «Досягнення» зазначаються результати, якими учасник пишається (військовий, професійний, особистісний досвід). У частині «Ресурси» записуються якості, навички, знання чи підтримка, які можуть бути використані в нових умовах.

Далі відбувається короткий обмін у парах або групове обговорення. Завершується вправа колективною рефлексією. Запитання для рефлексії:

Які досягнення виявилися найбільш значущими і чому? Які ресурси залишаються нереалізованими? Які конкретні дії сприятимуть ефективному використанню цих ресурсів у професійному розвитку?

10. Рольова гра «Інтерв'ю з майбутнім роботодавцем».

Час проведення: 20 хвилин

Мета: формування впевненості у власних професійних здібностях, розвиток навичок самопрезентації та зниження тривожності під час комунікації в новому робочому середовищі.

Хід проведення: Учасники об'єднуються в пари. Один грає роль ветерана, який проходить співбесіду, інший – роль роботодавця.

«Роботодавець» ставить типові запитання:

- «Розкажіть про ваш досвід командної роботи»;
- «Які ваші сильні сторони ви могли б застосувати у цій посаді?»;
- «Як ви реагуєте на труднощі чи стресові ситуації?»

«Ветеран» відповідає, використовуючи приклади з власного досвіду, підкреслюючи навички відповідальності, дисципліни, організованості, лідерства.

Після 5–7 хвилин ролі змінюються. Після завершення відбувається колективне обговорення — тренер звертає увагу на впевненість, невербальні сигнали, інтонацію, чіткість відповідей.

Запитання для рефлексії: Які моменти співбесіди викликали найбільше хвилювання і чому? У яких відповідях відчувалася впевненість та професійність? Які навички або риси допомагають презентувати себе впевнено і гідно? Що можна вдосконалити перед реальною зустріччю з роботодавцем?

11. Вправа «Мій внутрішній щит».

Час проведення: 15 хвилин

Мета: розвинути усвідомлення власних ресурсів та механізмів подолання стресу, сформувати вміння створювати «психологічний щит» перед трудними ситуаціями.

Хід проведення: Учасники сідають у коло, ведучий коротко пояснює метафору «внутрішній щит» – ресурс, який захищає від стресу. Кожен отримує аркуш і маркер, на якому записує або малює символи, слова, образи, що

символізують його внутрішній щит: навички, досвід, підтримка, переконання. Потім ведучий пропонує уявити найбільш стресову ситуацію на новій роботі чи в адаптації, та «активувати» цей щит: що б учасник сказав/зробив, які ресурси застосував. Учасники по черзі розповідають про свій щит і ситуацію, якби він активувався, інші можуть поставити запитання або додати варіант.

Запитання для рефлексії: У яких ситуаціях вам знадобився ваш «внутрішній щит» найбільше? Які ресурси ви вже маєте, але ще не використовуєте активно в професійній діяльності? Як ви можете активувати свій «щит» завтра на новій роботі чи в адаптації до змін?

12. Вправа «Перетворення перешкоди на крок».

Час проведення: 25 хвилин

Мета: навчити учасників бачити перешкоди не як фатальні блоки, а як можливості до зростання, розвинути здатність планувати активні дії при стрес-ситуаціях.

Хід проведення: Учасникам даються аркуші і ручки. Їм пропонується подумати про одну конкретну професійну чи адаптаційну перешкоду (наприклад: «невпевненість у новій посаді», «невідомі обов'язки», «напружена атмосфера у команді»). Кожен пише назву перешкоди у верхній частині аркуша. Потім під нею записує: які емоції/думки ця перешкода викликає; який ресурс чи навичка може допомогти; яка конкретна дія (крок) може бути зроблена найближчим часом, щоб зменшити вплив цієї перешкоди.

Далі учасники обмінюються аркушами в парах або малих групах, читають один одному свої сценарії і дають одне-два поради. Завершення – колективна обговорення: що нового усвідомлено, які кроки учасники готові зробити.

Запитання для рефлексії: Яка перешкода для мене була найбільш значущою в контексті нового професійного середовища? Який ресурс або навичка могла б бути використана для її подолання? Який конкретний крок я виконую в найближчі дні, щоб перешкоду перетворити на професійне зростання?

13. Вправа «Журнал подолання викликів».

Час проведення: 20 хвилин

Мета: розвинути навичку усвідомлення минулих випадків успішного подолання складнощів, зміцнити віру у власні ресурси та посилити стійкість до майбутніх викликів.

Хід проведення: Учасники отримують аркуш і ручку. Проведення в тиші або під спокійну музику. Протягом 10–12 хв кожен записує три ситуації з минулого, коли він стикався з труднощами (військовими, професійними або життєвими) і успішно їх подолав. Для кожної ситуації — коротко: що стало викликом, які внутрішні чи зовнішні ресурси були використані, що дозволило досягти результату. Потім кожен обирає одну з цих ситуацій і описує — яку навичку/ресурс можна буде застосувати в новій професійній ролі або адаптації.

Обговорення в парах: учасники діляться своїми записами, коментують, що нового дізналися про себе.

Запитання для рефлексії: Яка ситуація виявилась для мене найбільш важкою, але я її подолав? Які ресурси я використав/використала в цій ситуації, і чи можу застосувати їх зараз? Як я можу використати свій досвід подолання виклику у новому професійному середовищі?

14. Вправа «Стовпи стійкості».

Час проведення: 25 хвилин

Мета: сформувати чітке усвідомлення власних «стовпів» психологічної стійкості, навчитися планувати підтримку цих стовпів у майбутньому та бути готовим до подолання нових стресових ситуацій.

Хід проведення: Кожному видається аркуш формату А4, на якому малюється сітка 3×3 (9 клітин). Вгорі підпис: «Стовпи моєї стійкості».

У кожній клітині учасник записує або малює один ресурс чи стовп (наприклад: «підтримка родини», «дисципліна», «навички стрес-менеджменту», «фізична активність», «позитивний досвід» тощо). Потім ведучий пропонує

подумати про майбутню професійну ситуацію, яка може бути стресовою або незвичною, і намалювати стрілки або позначки від відповідних стовпів до ситуації, показуючи, який ресурс буде активовано. Учасники по черзі пояснюють, яку клітинку вони вважали найважливішою та чому.

Запитання для рефлексії: Які три ресурси я визнав найсильнішими у своїй стійкості? Як я можу підтримувати чи зміцнювати ці ресурси регулярно? Який ресурс і як я застосую найближчим часом в адаптації до нової професійної ролі?

15. Рольова гра «Професійний діалог у команді».

Час проведення: 20 хвилин

Мета: покращити навички активної комунікації, висловлення власної позиції та конструктивного вирішення професійних суперечок або задач у новій робочій команді.

Хід проведення: Учасники розподіляються на групи по 3–4 особи. Один із них – новий працівник-ветеран, інші — члени команди (один може бути керівником, інший — «критиком» чи «скептиком»).

Сценарій: «Ваша команда повинна обговорити запуск нового проєкту. Ви-ветеран пропонує ідею, команді потрібно її оцінити, задати запитання, висловити зауваження і співпрацювати над рішенням». Відводиться 10–12 хв на діалог. Потім ролі змінюються: інший учасник бере «ветерана», інший — різні позиції команди («скептик», «інноватор»). Знову 8–10 хв на ситуацію.

Завершується груповим обговоренням: учасники зазначають, що вдалося, що було складно і які стратегії комунікації вони застосували.

Запитання для рефлексії: Які методи комунікації я використовував, коли пропонував свою ідею, і як команда на неї реагувала? Які зауваження команди я сприйняв конструктивно, а які — як виклик? Які зміни в моєму підході до комунікації чи взаємодії я готовий впровадити у професійному середовищі?

16. Рольова гра «Вирішення конфлікту в професійній ситуації».

Час проведення: 20 хвилин

Мета: розвинути здатність конструктивно вирішувати конфліктні ситуації, висловлювати власні потреби, слухати партнера і досягати компромісу в межах професійної взаємодії.

Хід проведення: Учасники утворюють пари. Один – ветеран, інший – колега або начальник. Сценарій: «Ви-ветеран отримуєте завдання з високими часовими обмеженнями, але колега відмовляється допомагати або затримує свою частину роботи». Пара має 8–10 хвилин на рольову взаємодію: ветеран висловлює свою позицію, висуває потреби («мені потрібна ваша підтримка, щоб виконати завдання у строк»), колега висловлює свою (наприклад: «у мене інші пріоритети») — учасники шукають рішення.

Потім обговорення ролей: що допомогло або заважало досягти порозуміння.

Запитання для рефлексії: Які мої потреби я чітко висловив і які залишилися не висловленими? Як я реагував на позицію колеги/начальника — слухав, аргументував, чи захищався? Яке рішення ми обрали і на яких умовах — чи я задоволений своїм підходом? Які навички я хочу удосконалити для кращої взаємодії?

Розділ 3

Заключна частина (50 хв.)

1. Вправа «Мій трьохкроковий план».

Час проведення: 15 хвилин

Мета: узагальнити отриманий досвід тренінгу, сформулювати три конкретні дії, які учасник здійснить у найближчий час для адаптації до нового професійного середовища, та підвищити відповідальність за власний розвиток.

Хід проведення: Учасники отримують аркуш і ручку. Тренер пропонує подумати про: що було найкориснішим у тренінгу; які три конкретні дії можна зробити найближчим часом; як вони вплинуть на професійну адаптацію.

Кожен записує три дії – «крок 1», «крок 2», «крок 3».

Далі учасники по черзі озвучують свою дію перед групою, фіксують відповідальність: хто, коли, як виконає.

Запитання для рефлексії: Що з пройденого тренінгу вам найбільш резонувало і чому? Яку одну дію ви обираєте як пріоритетну та коли її здійснете? Як ви відчуєте чи помітите зміну у собі після втілення цього кроку?

2. Вправа «Символ моєї трансформації».

Час проведення: 20 хвилин

Мета: закріпити внутрішнє усвідомлення змін, які відбулися під час тренінгу, через створення символу власної трансформації та обговорення того, як цей символ відображає майбутню професійну роль.

Хід проведення: Учасникам видається аркуш і маркер. Тренер просить намалювати або створити за допомогою символів (зображення, слово, геометрична форма) образ, що символізує «мою трансформацію» – переходи від служби до нової професійної діяльності, зростання, адаптацію. Потім учасники по черзі презентують свій символ групі, пояснюють, чому саме так обрали, що він означає для них. Завершується колективною рефлексією: як символ відображає майбутню поведінку, що зміниться, що залишиться.

Запитання для рефлексії: Який символ ви обрали і що він значить для вас у контексті переходу до нової професійної ролі? Що ви помічаєте у собі зараз, що раніше не відчували/не бачили? Як цей символ допоможе вам у професійному становленні і які ситуації можуть актуалізувати дане бачення?

Підведення підсумків тренінгу (10 хв).

Прощання (5 хв).

Анкета очікувань учасників мотиваційного тренінгу

Мета: Визначити очікування ветеранів війни щодо участі у тренінгу для подальшої реінтеграції до нового професійного середовища.

1. Який результат тренінгу для вас є пріоритетним?

- a) Зниження психоемоційного напруження та навчання технікам саморегуляції
- b) Підвищення мотивації та формування цілеспрямованості у професійній діяльності
- c) Розвиток впевненості у власних можливостях і покращення самооцінки
- d) Покращення соціально-психологічної адаптації та комунікативних навичок

2. Що вам хотілося б навчитися під час тренінгу?

- a) Технік релаксації та збереження внутрішньої рівноваги
- b) Виявляти і використовувати власні внутрішні ресурси для досягнення цілей
- c) Підтримувати психологічну стійкість у стресових ситуаціях
- d) Ефективно комунікувати та вирішувати конфліктні ситуації у колективі

3. Який аспект особистого розвитку для вас є найважливішим?

- a) Вміння справлятися зі стресом і відновлювати емоційну рівновагу
- b) Усвідомлення власних потреб і підвищення відповідальності
- c) Розвиток активної життєвої позиції та професійної впевненості
- d) Покращення взаємодії з колегами та соціальної адаптації

4. Яким чином участь у тренінгу може вплинути на вашу професійну діяльність?

- a) Розвиватиме навички збереження спокою та концентрації у стресових ситуаціях

- b) Підвищить мотивацію та допоможе планувати професійні цілі
- c) Сприятиме розвитку впевненості у власних здібностях
- d) Покращить взаємодію з колегами та здатність вирішувати професійні проблеми

5. Що для вас є головним викликом у процесі адаптації до нового професійного середовища?

- a) Емоційне навантаження та стресові ситуації
- b) Відсутність мотивації та чіткого бачення професійних цілей
- c) Невпевненість у власних професійних можливостях
- d) Складнощі у спілкуванні та взаємодії з новим колективом

**Анкета для визначення ефективності адаптаційного тренінгу ветеранами
війни**

Інструкція: Будь ласка, оберіть один варіант відповіді на кожне запитання, який найбільш відповідає вашому власному відчуттю після проходження тренінгу.

1. Наскільки ефективно тренінг допоміг вам знизити психоемоційне напруження та справлятися зі стресом?

- А) Значно допоміг, відчув значне полегшення та внутрішню рівновагу
- Б) Допоміг, помітив певне зменшення напруження
- В) Допоміг мало, зміни незначні
- Г) Не допоміг, стрес та напруження залишилися на тому ж рівні

2. Наскільки тренінг підвищив вашу мотивацію та відповідальність у професійній діяльності?

- А) Значно підвищив, чітко відчуваю прагнення діяти та розвиватися
- Б) Підвищив у деякій мірі, помічаю невелике збільшення мотивації
- В) Підвищення мотивації мінімальне, незначні зміни у ставленні до роботи
- Г) Не вплинув на мотивацію та відповідальність

3. Як тренінг вплинув на вашу впевненість у власних професійних здібностях та самооцінку?

- А) Значно підвищив впевненість та самооцінку
- Б) Підвищив впевненість і самооцінку частково
- В) Лише трохи вплинув, відчуваю незначну зміну
- Г) Не вплинув, впевненість і самооцінка залишилися без змін

4. Наскільки тренінг допоміг вам розвинути психологічну стійкість та здатність долати труднощі у стресових ситуаціях?

- А) Значно допоміг, відчуваю себе стійкіше та спокійніше
- Б) Допоміг частково, зміни помітні у деяких ситуаціях
- В) Допоміг мало, складно застосовувати отримані навички
- Г) Не допоміг, складності залишилися такими ж

5. Наскільки тренінг сприяв розвитку соціально-психологічних навичок (комунікації, конструктивного вирішення проблем, взаємодії з колегами)?

- А) Значно покращив мої навички, можу ефективно взаємодіяти і вирішувати проблеми
- Б) Покращив дещо, помічаю позитивні зміни у спілкуванні
- В) Покращення мінімальне, важко застосовувати у роботі
- Г) Не вплинув на соціально-психологічні навички

6) Чого не вистачило вам під час тренінгу?

- а) більше практичних ситуацій
- б) індивідуальної уваги
- в) ігрових або інтерактивних форм роботи
- г) емоційної підтримки

7) Оцініть роботу тренера від 1 до 12

Анкета на визначення ефективності тренінгу спрямованого на адаптацію ветеранів війни

1. Оцініть ступінь виконання Вами адаптаційного тренінгу у відсотках?
2. Оцініть від 1 до 12 балів ступінь включеності, активності всіх учасників в процес тренінгу.
3. Оцініть за 12 бальною шкалою якість зворотного зв'язку.
4. Що було зроблено добре? Які вправи були ефективним та що допомогло досягти успіху?
5. Чого не вистачало? Що можна було модифікувати?
6. Які вправи, техніки можна було ще додати (пропозиції)?
7. Що вдалося? Що ні? Чого як тренеру не вистачило?