МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ
ЗАПОРІЗЬКИЙ НАЦІОНАЛЬНИЙ УНІВЕРСИТЕТ

ФАКУЛЬТЕТ СОЦІОЛОГІЇ ТА УПРАВЛІННЯ

КАФЕДРА ФІЛОСОФІЇ, ПУБЛІЧНОГО УПРАВЛІННЯ ТА СОЦІАЛЬНОЇ РОБОТИ

Кваліфікаційна робота
магістра

ПРОФОРІЄНТАЦІЙНА СОЦІАЛЬНА РОБОТА З ВЕТЕРАНАМИ

Виконала: магістрантка 2-го курсу,
гр. 8.2314-ср-з
спеціальності 231 «Соціальна робота»
освітньо-професійної програми
«Соціальна робота»
Н.М. Смілянська

Керівник: доцент кафедри філософії,
публічного управління та соціальної
роботи, к.філос.н. Цапліна І. С.

Рецензент: професор кафедри філософії,
публічного управління та соціальної
роботи, доцент, д.філос.н. Глазунов В. В.

Запоріжжя – 2025

МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ
ЗАПОРІЗЬКИЙ НАЦІОНАЛЬНИЙ УНІВЕРСИТЕТ

Факультет соціології та управління
Кафедра філософії, публічного управління та соціальної роботи
Рівень вищої освіти магістр
Спеціальність 231 «Соціальна робота»
Освітньо-професійна програма «Соціальна робота»

ЗАТВЕРДЖУЮ
Завідувач кафедри філософії, публічного управління та соціальної роботи
_____Т.І. Бутченко
«____»_____2025 року

З А В Д А Н Н Я
НА КВАЛІФІКАЦІЙНУ РОБОТУ МАГІСТРАНТЦІ

Смілянській Наталі Миколаївні
(прізвище, ім'я, по-батькові)

1. Тема роботи Профорієнтаційна соціальна робота з ветеранами

керівник роботи Цапліна Ірина Сергіївна, к.філос.н.,
(прізвище, ім'я, по-батькові, науковий ступінь, вчене звання)
затверджені наказом ЗНУ від «19» березня 2025 року № 417-с

2. Строк подання студентом роботи 4 грудня 2025 року

3. Вихідні дані до роботи Семигіна Т. В., Мигович І. І. Вступ до соціальної роботи: навчальний посібник для студентів вищих навчальних закладів / за ред. Т. В. Семигіної, І. І. Миговича. Київ : Академвидав, 2005. 304с.; Семигіна Т. Соціальна політика у глобальному вимірі: монографія. Київ : Пульсари, 2003. 252 с.; Сисоєва М. С., Бондар О. В. Профорієнтація: теорія та практика: навчальний посібник. Київ : Либідь, 2007. 176 с.; Соціальна робота в Україні : навчальний посібник / І. Д. Звєрєва, О. В. Безпалько, С. Я. Харченко та ін.; за заг. ред. І. Д. Звєрєвої, Г. М. Лактіонової. Київ : Науковий. світ, 2003. 233 с.

4. Зміст розрахунково-пояснювальної записки (перелік питань, які потрібно розробити) 1. Проаналізувати стан дослідження проблеми профорієнтаційної соціальної роботи з ветеранами. 2. Уточнити зміст основних понять дослідження: «соціальна робота», «профорієнтація», «ветеран». 3. Обґрунтувати принципи та методи дослідження профорієнтаційної соціальної роботи з ветеранами. 4. Визначити основні теоретичні засади та особливості профорієнтаційної соціальної роботи з ветеранами. 5. Обґрунтувати методи організації профорієнтаційної соціальної роботи з ветеранами. 6. Узагальнити закордонний досвід профорієнтаційної соціальної роботи з ветеранами; 7. Провести аналіз результатів емпіричного дослідження профорієнтаційної соціальної роботи з ветеранами; 8. Розробити та обґрунтувати рекомендації із вдосконалення профорієнтаційної соціальної роботи з ветеранами.

5. Перелік графічного матеріалу (з точним зазначенням обов'язкових креслень)

_____

_____

_____

6. Консультанти розділів роботи

Розділ	Прізвище, ініціали та посада консультанта	Підпис, дата	
		завдання видав	завдання прийняв
Розділ 1	Цапліна Ірина Сергіївна, доцент кафедри філософії, публічного управління та соціальної роботи к.філос.н.	06.06.2025	06.06.2025
Розділ 2	Цапліна Ірина Сергіївна, доцент кафедри філософії, публічного управління та соціальної роботи к.філос.н.	11.08.2025	11.08.2025
Розділ 3	Цапліна Ірина Сергіївна, доцент кафедри філософії, публічного управління та соціальної роботи к.філос.н.	22.09.2025	22.09.2025

7. Дата видачі завдання 28 квітня 2025 року

КАЛЕНДАРНИЙ ПЛАН

№ з/п	Назва етапів кваліфікаційної роботи	Термін виконання етапів роботи	Примітка
1.	Вибір теми кваліфікаційної роботи	Лютий – березень 2025	*виконано*
2.	Бібліографічний пошук	Квітень 2025	*виконано*
3.	Розробка основних положень роботи	Травень – червень 2025	*виконано*
4.	І розділ	Червень - липень 2025	*виконано*
5.	ІІ розділ	Серпень – вересень 2025	*виконано*
6.	ІІІ розділ	Вересень – жовтень 2025	*виконано*
7.	Систематизація висновків	Листопад – грудень 2025	*виконано*
8.	Нормоконтроль	Листопад – грудень 2025	*виконано*

Студент _____ Н. М. Смілянська

Керівник роботи _____ І. С. Цапліна

Нормоконтроль пройдено

Нормоконтролер _____ О.О.Широбокова

РЕФЕРАТ

Кваліфікаційна робота складається з 76 сторінок, 76 позицій у списку літератури.

СОЦІАЛЬНА РОБОТА, ВЕТЕРАН, ПРОФОРІЄНТАЦІЯ, ПЕРЕКВАЛІФІКАЦІЯ, ПРОФЕСІЙНА АДАПТАЦІЯ, РЕІНТЕГРАЦІЯ, КАР'ЄРНЕ КОНСУЛЬТУВАННЯ

Мета дослідження: проаналізувати особливості профорієнтаційної соціальної роботи з ветеранами в сучасній Україні.

Об'єкт дослідження: ветерани як клієнти соціальної роботи.

Предмет дослідження: профорієнтаційна соціальна робота з ветеранами.

Методи дослідження: принципи системності, гуманізму, етичності, науковості, історизму, міждисциплінарності та практичної релевантності.

Гіпотеза: комплексна профорієнтаційна соціальна робота з ветеранами суттєво сприяє їхній ефективній професійній адаптації та інтеграції у цивільне життя.

Висновки: 1. Система соціальної підтримки професійного самовизначення ветеранів, яка спрямована на їхню реінтеграцію в суспільство через зайнятість і освіту, потребує подальшого розвитку через впровадження цілісної моделі професійної адаптації, розширення програм перекваліфікації та активну взаємодію з ринком праці. 2. Роль профорієнтаційної соціальної роботи у процесі реінтеграції ветеранів у цивільне життя та конкретні напрями, у яких українська система підтримки потребує подальшого розвитку. 3. Поєднання теоретичних концепцій кар'єрного розвитку з практикою соціальної роботи з ветеранами. Практична значущість і можливості застосування висновків і рекомендацій у діяльності центрів зайнятості, ветеранських служб, громадських організацій і місцевих громад.

SUMMARY

The master's qualification thesis consists of 76 pages and includes 76 sources in the reference list.

SOCIAL WORK, VETERAN, VOCATIONAL GUIDANCE, RETRAINING, PROFESSIONAL ADAPTATION, REINTEGRATION, CAREER COUNSELING.

Purpose of the study: to analyse the specific features of career-oriented social work with veterans in contemporary Ukraine.

Object of the study: veterans as clients of social work.

Subject of the study: career-oriented social work with veterans.

Research methods: the study is based on the principles of systemic approach, humanism, ethics, scientific rigor, historicism, interdisciplinarity, and practical relevance.

Hypothesis: comprehensive career-oriented social work with veterans significantly contributes to their effective professional adaptation and integration into civilian life.

Conclusions: 1. The thesis substantiates that a system of social support for veterans' professional self-determination, aimed at their reintegration into society through employment and education, is a key mechanism of their successful return to civilian life. 2. The role of career-oriented social work in the process of veterans' reintegration into civilian life is clarified, and specific directions are identified in which the Ukrainian support system requires further development. 3. It is demonstrated that combining theoretical concepts of career development with the practice of social work with veterans has considerable practical significance and that the conclusions and recommendations can be applied in the activities of employment centres, veteran services, non-governmental organisations, and local communities.

ЗМІСТ

ВСТУП……..3
РОЗДІЛ 1. МЕТОДОЛОГІЧНІ АСПЕКТИ ДОСЛІДЖЕНЬ ПРОФОРІЄНТАЦІЙНОЇ СОЦІАЛЬНОЇ РОБОТИ З ВЕТЕРАНАМИ……...……..……..…6
1.1. Стан дослідження проблеми профорієнтаційної соціальної роботи з ветеранами …….……..6
1.2. Уточнення основних понять дослідження: «соціальна робота», «ветеран», «профорієнтація» ..…….....11
1.3. Принципи та методи дослідження профорієнтаційної соціальної роботи з ветеранами ……15
РОЗДІЛ 2. ТЕОРЕТИЧНІ АСПЕКТИ ДОСЛІДЖЕННЯ ПРОФОРІЄНТАЦІЙНОЇ СОЦІАЛЬНОЇ РОБОТИ З ВЕТЕРАНАМИ……..……...…21
2.1. Теоретичні засади та особливості профорієнтаційної соціальної роботи з ветеранами …….……....21
2.2. Методи профорієнтаційної соціальної роботи з ветеранами…….25
2.3. Закордонний досвід профорієнтаційної соціальної роботи з ветеранами……..38
РОЗДІЛ 3. ПРАКТИЧНІ АСПЕКТИ ДОСЛІДЖЕННЯ ПРОФОРІЄНТАЦІЙНОЇ СОЦІАЛЬНОЇ РОБОТИ З ВЕТЕРАНАМИ …...……47
3.1. Аналіз результатів емпіричного дослідження профорієнтаційної соціальної роботи з ветеранами…….….47
3.2. Рекомендації із вдосконалення профорієнтаційної соціальної роботи з ветеранами……..……...….55
ВИСНОВКИ…….....64
СПИСОК ЛІТЕРАТУРИ…….....68
ДОДАТКИ……..…77

ВСТУП

Актуальність дослідження. Право на працю є одним із базових соціальних прав людини, яке забезпечує не лише економічну стабільність, а й соціальну інтеграцію, розвиток особистості та формування громадянської відповідальності. Професійна діяльність виступає джерелом самореалізації, зміцнення самооцінки та почуття власної гідності, а отже, є невід'ємною складовою соціального добробуту людини. В умовах повномасштабної війни росії проти України і повоєнного відновлення нашої країни повернення захисників до повноцінного життя, їхня участь у суспільних і трудових процесах є ключовими умовами формування стабільного, згуртованого суспільства. Зокрема, в цих обставинах питання працевлаштування ветеранів має надзвичайну вагу.

Ветерани, які пройшли службу в зоні бойових дій, мають високий рівень дисципліни, відповідальності, витривалості, здатність приймати рішення в кризових ситуаціях – якості, що є надзвичайно цінними для будь-якої сфери професійної діяльності. Проте процес переходу від військового до цивільного життя супроводжується численними труднощами, які вимагають цілеспрямованої, системної та науково обґрунтованої підтримки.

За інформацією Міністерства у справах ветеранів України, станом на початок 2025 року в Єдиному державному реєстрі зареєстровано понад 1,2 мільйона ветеранів і ветеранок, включно з чинними військовослужбовцями. Цей показник демонструє безпрецедентний масштаб соціального явища, яке потребує не лише державних гарантій, а й ефективних механізмів соціальної адаптації. Більшість ветеранів стикаються з проблемами працевлаштування, перекваліфікації, втратою колишньої професійної ідентичності та психологічними бар'єрами, що ускладнюють пошук нової роботи. Наявна система зайнятості поки що не здатна повною мірою врахувати специфічні потреби ветеранів, що актуалізує необхідність розробки нових інструментів соціальної підтримки. Одним із таких інструментів є профорієнтаційна соціальна робота, яка поєднує освітній, консультативний

і психосоціальний аспекти підтримки таких клієнтів.

Проблемна ситуація пов'язана з тим, що після завершення військової служби багато ветеранів стикаються з труднощами у формуванні нової професійної перспективи та пошуку прийнятних можливостей для працевлаштування. Підвищенної уваги потребують ветерани з інвалідністю, жінки-військовослужбовиці та учасники бойових дій, які проживають у сільських громадах, де рівень доступу до програм підтримки значно нижчий. Водночас практика свідчить, що ті ветерани, які отримали професійну консультацію або підтримку кар’єрного радника, значно швидше адаптуються до цивільного ринку праці й демонструють стабільність у трудовій діяльності. Таким чином, профорієнтаційна соціальна робота стає ключовим фактором, що впливає на успішність процесу реінтеграції ветеранів.

Особливого значення набуває міжвідомча співпраця між соціальними службами, навчальними закладами, роботодавцями та громадськими організаціями. Суттєву роль відіграють громади, які можуть стати основним середовищем інтеграції ветеранів через розвиток локальних ініціатив, ветеранських просторів і програм наставництва. На нашу думку, профорієнтаційна соціальна робота сприяє зміцненню соціального капіталу суспільства, адже кожен працевлаштований ветеран стає прикладом стійкості, сили та відновлення для інших учасників бойових дій.

Об’єкт дослідження – ветерани як клієнти соціальної роботи.

Предмет дослідження – профорієнтаційна соціальна робота з ветеранами.

Мета дослідження проаналізувати особливості профорієнтаційної соціальної роботи з ветеранами в сучасній Україні.

Завдання дослідження визначені логікою досягнення мети:

- проаналізувати стан дослідження проблеми профорієнтаційної соціальної роботи з ветеранами;

- уточнити зміст основних понять дослідження: «соціальна робота», «профорієнтація», «ветеран»;

- обґрунтувати принципи та методи дослідження профорієнтаційної соціальної роботи з ветеранами;

- визначити основні теоретичні засади та особливості профорієнтаційної соціальної роботи з ветеранами;

- обґрунтувати методи організації профорієнтаційної соціальної роботи з ветеранами;

- узагальнити закордонний досвід профорієнтаційної соціальної роботи з ветеранами;

- провести аналіз результатів емпіричного дослідження профорієнтаційної соціальної роботи з ветеранами;

- розробити та обґрунтувати рекомендації із вдосконалення профорієнтаційної соціальної роботи з ветеранами.

Гіпотеза: комплексна профорієнтаційна соціальна робота з ветеранами суттєво сприяє їхній ефективній професійній адаптації та інтеграції у цивільне життя.

Структура роботи: кваліфікаційна робота складається зі вступу, трьох розділів, висновків і списку використаних джерел.

РОЗДІЛ 1
МЕТОДОЛОГІЧНІ АСПЕКТИ ДОСЛІДЖЕННЯ ПРОФОРІЄНТАЦІЙНОЇ СОЦІАЛЬНОЇ РОБОТИ З ВЕТЕРАНАМИ

1.1 Стан дослідження проблеми профорієнтаційної соціальної роботи з ветеранами

У сучасному українському науковому просторі тема професійної реінтеграції військових, які повернулися до цивільного життя, та роль профорієнтаційної соціальної роботи у цьому процесі посідає помітне місце. Після початку російсько-української війни 2014 року дослідники усвідомили, що традиційні підходи до допомоги учасникам бойових дій не охоплюють повноти їхніх потреб. Ветеран, який повертається з фронту, стикається не тільки з фізичними травмами або посттравматичним стресовим розладом, а й із радикальною зміною власної ідентичності, соціального статусу й економічної перспективи. Науковці різних галузей – соціологи, психологи, економісти, юристи, поступово формують мультидисциплінарну рамку, яка інтегрує соціально-політичні, правові, психологічні та професійні виміри, але спеціальних досліджень саме з профорієнтації ветеранів все ще небагато. Це викликає потребу в осмисленні існуючих напрацювань, визначенні білих плям та виокремленні напрямів для подальших студій, які враховуватимуть специфіку сучасного ринку праці та особливості різних груп ветеранів.

Аналіз публікацій дозволяє умовно поділити розвиток теми профорієнтації ветеранів на два великі періоди. Перший охоплює 2014-2021 рр. Він характеризується акцентом на первинній соціальній адаптації учасників АТО/ООС, створенням інституцій та нормативної бази, які забезпечують пільги й доступ до послуг. У цей час в Україні були прийняті ключові законодавчі акти, що регламентували статус ветеранів, їхні права на соціальні гарантії й професійну адаптацію. Також було створено мережу реабілітаційних центрів, ветеранських хабів та консультативних служб при державній службі зайнятості.

Дослідження цього етапу концентрувалися на виявленні потреб демобілізованих, описі ролі держави та громадських організацій, інтеграції медико-психологічних і соціальних послуг та питаннях підготовки кадрів.

Другий етап починається з 2022 року, коли кількість ветеранів стрімко зростає, а ринок праці перебудовується під впливом повномасштабного вторгнення. Розширення кола адресатів державної політики спонукало уряд і громадський сектор до перегляду пріоритетів. Тут стає очевидним, що тільки допомога у виживанні недостатньо: необхідно створити умови для перекваліфікації, кар'єрного консультування, розвитку підприємництва, партнерства з роботодавцями та громадою. На цьому етапі частіше згадують кар'єрний коучинг, індивідуальне планування працевлаштування, оцінювання компетентностей, кейс-менеджмент.

Розглядаючи ці два етапи у ретроспективі, можна побачити, що баланс між «реабілітація плюс соціальний захист» та «працевлаштування плюс розвиток кар'єри» поступово змінюється. Ранні підходи виходили з припущення, що після надання медичної допомоги та базової підтримки людина сама знайде своє місце. Сучасні роботи наголошують: успішна інтеграція можлива лише за умови супроводу у прийнятті професійних рішень і довгострокового розвитку кар'єри. Такий зміщений фокус відбиває глобальні тенденції переосмислення соціальної роботи як професії, зорієнтованої не на благодійність, а на розкриття потенціалу клієнта і соціальну інклюзію. Це потребує нових ролей для фахівця: він повинен бути не тільки помічником у вирішенні кризових ситуацій, а й консультантом з кар'єрного розвитку, аналітиком ринку праці, фасилітатором взаємодії між клієнтом і роботодавцем.

Базові поняття й засади соціальної роботи були сформовані українськими дослідниками наприкінці 1990-х – на початку 2000-х років. Зокрема, І. Звєрєва та О. Безпалько розробили систему етичних принципів, методів і технологій соціальної роботи, де на перший план поставлена індивідуалізація, клієнтоцентричність, міжвідомча взаємодія та орієнтація на розвиток ресурсів [57, с. 139, 215]. Автори наголошували, що соціальний працівник має

будувати партнерські відносини з клієнтом, спільно визначати цілі й стратегії, залучати різні служби та ресурси. У сучасній інтерпретації ці засади виявляються релевантними роботі з ветеранами: вони дозволяють поєднувати психосоціальну підтримку з професійними інтервенціями, розробляти індивідуальні плани переходу, впроваджувати наставництво, проводити моніторинг адаптації на робочому місці, залучати родину й громаду до процесу відновлення.

Дослідниця Т. Семигіна та її колеги звертають увагу на структурні виклики: недофінансованість служб, нерівномірний доступ до послуг між регіонами, низький рівень кадрової підготовки у сфері кар'єрного консультування [49, с. 287]. Вони підкреслюють, що навіть наявні програми навчання часто не беруть до уваги специфіку ветеранів, обмежуються короткими тренінгами з написання резюме й не забезпечують супроводу. Окремо наголошується на гендерних та територіальних диспропорціях: жінки-ветерани та ветерани з інвалідністю стикаються з подвійними бар'єрами доступу до роботи, а мешканці сільських громад – з браком вакансій. Одним із виходів може бути мультидисциплінарна команда, у якій соціальний працівник, психолог, кар'єрний консультант і юрист працюють разом, забезпечуючи безперервність підтримки.

Нормативно-правову основу профорієнтаційної роботи становлять закони про статус ветеранів та пов'язані постанови, які регулюють соціальну й професійну адаптацію. Окрім основного закону, прийнято низку підзаконних актів, що визначають порядок надання ваучерів на освіту, механізми державного замовлення на навчання, взаємодію з центрами зайнятості, умови грантових програм для започаткування бізнесу, квоти й компенсації для роботодавців. Дослідники відзначають розрив між прописаними інструментами і їх доступністю: складні процедури, бюрократичні бар'єри, недостатня інформованість та недовіра до державних структур [42;43;44]. Аналіз реалізації цих механізмів демонструє, що чим простіший доступ, тим вищий рівень

залучення; тому важливим завданням залишається спрощення процедур, цифровізація сервісів та активне інформування ветеранів про можливості.

Міжнародні дослідження (США, Велика Британія, Ізраїль, Канада, Хорватія) описують профорієнтаційну підтримку ветеранів як складну екосистему, де державні агенції, неурядові організації, університети та бізнес діють узгоджено. Наприклад, у Сполучених Штатах програми Department of Veterans Affairs, «Vocational Rehabilitation and Employment» і «Transition Assistance Program» передбачають оцінку індивідуальних навичок, розробку плану працевлаштування, отримання освіти й допомогу у відкритті власної справи. У Великій Британії проєкт «Career Transition Partnership» забезпечує демобілізованих трирічною підтримкою, а центр «Forces Employment Charity» співпрацює з роботодавцями, щоб адаптувати робочі місця для військових. В Ізраїлі служба «IDF Manpower Directorate» готує військових до переходу, пропонуючи курси з високотехнологічних спеціальностей. Ці системи включають підготовку до цивільної кар'єри ще до демобілізації, оцінку компетентностей і їх «переклад» у цивільні кваліфікації, короткі сертифікаційні курси, менторство «ветеран – ветеран», корпоративні програми для нових працівників, роботу з упередженнями роботодавців, супровід у перші місяці. Українські автори порівнюють ці моделі з вітчизняними реаліями і підкреслюють значення партнерства між державою, громадою, бізнесом та освітою, а також потребу у безперервності підтримки – від планування звільнення до стабілізації у професії. Вони зауважують, що імпортовані схеми слід адаптувати, враховуючи національний контекст [57, с. 119].

На основі опрацьованої літератури можна виділити кілька тематичних груп. Перша – теоретико-методологічні основи соціальної роботи: тут аналізуються поняття професії, принципи, етика, технології, що слугують рамкою для адаптації інструментів профорієнтації під потреби ветеранів. Друга – психосоціальна реабілітація: розглядає вплив психічного стану, сім'ї та соціального оточення на працевлаштування; значення груп підтримки, психоосвіти, роботи з родинами. Третя – нормативно-правовий аналіз і

державна політика: оцінювання ефективності програм, бар'єри доступу, координації між відомствами; визначення того, як різні нормативні інструменти взаємодіють на практиці. Четверта – власне профорієнтаційні технології: кар'єрне консультування, діагностика інтересів та здібностей, складання індивідуальних планів працевлаштування, «переклад» військових компетентностей у цивільні «soft» і «hard skills», наставництво, коучинг, використання онлайн-платформ для тестування та підбору вакансій. П'ята – взаємодія з роботодавцями і ринком праці: співпраця із службами зайнятості, бізнесом, навчальними закладами; подолання стигми, створення інклюзивних місць, розробка корпоративних політик, що враховують потреби ветеранів; дослідження бар'єрів з боку роботодавців. Шоста – освіта дорослих і перекваліфікація: розвиток гнучких навчальних траєкторій, визнання неформального навчання, дуальні програми, мікросертифікації, стажування; впровадження системи «кризових ваучерів» для швидкого отримання затребуваних навичок [5].

Синтезуючи ці напрями, можна констатувати, що профорієнтаційна соціальна робота з ветеранами в Україні знаходиться на етапі становлення. Українські школи соціальної роботи заклали теоретичний фундамент, однак спеціалізована проблематика профорієнтації лише вибудовується. Міжнародні моделі окреслюють загальний напрямок – безперервна траєкторія переходу від служби до навчання, стажування, працевлаштування та подальшого супроводу, у якій соціальна робота виконує роль інтегратора сервісів та «адвоката» ветеранів у відносинах з інституціями.

В українських умовах це вимагає не лише нормативного забезпечення, а й реальних управлінських рішень та ресурсів, розвиток локальних служб, інвестиції у підготовку кадрів, створення інформаційно-ресурсних центрів. Подальші дослідження повинні спрямовуватися на виявлення дієвих практик, їх адаптацію і розвиток професійних стандартів, а також на поглиблене розуміння того, як різні групи ветеранів взаємодіють із системою підтримки.

1.2 Уточнення основних понять дослідження: «соціальна робота», «ветеран», «профорієнтація»

У сучасній науковій та професійній традиції поняття соціальної роботи розуміють не просто як перелік стандартних дій, а як багаторівневу конструкцію, у якій поєднані наукове знання, практичні уміння й ціннісний вимір. Міжнародна федерація соціальних працівників, наприклад, визначає соціальну роботу як інституалізовану діяльність та академічну дисципліну, що спрямована на соціальні зміни, досягнення справедливості, розвиток згуртованості та розширення можливостей людей; основу цієї діяльності становлять права людини, соціальна справедливість та повага до різноманіття [63]. Таке визначення наголошує на тому, що соціальна робота одночасно орієнтується на цінності гуманізму й забезпечення соціального добробуту, що важливо для тих, хто виходить із бойового середовища і шукає нову ідентичність у мирному житті.

Українська школа соціальної роботи сформувалася на перетині соціології, педагогіки, психології та права, розвиваючи власну методологію. У працях І. Звєрєвої та О. Безпалько цей вид діяльності описується як професійна допомога людям і групам, що опинилися у кризових обставинах, а також як система реабілітації та соціальної інтеграції [8, с. 124; 57, с. 170]. Характерними для українського підходу є ідеї конфіденційності, індивідуального підходу, орієнтації на ресурси клієнта, партнерство та міждисциплінарність. Ці засади не лише забезпечують етичну основу, а й дозволяють адаптувати допомогу до військового досвіду клієнтів: щоб працювати з ветеранами, фахівці мають враховувати психологічні наслідки служби, розуміти бар’єри на шляху до ринку праці і допомагати відновлювати довіру до соціальних інституцій.

За спостереженням Т. Семигіної, соціальна робота в умовах тривалого воєнного чи поствоєнного періоду перестає бути суто індивідуальною допомогою і виконує стабілізуючу функцію для суспільства: вона об’єднує елементи соціальної політики, психосоціального консультування, освіти дорослих та менеджменту, перетворюючись на систему управління

змінами [50, с.189]. Така функціональна багатоманітність пояснює, чому саме соціальні працівники сьогодні все частіше беруть участь у розробленні програм для ветеранів: вони повинні координувати роботу державних служб, неурядових організацій, роботодавців та освітніх установ.

Поняття «ветеран» у правовій площині в Україні закріплене в Законі «Про статус ветеранів війни, гарантії їх соціального захисту», який визначає ветеранів як осіб, що брали участь у бойових діях, мають особливі заслуги перед Батьківщиною, або членів сімей загиблих [44]. Таке нормативне визначення фіксує права та пільги, але в соціальній роботі категорія «ветеран» має ширше значення: це ще й соціокультурна ідентичність, пов'язана з військовою службою, психологічним досвідом війни та змінами у життєвих ролях. Українські дослідники (О. Семигіна, Н. Коляда) підкреслюють, що ветерани не повинні розглядатися виключно як особи вразливої групи; натомість вони є носіями цінних компетентностей, здатних активно долучатися до розвитку громад і економіки [13, с. 259; 49, с. 141]. Розуміння ветеранів як ресурсу змінює акценти соціальної роботи: замість опіки домінує партнерство, а замість «одного вікна» – кілька векторів підтримки: психосоціальний (подолання ПТСР, відновлення сімейних ролей і соціальних зв'язків), професійний (пошук чи зміна роботи, переобладнання навичок), економічний (доступ до грантів, кредитів, самозайнятості) та громадянсько–ціннісний (підтримка ініціатив, волонтерство).

Особливої актуальності набуває питання визнання: після 2014 року багато військових повернулися до мирного життя й очікують не лише допомоги, а й можливості реалізувати професійний та лідерський потенціал. Саме тому профорієнтаційна соціальна робота повинна забезпечувати не лише вирішення матеріальних труднощів, а й відчуття соціальної затребуваності.

Третій термін, «профорієнтація», охоплює комплекс заходів, які сприяють формуванню, розвитку та реалізації професійного вибору людини. У педагогічній і психологічній літературі профорієнтацію визначають як систему організаційних, педагогічних і соціальних впливів, що допомагають людині

усвідомлено обрати сферу діяльності, підготуватися до неї та адаптуватися в трудовому середовищі [27; 51]. Таке розуміння включає і інформаційну складову (ознайомлення з професіями та ринком праці), і діагностичну (дослідження інтересів, здібностей, мотивації), і практичну (навчання, стажування, соціальний супровід).

У контексті роботи з ветеранами профорієнтація стає інструментом підвищення життєстійкості: допомагає повернути контроль над власною долею, знайти економічну незалежність та уникнути соціальної ізоляції. На відміну від корпоративних тренінгів або навчання в рамках HR-підрозділів, соціальна робота розглядає профорієнтацію комплексно, поєднуючи консультації з психологічною підтримкою, навчання з наставництвом, а також моделює індивідуальні траєкторії з урахуванням медичних, сімейних та життєвих обставин.

М. Сисоєва та О. Бондар виділяють три рівні профорієнтаційної діяльності [51, с. 107]. Перший рівень – інформаційно-просвітницький, передбачає надання відомостей про професії та можливості ринку праці через лекції, вебінари, візити на підприємства та інтернет-ресурси. Другий – діагностико-консультаційний, а саме – оцінювання інтересів, здібностей та мотивації клієнта за допомогою тестів, інтерв'ю, групових тренінгів. Третій – адаптаційно-практичний, який включає вибір навчальних програм, здобуття нових компетентностей, стажування та соціальний супровід на робочому місці. Така трьохрівнева модель, адаптована до ветеранів, допомагає упорядкувати роботу з клієнтами та вибудувати довгострокову стратегію інтеграції.

Однією з ключових особливостей профорієнтації ветеранів є те, що їхній військовий досвід створює унікальний набір компетентностей. Вони можуть мати навички лідерства, комунікації, стресостійкості, здатності до швидкого прийняття рішень. Соціальна робота повинна допомогти розпізнати й адаптувати ці «перенесні» навички до цивільних професійних стандартів. Крім того, важливо сформувати новий професійний образ «Я», аби ветерани змогли перевизначити себе не через військовий статус, а через нову спеціалізацію.

Психологічна підтримка та робота із самооцінкою є необхідними для успішної перекваліфікації.

Взаємодія трьох основних понять – соціальна робота, профорієнтація і ветеран – задає методологічне ядро нашого дослідження. Соціальна робота пропонує методичну та етичну основу: гуманізм, орієнтація на ресурси клієнта, міждисциплінарність. Профорієнтація дає інструментальну рамку: інформаційні кампанії, тестування, навчання, наставництво. Категорія «ветеран» визначає цільову групу та її особливі потреби: досвід служби, травматичний досвід, потенціал лідерства та громадянської активності. У сукупності ці поняття визначають предмет роботи – систему соціальної підтримки професійного самовизначення ветеранів, яка спрямована на їхню реінтеграцію в суспільство через зайнятість і освіту.

Ця система базується на кількох рівнях методологічних зв’язків. На ціннісному рівні вона ґрунтується на принципах соціальної справедливості, поваги до гідності та права на працю. На функціональному – на реабілітації, адаптації й інтеграції, що відображає шлях ветерана від лікування до стабілізації у цивільній кар’єрі. На інструментальному – на поєднанні консультацій, навчання, наставництва, інформаційних кампаній, соціального супроводу та партнерства з роботодавцями. Усе це вимагає узгоджених дій соціальних служб, медичних установ, освітніх організацій, бізнесу та громадських об’єднань.

Міждисциплінарний підхід, який об’єднує соціальну, психологічну, економічну та правову складові, визначається дослідниками як ключова умова ефективної профорієнтаційної роботи. Т. Семигіна підкреслює, що за відсутності комплексної взаємодії між відомствами й секторами навіть найкращі програми професійної адаптації можуть залишатися малодоступними [49, с. 141]. Саме тому соціальна робота виконує роль координатора: вона забезпечує комунікацію між державними агентствами, роботодавцями, навчальними закладами та громадою.

Зрештою, успішна реінтеграція залежить не лише від наявності програм, а й від здатності суспільства визнавати ветеранів повноправними учасниками економічного й соціального життя, що потребує поєднання державних гарантій, активної позиції громад та гнучких освітньо-професійних інструментів.

1.3 Принципи та методи дослідження профорієнтаційної соціальної роботи з ветеранами

Розробляючи методологію дослідження, слід усвідомлювати, що вона включає два нерозривні компоненти: загальні світоглядні орієнтири та конкретні інструменти, які забезпечують практичну реалізацію цих орієнтирів. Перший рівень – це система фундаментальних ідей, що формують погляд дослідника на об’єкт, визначають, які цінності й норми повинні бути дотримані, та задають межі допустимого впливу на учасників. Другий рівень – це сукупність методів і прийомів, що допомагають впорядкувати збір фактичного матеріалу, його осмислення й інтерпретацію, перетворення наукового знання в рекомендації. Лише збалансований підхід, що враховує обидва виміри, дозволяє отримати надійні й відтворювані результати та забезпечити їхню корисність для практики.

Професійна реінтеграція ветеранів – це складний соціальний процес, у якому поєднуються особистісні історії, соціальні структури, економічні фактори й культурні настанови. Тому в нашому дослідженні ми виходимо з низки принципів, кожен із яких підсвічує певний аспект цієї складності. Принцип системності вимагає розглядати явище не як суму окремих заходів, а як цілісну систему взаємодії між рівнями: індивідуальним (особистісні ресурси й потреби ветерана), мезорівнем (сім’я, громада, професійне середовище), макрорівнем (державна політика, законодавство, економіка) [55]. Врахування всіх рівнів дозволяє, наприклад, зрозуміти, що труднощі з перекваліфікацією можуть бути спричинені не лише браком мотивації ветерана, а й відсутністю доступних програм у певному регіоні чи відсутністю підтримки родини.

Принцип гуманізму та суб’єктності підкреслює, що кожна людина, незалежно від військового минулого, має право на повагу, самореалізацію і свободу вибору. Для соціальної роботи це означає, що замість патерналістського підходу потрібно використовувати моделі, які підсилюють автономію клієнта. Практичним виявом цього принципу є орієнтація на сильні сторони ветеранів, використання ресурсного та травмаінформованого підходів, спільне планування кар’єрних кроків і визнання, що клієнт володіє знаннями про власні потреби не менше за фахівця. Такий підхід дає змогу перетворити колишнього військовослужбовця з об’єкта допомоги на співтворця власного успіху.

Складовою гуманізму є принцип етичності, який охоплює і дослідницьку, і професійну етику. Участь у дослідженні має ґрунтуватися на добровільній згоді, а інформація про мету, методи та можливі наслідки має бути надана в доступній формі. Особливу увагу слід приділити конфіденційності – як на етапі збору даних, так і при їх оприлюдненні. Важливо запобігати повторному травмуванню через запитання чи процедури та вміти коректно реагувати на емоційні реакції респондентів. Крім того, дослідник зобов’язаний рефлексувати власні упередження й оцінювати вплив особистих позицій на інтерпретацію даних.

Принцип наукової обґрунтованості й верифікованості означає, що кожне твердження повинно мати емпіричну чи теоретичну основу. Необхідно описувати процедури та інструменти настільки детально, щоб інші дослідники могли повторити дослідження й перевірити його результати. Це передбачає використання різних джерел даних, статистичних методів для перевірки надійності й валідності, а також тріангуляції – зіставлення інформації, отриманої різними методами. У галузі профорієнтації це допомагає відрізнити дієві програми від таких, що не мають реальних результатів [22, с. 178].

Принцип історизму додає глибини аналізу, дозволяючи побачити, як змінюється поняття «ветеран» і підходи до його соціальної підтримки з часом. Історичний ракурс охоплює еволюцію правових норм, трансформацію ринку

праці від пострадянського періоду до сучасності, зміни у суспільному сприйнятті військової служби. Він показує, що реінтеграційні стратегії, ефективні десять років тому, можуть бути неадекватними для теперішніх умов, адже соціальний контекст змінився. Історизм також дозволяє зважати на відмінності між поколіннями ветеранів: потреби тих, хто служив у 1990-х, відрізняються від потреб учасників сучасних конфліктів.

Міждисциплінарний підхід розширює аналітичний горизонт: він залучає концепти й методи соціології (структура соціальних інститутів, соціальна стратифікація), психології (механізми посттравматичної адаптації, мотивація до навчання), педагогіки (андрагогіка, методики освітніх програм для дорослих), економіки (моделі зайнятості, стимулювання роботодавців) та права (норми соціального захисту). Інтеграція цих дисциплін дозволяє будувати багатовимірні моделі, у яких видно не лише окремі фактори, а й їхній взаємозв’язок. Наприклад, поєднавши психологічну теорію самоздійснення з економічною моделлю людського капіталу, можна краще пояснити, чому інвестиції у підвищення кваліфікації ветеранів мають значний соціальний та економічний ефект.

Принцип практичної релевантності вимагає, щоб наукове знання було корисним для суспільства. Практична орієнтація означає, що результати дослідження мають впливати на розроблення політики, вдосконалення соціальних програм і професійну підготовку фахівців. Це можливо лише за умови постійного зворотного зв’язку між теорією та практикою: емпіричні дані про роботу служб, потреби ветеранів і результати програм коригують теоретичні уявлення, а оновлені теорії підказують нові рішення. Практична релевантність також передбачає врахування культурних та регіональних особливостей, адже успішна модель підтримки в одній громаді може потребувати адаптації для іншої [15, с. 20, 91].

Розкриття наведених принципів створює концептуальну рамку, всередині якої ми можемо обирати й комбінувати методи. У дослідженні профорієнтаційної соціальної роботи ми застосовуємо комбінований дизайн,

що поєднує логічні, емпіричні та прикладні підходи. На першому етапі використовуються аналіз та синтез: аналіз дозволяє розкласти складне явище на частини – вивчити окремо мотиваційні бар'єри, освітні можливості, вплив сім'ї чи робочого середовища; синтез – зібрати ці компоненти у цілісну картину, показати взаємозв'язки й упорядкувати їх у модель.

Паралельне використання індукції та дедукції забезпечує рух від фактів до узагальнень і назад. Індукція базується на вивченні конкретних випадків: аналізуючи, скажімо, досвід окремих центрів реінтеграції, ми помічаємо спільні тенденції. Дедукція дозволяє перевірити ці тенденції на інших прикладах, застосувати сформульовані гіпотези до нових ситуацій і оцінити їхню обґрунтованість. Поєднання обох способів мислення допомагає уникнути помилкових узагальнень і забезпечити гнучкість у висновках.

Для уточнення понять і побудови теоретичного апарату застосовуються абстрагування й узагальнення. Абстрагуючись, ми відмежовуємо суттєві характеристики явища від випадкових; це дає змогу, наприклад, виділити ключові компетентності, які ветеран набуває у війську. Узагальнення розширює межі виявлених закономірностей, дозволяючи будувати типології різних груп ветеранів за їхніми потребами чи мотивами.

Щоб мати змогу прогнозувати наслідки втручань та оцінювати ефект змін, ми використовуємо моделювання. Створення спрощених копій соціальних процесів – структурно-функціональних схем або сценарних моделей – дає можливість перевірити, як вплине на систему той чи інший фактор: відкриття нової навчальної програми, зміна законодавства чи введення квот для роботодавців. Моделювання також допомагає планувати ресурси та визначати потенційні ризики.

Порівняння й аналогія виконують дві функції: дозволяють зіставляти підходи різних організацій та країн, виявляючи ефективні практики, і переносити знайдені рішення до свого контексту. Наприклад, аналізуючи досвід країн, де профорієнтація ветеранів поставлена на державному рівні, ми можемо адаптувати успішні елементи до умов українського ринку праці.

Використання аналогії зі спорідненими сферами (молодіжні програми, соціальна робота з безробітними) розширюэ інструментарій [16, с.52].

Теоретичні методи доповнюються емпіричними. Кількісні опитування надають статистичну картину: вони дають змогу з’ясувати, яка частка ветеранів шукає роботу, скільки потребують перекваліфікації, яких послуг бракує. Якісні методи, як-от напівструктуровані інтерв’ю, дозволяють проникнути у глибину досвіду, зрозуміти, чому певні програми працюють або не працюють, які чинники мотивують чи демотивують до навчання. Фокус-групи стимулюють колективне обговорення й дають можливість почути голоси різних стейкхолдерів – самих ветеранів, їхніх родин, роботодавців, соціальних працівників. Це сприяє формуванню рекомендацій, які враховують різні інтереси.

Для того щоб наукові висновки стали основою конкретних дій, ми використовуємо методи прикладного проєктування. Побудова логіко-структурних матриць (inputs-activities-outputs-outcomes), визначення цілей і задач, розробка показників ефективності та ризиків – усе це допомагає перетворити теоретичну модель у програму чи проєкт. Комбінуючи ці методи з результатами аналізу та емпіричних досліджень, можна створювати стратегії, адаптовані до конкретних громад і груп ветеранів.

Комплексний характер обраних методів дозволяє компенсувати обмеження кожного окремого підходу. У поєднанні з розглянутими принципами вони формують цілісне теоретико-методологічне підґрунтя дослідження профорієнтаційної соціальної роботи з ветеранами. Такий підхід забезпечує системність, ціннісну зорієнтованість і практичну результативність: ми не лише описуємо явище, а й пропонуємо шляхи його покращення.

Підбиваючи підсумок, варто наголосити, що поняття «соціальна робота», «ветеран» та «профорієнтація» тісно переплітаються і не можуть розглядатися ізольовано. Вивчення цих категорій крізь призму принципів системності, гуманізму, етичності, науковості, історизму, міждисциплінарності та практичної релевантності, а також застосування різноманітних методів аналізу,

моделювання, порівняння, емпіричних досліджень і проєктування гарантує, що результати будуть ґрунтовними та корисними для впровадження. Подальша еволюція профорієнтаційної соціальної роботи потребує постійного діалогу між теорією та практикою, врахування досвіду інших країн і регіонів та зосередження уваги на гідності й потенціалі ветеранів як ресурсі розвитку суспільства.

РОЗДІЛ 2
ТЕОРЕТИЧНІ АСПЕКТИ ДОСЛІДЖЕННЯ ПРОФОРІЄНТАЦІЙНОЇ СОЦІАЛЬНОЇ РОБОТИ З ВЕТЕРАНАМИ

2.1 Теоретичні засади та особливості профорієнтаційної соціальної роботи з ветеранами

Профорієнтаційна соціальна робота є важливим напрямом у системі соціальних послуг України, оскільки вона забезпечує реалізацію права кожної людини на працю, розвиток здібностей і професійне самовизначення. Теоретичною базою профорієнтаційної соціальної роботи виступають концепції соціальної роботи, психології та соціології. Вони підкреслюють, що соціальна допомога має бути спрямована на залучення людини до активної участі у вирішенні власних проблем, створення умов для саморозвитку та самореалізації. Дослідники наголошують, що успішна соціальна робота з ветеранами повинна ґрунтуватися на етичних принципах, повазі до гідності клієнтів та рівності можливостей.

Важливим підґрунтям профорієнтаційної соціальної роботи є теорії кар’єрного розвитку. Однією з найпоширеніших є теорія професійної адаптації (Теорія робочого узгодження - TWA), що пояснює процес взаємодії людини з робочим середовищем. Згідно з цією теорією, професійне задоволення та продуктивність досягаються, коли вимоги роботи відповідають здібностям, цінностям та потребам працівника. Теорія виходить із концепції взаємної відповідності (correspondence) між особистістю та робочою ситуацією і стверджує, що людина прагне виконувати завдання, які відповідають її інтересам, навичкам та особистісним рисам. Якщо ж середовище не забезпечує такого узгодження, виникають конфлікти та напруження, що призводить до незадоволеності та зміни діяльності. Пізніше дослідники адаптували TWA до роботи з дорослими та ветеранами, підкреслюючи, що процес вибору професії

й адаптації після військової служби потребує аналізу не лише здібностей і навичок, але й психологічних травм, особистісних змін та потреб у підтримці.

У межах профорієнтаційної соціальної роботи використовуються також теорія соціально-когнітивної кар'єри (SCCT), теорія конструкції кар'єри та теорія життєвого шляху (life-span/life-space). Вони пояснюють, що на вибір професії впливають не тільки індивідуальні характеристики, але й соціальний контекст, очікування оточення, доступ до ресурсів, стигма і дискримінація. Теорія соціально-когнітивної кар'єри, зокрема, підкреслює роль самоефективності й очікуваних результатів у процесі вибору професії та передбачає, що успішна профорієнтація потребує зміцнення віри у власні можливості та подолання внутрішніх бар'єрів. Теорія конструкції кар'єри наголошує на творчому характері формування професійної біографії; людина сама будує свою кар'єрну історію, виходячи із життєвих цінностей і життєвих ролей. Застосування цих теорій до роботи з ветеранами дає змогу враховувати вплив військового досвіду на самооцінку, соціальні ролі, очікування щодо майбутньої кар'єри та планування життєвого шляху.

Сучасні дослідження, що розглядають кар'єрні траєкторії ветеранів, відзначають низку перешкод на шляху до успішного працевлаштування. Серед них: труднощі з визнанням військового досвіду в цивільному секторі, брак формальної освіти чи сертифікації, фізичні та психологічні травми, зокрема посттравматичний стресовий розлад, та негативні стереотипи, які впливають на ставлення роботодавців. Теоретики соціальної роботи наголошують, що важливо розглядати не лише проблеми ветеранів, а й їхні сильні сторони: лідерські навички, дисципліну, командну роботу, здатність приймати рішення в кризових ситуаціях, що можуть бути вагомими перевагами на ринку праці. Саме відходячи від дефіцитарної парадигми, що розглядає ветеранів як «вразливу» категорію, слід переходити до парадигми потенціалу та можливостей.

На нашу думку, теоретичні засади профорієнтаційної соціальної роботи з ветеранами поєднують законодавче й етичне підґрунтя, психологічні теорії

кар’єри, а також принципи соціальної справедливості. Це поле діяльності спрямоване на створення умов, за яких ветеран, спираючись на власні ресурси та підтримку соціального працівника, віднаходить нову професійну ідентичність, реалізує свій потенціал і інтегрується у громадське життя. Розглянемо, як ці теоретичні установки втілюються у практичній організації профорієнтаційної роботи з ветеранами в Україні.

Особливості організації профорієнтаційної соціальної роботи з ветеранами в Україні зумовлені як нормативно-правовими чинниками, так і суспільно-економічним контекстом. Стратегія ветеранської політики – 2030 констатує, що після завершення служби воїни стикаються з низкою викликів: втрата робочих місць, упередження роботодавців, брак адаптивних програм. Зазначається, що передумовою успішного працевлаштування є інтеграція ветеранів у різні сектори економіки (державний, муніципальний, приватний) та громадську службу [58]. Ветеранська політика повинна забезпечити доступ до перекваліфікації, підвищення кваліфікації, підтримки підприємництва та створення робочих місць. Для цього необхідні партнерство держави, бізнесу й громадських організацій, а також фінансова й організаційна підтримка.

Водночас існують фактори, що стримують ефективність профорієнтаційної роботи. Деякі ветерани бояться втратити соціальні виплати через працевлаштування, відтак уникають робочих місць або навчання. Дослідження показують, що невизначеність щодо впливу роботи на пенсійні та страхові виплати змушує ветеранів відкладати працевлаштування; для вирішення цієї проблеми потрібне докладне консультування, де фахівець роз’яснює зміни у соціальному забезпеченні та допомагає скласти фінансовий план. Інша проблема – нестача робочих місць у регіонах, де мешкає значна кількість ветеранів; для її вирішення потрібні інвестиції у місцеві проєкти та розвиток підприємництва. Крім того, багато ветеранів стикаються з дискримінацією на ринку праці через стереотипи про агресивність, нестабільність чи втрату працездатності. Подолання таких стереотипів

передбачає інформаційні кампанії, співпрацю з роботодавцями та зміцнення позитивного образу ветеранів.

Профорієнтаційна соціальна робота нерозривно пов’язана із психологічною підтримкою ветеранів. Багато демобілізованих мають досвід травми, втрати, перебування в екстремальних умовах; ці переживання впливають на їхню самооцінку, мотивацію та поведінку. Тому соціальні працівники співпрацюють з психотерапевтами, психіатрами та медичними працівниками, щоби забезпечити комплексну допомогу. Ефективність професійної орієнтації значною мірою залежить від здатності ветерана долати симптоми посттравматичного стресового розладу, тривожності, депресії та інших станів. Важливо також працювати з родиною, яка може підтримувати або, навпаки, відволікати від навчання та працевлаштування. Інклюзивний підхід передбачає, що сімейні конфлікти, залежності, фінансові труднощі розглядаються у зв’язку з професійним вибором і потребують додаткових ресурсів.

Особливу увагу слід приділяти соціокультурним аспектам профорієнтації. Ветерани належать до різних вікових, гендерних, етнічних груп і мають різні сімейні та релігійні цінності. Гендерно-чутлива та інклюзивна профорієнтаційна робота передбачає врахування специфічних потреб різних груп ветеранів: жінок, людей з інвалідністю, осіб похилого віку, представників національних меншин. Програми повинні бути гнучкими та адаптивними, дозволяти дистанційне навчання для осіб з обмеженою мобільністю, надавати сурдопереклад для людей з порушеннями слуху, забезпечувати доступність приміщень, а також пропонувати різні формати навчання - очне, змішане, онлайн. Залучення гендерних експертів, фахівців з інклюзії та представників відповідних спільнот до розроблення програм допоможе уникнути дискримінації та краще відповідати потребам клієнтів.

Міжсекторальне співробітництво - ще один чинник успіху. У профорієнтаційні програми необхідно залучати представників охорони здоров’я, освіти, правозахисних органів, бізнесу, поліції, місцевого

самоврядування. Спільні проєкти можуть включати, наприклад, створення інклюзивних центрів навчання, пільгового кредитування для започаткування бізнесу, адаптованих курсів у рамках державних освітніх програм. Партнерство із службами психологічної підтримки забезпечує своєчасне виявлення та лікування травм, що впливають на професійну адаптацію. Співпраця з юридичними службами гарантує захист прав ветеранів на робочому місці, сприяє вирішенню трудових спорів, захисту від дискримінації.

Важливою ланкою у профорієнтаційній системі є заклади освіти. Університети та професійно-технічні училища можуть пропонувати адаптовані програми для ветеранів: скорочені терміни навчання з урахуванням раніше здобутих компетенцій, дистанційні курси, вечірні групи, що дозволяють поєднувати навчання з роботою чи реабілітацією. Концепція «навчання впродовж життя» підкреслює, що людина може змінювати професійну траєкторію у будь-якому віці, а навчальні заклади повинні створювати гнучкі умови для таких змін. Крім того, університети можуть впроваджувати модулі про військову культуру для викладачів і студентів, щоб підвищити рівень розуміння потреб ветеранів та сприяти інтеграції ветеранів у студентську спільноту на рівних правах.

Виходячи з вищесказаного можемо узагальнити, що теоретичні засади профорієнтаційної соціальної роботи з ветеранами формують багатовимірну основу, яка об’єднує концепції соціальної та психологічної допомоги, права людини, трудового законодавства, теорій кар’єрного розвитку та культурної компетентності. Чітке розуміння цієї основи дає змогу соціальним працівникам розробляти ефективні програми, враховувати індивідуальні потреби ветеранів і сприяти їх успішній інтеграції в економічне та соціальне життя.

2.2 Методи профорієнтаційної соціальної роботи з ветеранами

Профорієнтаційна соціальна робота з ветеранами в Україні є не просто допомогою в пошуку роботи, а цілою системою заходів, спрямованих на

реалізацію права людини на працю та професійне самовизначення. Вона виконує роль містка між військовою службою та цивільним життям, дозволяє адаптувати унікальний бойовий досвід учасників війни до вимог сучасного ринку праці, сприяє особистісному росту та зміцненню їхнього соціального становища. Значення цієї діяльності підкреслює Стратегія державної ветеранської політики до 2030 року, яка серед стратегічних цілей визначає відновлення людського капіталу та добробуту ветеранів і їхніх сімей, а також створює умови для підтримки працевлаштування захисників. У складних реаліях воєнного часу профорієнтаційна робота стає одним із ключових інструментів соціальної підтримки та економічної стабілізації, тому потребує ґрунтовного теоретичного осмислення і ефективної методології [38].

Початком будь-якої профорієнтаційної програми для ветерана є ретельна діагностика його особистісного та професійного потенціалу. Соціальний працівник або кар'єрний консультант проводить поглиблену співбесіду, у ході якої з'ясовуються особливості військового досвіду, рівень освіти, попередні спеціальності, медичні обмеження, родинний стан, життєві цілі. Використовуються різноманітні психометричні методики: опитувальники інтересів, методики визначення ціннісних орієнтацій, тести на професійну придатність, анкетування. На основі результатів діагностики складається індивідуальний профіль ветерана, що відображає його сильні сторони, навички та потенційні напрямки професійного розвитку. Наступним кроком є професійне консультування – обговорення з ветераном можливих шляхів кар'єрної реалізації, враховуючи як його індивідуальні особливості, так і реалії ринку праці. Фахівець допомагає ветерану співвіднести свої вміння з попитом на певні професії, окреслити реалістичні цілі (наприклад, отримати нову спеціальність чи відкрити власну справу) та скласти план дій для досягнення цих цілей.

Для конкретизації методів профорієнтаційної роботи варто розглянути дві сучасні програми, що реалізуються в Україні. Ці програми демонструють комплексний підхід до професійної адаптації ветеранів, поєднуючи первинну

діагностику, навчання, психологічну підтримку та сприяння у працевлаштуванні.

На державному рівні ключовим інструментом професійної адаптації є програма безоплатного навчання для ветеранів, ініційована урядом. За цією програмою українські Захисники і Захисниці можуть безплатно пройти професійне навчання, підвищити кваліфікацію або здобути нову спеціальність за рахунок держави. Механізм підтримки передбачає компенсацію вартості навчання – держава оплачує навчальному закладу послуги з підготовки ветерана (сума покриття до 15 прожиткових мінімумів). Програма орієнтована саме на цільову аудиторію ветеранів: скористатися нею можуть учасники бойових дій (ветерани й ветеранки), члени сімей загиблих захисників, особи з інвалідністю внаслідок війни та люди з особливими заслугами перед Батьківщиною. Таким чином, державна підтримка сфокусована на тих групах, які найбільше потребують допомоги в професійній самореалізації після служби.

Зміст програми охоплює різні види освітніх траєкторій. Зокрема, за рахунок бюджету забезпечується як первинна професійна підготовка чи перепідготовка ветерана (опанування нової професії з нуля або зміна фаху), так і підвищення кваліфікації за вже набутою спеціальністю. Ветеран також може здобути нову спеціальність у закладах професійної чи фахової передвищої освіти або навіть продовжити навчання в магістратурі (за умови наявності диплома бакалавра) коштом держави. Такий широкий спектр дозволяє врахувати різні запити: від короткотермінових курсів підвищення кваліфікації до тривалішого здобуття нової професії чи ступеня. Важливо, що програма не обмежується певною галуззю – вибір конкретного напряму навчання здійснюється самим ветераном з урахуванням його інтересів та перспектив на ринку праці, виявлених на етапі профдіагностики.

Алгоритм залучення ветерана до програми передбачає декілька кроків, що також відображають застосування методів профорієнтації. Спочатку ветеран самостійно або за допомогою консультанта обирає навчальний заклад чи конкретний курс, який відповідає його професійним планам. Далі він

звертається до структурного підрозділу з питань ветеранської політики при обласній чи районній адміністрації або міському виконкомі, де отримує направлення на навчання. Це направлення підтверджує його право на державну компенсацію навчання. Наступний крок – укладення тристороннього договору між ветераном, обраним закладом освіти і відповідним органом (підрозділом) з питань ветеранів. У договорі фіксуються зобов'язання сторін, зокрема обсяг та вартість освітніх послуг, які будуть надані ветерану. Така процедура забезпечує прозорість і цільове використання коштів, а також підкреслює активну участь самого ветерана у плануванні власної кар'єри (він свідомо обирає напрям навчання та зобов'язується пройти курс).

Після завершення навчання настає критично важливий етап – сприяння працевлаштуванню ветерана, що є продовженням профорієнтаційної роботи. Державна служба зайнятості (ДСЗУ) відіграє ключову роль у цьому процесі, пропонуючи ветеранам комплекс супутніх послуг. Зокрема, якщо ветеран не звертався безпосередньо до підрозділу з питань ветеранів, він може зареєструватися у центрі зайнятості та пройти профорієнтаційну консультацію там. Фахівці центру оцінять його здібності і допоможуть підібрати відповідне навчання або курс підвищення кваліфікації в межах згаданої державної програми. Важливо, що після закінчення навчального курсу служба зайнятості надає підтримку у працевлаштуванні: допомагає підібрати вакансії, організовує стажування або надає консультації щодо започаткування власної справи ветераном. Таким чином, метод супроводу працевлаштування інтегрований у програму – ветеран не лишається наодинці після здобуття освіти, а отримує допомогу в реалізації щойно набутого професійного потенціалу на ринку праці.

Одним із конкретних інструментів, що доповнюють цю програму, стала поява спеціалізованих цифрових сервісів для ветеранів. Так, платформа «Кар'єра ветерана», створена Українським ветеранським фондом у співпраці з Мінветеранів, слугує онлайн-майданчиком для пошуку роботи та кар'єрних консультацій. Ветерани можуть за допомогою цього сервісу створити резюме (система надає підказки щодо опису військового досвіду), переглядати

актуальні вакансії за сферою чи регіоном, отримувати кар'єрні поради й інформацію про програми підтримки, а також одразу подавати заявки на вакансії. Наявність такої платформи підсилює ефективність державної програми професійного навчання: поки ветеран здобуває нові знання або кваліфікацію, він має змогу паралельно підготуватися до виходу на ринок праці – скласти конкурентоспроможне резюме, дізнатися про вимоги роботодавців, ознайомитися з можливостями бізнес-грантів чи стажувань. Це є прикладом поєднання методів профінформації (надання інформації про ринок праці та вакансії) та професійного консультування (через онлайн-інструменти) у сучасній соціальній роботі з ветеранами. У комплексі державна програма професійного навчання і супутні сервіси створюють цілісну екосистему підтримки: від виявлення потреб ветерана, через навчання – до його успішного входження в нову професійну роль.

Другим прикладом, який ілюструє методи профорієнтаційної роботи з ветеранами, є довгострокова міжнародна програма «Україна–Норвегія», зорієнтована на професійну перепідготовку та соціальну адаптацію військовослужбовців і їхніх родин. Проєкт стартував у 2003 році та за понад 16 років свого існування став одним із найбільших міжнародних проєктів підтримки ветеранів в Україні. За цей час у ньому взяли участь понад 11 тисяч осіб, серед яких більше 1,5 тисячі – це учасники АТО/ООС. Такий масштаб і тривалий термін реалізації програм свідчать про її успішність і високу затребуваність. Зокрема, Міністерство у справах ветеранів України відзначило проєкт «Україна–Норвегія» як найрезультативніший ветеранський проєкт професійної перепідготовки та соціальної адаптації за останній період. Фактично, ця програма є взірцевою моделлю комплексного підходу до роботи з ветеранами, що поєднує навчання з психологічною та соціально-правовою підтримкою.

Головна мета програми «Україна – Норвегія» – сприяти успішній трансформації кар'єри військовослужбовців та членів їхніх сімей під час переходу до цивільного життя, зменшити негативні соціально-економічні

наслідки звільнення з військової служби та посилити співробітництво між Україною і Норвегією. Для досягнення цієї мети передбачено комплекс завдань, зокрема:

професійна перепідготовка військовослужбовців та членів їхніх сімей за цивільними спеціальностями, що мають попит на ринку праці України, з метою підвищення їхньої конкурентоспроможності;

- психологічна адаптація учасників (підвищення мотивації та готовності до активної самореалізації в мирному житті);

- правова адаптація (інформування ветеранів про їхні права та соціальні гарантії в цивільному суспільстві);

- сприяння працевлаштуванню випускників проєкту (допомога у пошуку роботи для поліпшення умов життя ветеранів та їхніх родин);

- стимулювання підприємництва серед ветеранів (підтримка у започаткуванні власної справи як шляху самозайнятості);

- розвиток двосторонньої співпраці між українськими та норвезькими закладами освіти і між підприємствами обох країн.

Як видно, завдання проєкту відображають різні методи роботи з ветеранами – навчальні, психологічні, правові та економічні – і мають комплексний характер.

Основою програми є професійна перепідготовка ветеранів і членів їхніх сімей. Навчальні курси проводяться на базі українських закладів вищої освіти (переважно університетів) у тісній співпраці з норвезькими партнерами (переважно Університетом NORD). Курси зазвичай тривають близько 500 академічних годин, що відповідає одному інтенсивному семестру навчання. Навчальні програми розробляються з урахуванням потреб ринку праці відповідного регіону, щоб отримані знання та навички були максимально актуальними для працевлаштування. Так, у Чернігівській області в межах проєкту викладалися курси «Організація підприємницької діяльності», «Інтернет-технології у бізнесі та веб-дизайн», спеціальності в галузі готельно-ресторанного бізнесу, а також «Англійська мова для бізнесу». Таким чином,

тематика курсів охоплює технічні, управлінські і мовні компетенції, що дає ветеранам змогу суттєво розширити свій професійний профіль. Підготовка проводиться двічі на рік – весняного (лютий-травень) та осіннього (вересень-грудень) семестрів, що щороку дає можливість залучати до проєкту дві нові групи слухачів.

Участь у програмі є безкоштовною для ветеранів та членів їхніх сімей – всі витрати на навчання та організацію проєкту покриваються за рахунок міжнародної технічної допомоги від уряду Норвегії. Навчальні групи комплектуються за допомогою партнерських громадських організацій. Координатором проєкту в Україні виступає Міжнародний фонд соціальної адаптації (IFSA), а також залучаються місцеві ветеранські та громадські структури. Наприклад, у Чернігові партнерською організацією є ГО «Чернігів європейський», яка здійснює відбір слухачів, забезпечує соціальну адаптацію та сприяє працевлаштуванню учасників. Під час навчання учасники проєкту отримують кваліфіковану психологічну допомогу (тренінги особистісного росту, групові заняття зі зниження стресу) та правову підтримку (консультації щодо пільг, працевлаштування, підприємницької діяльності). Такий комплексний супровід поєднує освітню та реабілітаційну складові: ветерани навчаються в оточенні однодумців, підтримують одне одного та діляться практичними порадами, що сприяє їхній психологічній адаптації до мирного життя.

Сприяння працевлаштуванню та започаткуванню власної справи здійснюється і під час навчання, і після його завершення. Організатори активно співпрацюють з місцевим бізнес-середовищем: потенційних роботодавців залучають до навчального процесу через гостьові лекції, організують екскурсії на підприємства та спеціалізовані ярмарки вакансій для ветеранів. Для слухачів проводяться семінари з основ підприємництва, розробки бізнес-планів і фінансової грамотності. Одним із завдань проєкту є також підтримка ветеранів у створенні власного бізнесу, тому найперспективніші бізнес-ідеї учасників отримують менторський супровід, а випускників консультують щодо

можливості отримання грантів чи іншої підтримки для малого бізнесу. Завдяки цьому значна частина ветеранів після завершення курсів успішно знаходить роботу за новою спеціальністю або запускає власні підприємницькі проєкти, ефективно застосовуючи набуті знання й навички.

Програма «Україна-Норвегія» стала не тільки ефективним інструментом допомоги конкретним ветеранам, а й полігоном для відпрацювання інноваційних методів реінтеграції військовослужбовців. Багаторічний досвід цього проєкту використовується для вдосконалення державної системи підтримки ветеранів. Так, у 2021 році між Міністерством у справах ветеранів та організаторами проєкту був підписаний Меморандум про співпрацю, після чого регіональні управління ветеранських справ активніше долучилися до координації курсів перепідготовки за затребуваними цивільними спеціальностями. Фактично, найкращі практики «Україна-Норвегія» (індивідуальний підхід до учасника, комплексність послуг, партнерство держави, освітніх закладів і громадського сектору) інтегруються в нові проєкти в Україні. Міжнародний компонент програми теж є надзвичайно цінним: норвезька сторона не лише фінансує ініціативу, а й ділиться світовим досвідом соціального захисту ветеранів, їхньої реабілітації, навчання і працевлаштування. Це сприяє підвищенню стандартів профорієнтаційної роботи з ветеранами в Україні до рівня найкращих світових практик.

У підсумку можна констатувати, що як державна система професійної адаптації ветеранів, так і міжнародний проєкт «Україна-Норвегія» демонструють ефективні методи профорієнтаційної соціальної роботи з колишніми військовими. В їхній основі лежить індивідуалізований підхід до кожного ветерана, орієнтація на реальні потреби ринку праці та поєднання професійного навчання з психологічною підтримкою і подальшим супроводом при працевлаштуванні. Такі програми не лише допомагають тисячам ветеранів знайти своє місце в економіці країни, але й виконують важливу суспільну місію – відновлення людського капіталу. Ветерани, реалізувавши свій потенціал у нових професіях, стають активними учасниками ринку праці, підприємцями та

громадськими лідерами, що зміцнює соціальну стабільність і сприяє економічному розвитку держави.

Крім професійних, технічних навичок, профорієнтаційні програми повинні обов'язково включати розвиток так званих «soft skills» (універсальні м'які навички). Це, зокрема, вміння працювати в команді, комунікувати, управляти конфліктами, вирішувати проблеми, приймати рішення. Для ветеранів, які звикли до жорсткої військової ієрархії, важливо розвивати навички адаптації до більш гнучких структур цивільних організацій, розуміти особливості корпоративної культури, вміти презентувати себе й вести перемовини. Саме тому у програмах перепідготовки часто проводять майстер-класи з написання резюме, тренінги з публічних виступів, кейс-стаді з вирішення нестандартних задач. Популярністю користуються наставницькі програми, коли до ветеранів прикріплюються наставники (mentor), часто з числа успішних ветеранів або представників бізнесу. Вони допомагають перекладати військові навички на «мову» цивільних компетенцій, надають поради щодо роботи в новій сфері, підтримують морально й допомагають уникнути розчарувань.

У процесі навчання дуже важливо користуватися можливостями дистанційної та змішаної освіти. Онлайн-курси та вебінари дозволяють ветеранам із віддалених сіл чи фізичними обмеженнями отримувати потрібні знання без необхідності переїзду. В Україні з'являються спеціальні модулі на платформах на кшталт «Prometheus», які адаптовані для військових. Вони забезпечують гнучкий графік, доступні відеолекції, інтерактивні завдання й сертифікацію. З іншого боку, не варто забувати про цифрову нерівність: тому програми мають забезпечувати комп'ютерну грамотність, а традиційне очне навчання та особисті консультації повинні залишатися доступними.

Наступною складовою є супровід ветерана при безпосередньому працевлаштуванні та адаптації на робочому місці. Цей етап передбачає наявність чітко визначеного алгоритму. На першому кроці разом із ветераном визначаються вимоги до майбутньої роботи, його пріоритети щодо умов праці,

бажана зарплата, місце розташування. Далі соціальний працівник допомагає скласти конкурентне резюме та мотиваційний лист, в якому підкреслюються ключові навички та досягнення, набуті під час служби. Важливо вміти перекладати специфічні військові терміни на мову, зрозумілу HR-менеджерам, аби ті могли оцінити потенціал кандидата. Після цього проводяться тренінги з проходження співбесіди: ветерани вчаться відповідати на запитання роботодавців, розповідати про свої сильні сторони й пояснювати, як військовий досвід може бути корисним для компанії. Соціальний працівник виступає посередником у спілкуванні з роботодавцями, інформуючи їх про пільги й податкові стимули для тих, хто працевлаштовує ветеранів, а також розповідаючи про переваги найму людей із бойовим досвідом (дисциплінованість, відповідальність, навички командної роботи).

Після працевлаштування важливо забезпечити підтримку у процесі адаптації. Ветеран може стикатися зі стресом, труднощами у налагодженні взаємин із колегами, нерозумінням корпоративної культури. Для цього на підприємствах створюються наставницькі програми («buddy system»), коли досвідчений співробітник допомагає новачку освоїтись, розповідає про невимовні правила, знайомить із колективом. Також проводяться тренінги з управління стресом, конфліктології, навичок емоційного інтелекту. Соціальний працівник зберігає контакт із працівником і роботодавцем, моніторить ситуацію, допомагає вирішувати конфлікти, якщо вони виникають. Особливої уваги потребують ветерани з моральною травмою або ПТСР: для них організовуються групові та індивідуальні терапевтичні зустрічі, арт-терапія, заняття з психотерапевтами. Емоційна підтримка сприяє зниженню тривожності та підвищує продуктивність працівників.

Разом з тим, профорієнтаційні методи не обмежуються лише початковим періодом працевлаштування; вони охоплюють весь життєвий цикл кар’єри ветерана. Профілактика професійної дезадаптації передбачає постійний моніторинг і коригування кар’єрного розвитку, допомогу у плануванні наступних кроків, організацію навчання для підвищення кваліфікації чи зміни

спеціалізації. Соціальні працівники оцінюють рівень задоволення роботою, аналізують ризики професійного вигорання, допомагають знайти можливості для кар'єрного зростання. Ветерани можуть перейти на керівні посади, відкрити власний бізнес або стати наставниками для інших військових. Важливо створити умови, за яких перехід у нову сферу не стає стресом, а сприймається як закономірний етап особистісного та професійного розвитку. Для цього пропонуються програми мікрокредитування, надання грантів на підприємництво, консультації з бізнес-планування, партнерство з інкубаторами стартапів.

Окремою сферою є взаємодія з ринком праці та роботодавцями. Успіх профорієнтаційної програми залежить від того, наскільки тісно соціальні служби співпрацюють із бізнесом і місцевими громадами. Практики інших країн показують, що роботодавці охочіше наймають ветеранів, коли розуміють їхній потенціал і отримують підтримку від держави. Тому проводяться інформаційні кампанії про переваги найму ветеранів, організовуються ярмарки вакансій, дні кар'єри, де люди мають можливість особисто поспілкуватися з роботодавцями. Розробляються партнерські угоди між державною службою зайнятості, навчальними закладами і підприємствами щодо організації стажувань, практичних занять, підготовки фахівців під конкретні запити бізнесу. Розвиток корпоративних програм соціальної відповідальності стимулюється податковими пільгами й компенсаціями, що дозволяє підприємцям вкладати кошти у навчання ветеранів і створювати спеціальні вакансії. Одночасно соціальні працівники постійно аналізують потреби ринку, збирають інформацію про вакансії, моніторять зміни у професійних стандартах, щоб своєчасно спрямовувати ветеранів у найбільш перспективні сфери.

Сучасні інформаційні технології суттєво розширюють можливості профорієнтації. Створення онлайн-платформ, які поєднують бази вакансій, навчальні курси, тестування та консультаційні сервіси, робить процес зручнішим і доступнішим для ветеранів, особливо тих, хто проживає у віддалених районах або має обмежену мобільність. Чат-боти можуть надавати

швидкі поради, нагадувати про співбесіди чи навчальні заняття, допомагати заповнювати документи. Використання штучного інтелекту для аналізу профілю кандидата дозволяє підбирати вакансії, що найкраще відповідають його навичкам та інтересам. Проте необхідно враховувати цифровий розрив: не всі ветерани володіють комп'ютерними навичками або мають стабільний доступ до інтернету. Тому інформаційні технології повинні доповнювати, але не замінювати особисті консультації; для тих, хто не може користуватися гаджетами, важливо забезпечити альтернативні форми отримання інформації.

Профорієнтаційна робота також потребує належного правового та організаційного забезпечення. Українські нормативні акти – зокрема закони України «Про соціальні послуги» та «Про статус ветеранів війни, гарантії їх соціального захисту» – встановлюють, що ветерани мають право безкоштовно отримувати професійну орієнтацію, проходити перекваліфікацію та користуватися послугами з працевлаштування [41; 42]. Стратегічні документи та підзаконні акти регламентують порядок надання послуг, умови отримання фінансової допомоги, механізми підтримки роботодавців. На практиці, однак, ці норми часто стикаються з бюрократичними перепонами, браком координації та недостатньою поінформованістю. Завдання соціального працівника – не лише знати закон, але й допомагати ветеранам орієнтуватися у нормативній базі, правильно оформлювати документи, використовувати надані державою пільги. Важливо, щоб законодавство було гнучким і адаптувалося до змін на ринку праці; для цього потрібен постійний діалог між владою, експертами, громадськими організаціями та бізнесом.

У процесі реалізації профорієнтаційних програм важливо забезпечити міжвідомчу координацію. Центри зайнятості, соціальні служби, освітні заклади, медичні й психологічні центри, громадські організації повинні працювати узгоджено, формуючи єдину систему підтримки ветеранів. У багатьох країнах діє принцип «одного вікна», коли людина звертається в одну установу та отримує комплексну інформацію й доступ до всіх необхідних сервісів. В Україні подібний підхід тільки починає впроваджуватися, але він є вкрай

необхідним для зниження бюрократії та підвищення ефективності. Створення єдиних реєстрів ветеранів, цифрових платформ для обміну даними між інституціями, регулярні координаційні зустрічі та розробка спільних програм – усе це сприяє формуванню цілісної структури.

Громадський сектор відіграє незамінну роль у профорієнтаційній роботі. Благодійні фонди, ветеранські хаби, громадські організації доповнюють роботу державних служб, пропонуючи власні програми навчання, психологічної підтримки, грантового фінансування. Наприклад, деякі організації організовують курси підприємництва для ветеранів, надають консультації щодо відкриття власної справи, проводять майстер-класи з фінансової грамотності. Інші створюють простори для спілкування та обміну досвідом, де ветерани можуть знайти однодумців і отримати моральну підтримку. Завдяки гнучкості громадського сектора, він часто швидше реагує на нові потреби й може тестувати інноваційні підходи, які згодом перетворюються на успішні практики.

Особливим аспектом профорієнтації є гендерна та культурна інклюзія. Жінки-військові нерідко стикаються з подвійною дискримінацією, коли поєднання військового та жіночого статусів призводить до упередженого ставлення на ринку праці. Крім того, вони часто несуть додаткове навантаження як матерів чи опікунок. Програми соціальної роботи мають враховувати ці особливості, пропонувати спеціалізовані тренінги, підтримку в поєднанні професійних і сімейних обов’язків, створювати мережі жіночого наставництва. Так само важливо враховувати потреби ветеранів з інвалідністю, представників національних меншин, людей похилого віку. Вони потребують доступності навчальних закладів, використання допоміжних технологій (сурдопереклад, аудіокниги), адаптації робочих місць, поваги до культурних та релігійних традицій. В основі цих програм - принципи культурної компетентності, що передбачають повагу до різноманітності й прагнення до рівних можливостей.

Постійний моніторинг і оцінювання ефективності профорієнтаційних програм є необхідною умовою для їх успіху. Потрібно розробити комплекс показників, які б відображали не лише кількість працевлаштованих, але й якість роботи з клієнтами. Серед них тривалість утримання робочого місця, рівень доходу, професійний розвиток, психологічний стан, задоволеність ветеранів, загальна соціальна інтеграція. Дані мають збиратися у різних регіонах для врахування територіальних відмінностей. Регулярний аналіз результатів дозволяє коригувати програми, визначати найуспішніші практики та відмовлятися від неефективних методів. Оцінювання також допомагає обґрунтувати потребу в додатковому фінансуванні, залучати інвесторів, міжнародні донорські організації та бізнес-партнерів.

На завершення слід наголосити на необхідності поєднання всіх перелічених методів у єдину систему. Діагностика, мотивація, професійна підготовка, працевлаштування, підтримка під час адаптації, профілактика дезадаптації, міжвідомча координація, правова підтримка, робота з роботодавцями, участь громадських організацій, інформаційні технології та моніторинг – це ланки одного ланцюга. Недостатність хоча б однієї з них призводить до зниження ефективності програми. Адаптація ветеранів – це не миттєва акція, а довгостроковий процес, що охоплює роки. Реалізація профорієнтаційних програм повинна враховувати особливості кожного учасника, змінюватись залежно від економічних умов та політичних рішень, спиратися на сучасні наукові дослідження й міжнародний досвід. І тоді соціальна робота з ветеранами стане не лише важливою соціальною послугою, а й інвестицією у майбутнє України – у її стабільність, безпеку та процвітання.

2.3 Закордонний досвід профорієнтаційної соціальної роботи з ветеранами

Міжнародний досвід профорієнтаційної роботи з ветеранами засвідчує, що комплексне відновлення професійного потенціалу колишніх

військовослужбовців охоплює не лише послуги з працевлаштування, а й широкий спектр освітніх, психологічних, правових і соціальних заходів. Основні напрями такого досвіду можна структуровано розглянути, зосередивши увагу на державних програмах, діяльності благодійних фондів, корпоративних ініціатив та рольових моделей громадських організацій.

У США система підтримки ветеранів спирається на багаторівневі державні програми. Центральне місце тут займає Vocational Rehabilitation and Employment (VR&E) - програма Департаменту у справах ветеранів, спрямована на реабілітацію та професійне навчання осіб із сервіс-пов'язаними інвалідностями. Ветерани можуть отримувати консультативні послуги з кар'єрного планування, фінансування освіти, перекваліфікацію, участь у стажуваннях, допомогу у відкритті власного бізнесу та пошуку роботи [66]. Принцип VR&E базується на всебічному врахуванні фізичного й психологічного стану клієнтів, використанні індивідуальних планів реабілітації та зайнятості. Аналогічно, GI Bill (закон «Про військових і освіту», оригінально ухвалений у 1944 р. та неодноразово оновлюваний) надає ветеранам доступ до грантів і стипендій для здобуття вищої освіти та професійних сертифікацій. Саме поєднання VR&E та GI Bill дозволяє американським ветеранам вибудувати індивідуальні кар'єрні траєкторії за умов повного фінансового та консультаційного супроводу.

У Канаді роль держави у підтримці ветеранів зосереджується в рамках Career Transition Services і програми Transition to Civilian Life, під егідою Міністерства у справах ветеранів Канади. Канада забезпечує фінансування для професійного консультування, мовних курсів (для ветеранів-іммігрантів), участі у стажуваннях та практичних програмах, а також відшкодовує вартість психотерапевтичних і медичних послуг. Важливо, що до процесу залучаються також сім'ї ветеранів: психологічна допомога, тренінги для родинного кола та спеціальні інструкції допомагають адаптуватися всім членам родини.

Велика Британія продовжує традиції соціальної підтримки військових через програму Career Transition Partnership (CTP), яка діє у співпраці з

Міністерством оборони та громадською організацією Right Management. Ветерани мають доступ до системи кар'єрних центрів, де проводяться семінари з написання резюме, тренінги з інтерв'ю, оцінювання професійних компетенцій та перенесення військових навичок у цивільну сферу. Окремий компонент CTP – програма Future Horizons – орієнтований на молодший особовий склад, що покидає службу та не має певного досвіду роботи. Крім того, британський уряд підтримує створення спеціальних освітніх грантів для ветеранів і їхніх партнерів, а також надає податкові пільги компаніям, які активно працевлаштовують колишніх військових.

Поза державними програмами важливу роль відіграють громадські та благодійні організації. У США Wounded Warrior Project реалізує програму Warriors to Work, де ветерани отримують індивідуальне консультування, допомогу у складанні резюме, підготовку до співбесіди та можливість доступу до вакансій у партнерських компаніях. Програма також надає інформаційні ресурси для роботодавців, допомагаючи їм зрозуміти потреби ветеранів і створювати сприятливе робоче середовище.

Ще один приклад у США - Hire Heroes USA, яка поєднує тренінгові програми, менторство та посередництво між ветеранами та роботодавцями. Ініціатива Team Rubicon пропонує ветеранам можливість застосовувати військові навички у гуманітарних місіях (ліквідація наслідків природних катастроф), що сприяє збереженню командної роботи й лідерських якостей та полегшує перехід до мирного життя. Soldier On у співпраці з урядом Канади займається професійним та психологічним відновленням військових, постраждалих під час служби, забезпечуючи довготривалу підтримку.

У Великій Британії вагомий внесок робить організація Forces Employment Charity, яка проводить програму Veterans Support Programme. Ця програма поєднує кар'єрні послуги з психосоціальною підтримкою: ветерани отримують наставництво, відвідують тренінги з розвитку навичок, мають доступ до бази вакансій та групових ресурсів підтримки. Важливий акцент робиться на врахуванні ментального здоров'я: працівники організації тісно співпрацюють із

медичними службами та благодійними фондами, що спеціалізуються на ПТСР та інших травмах.

Австралійські ветерани можуть скористатися проєктом WithYouWithMe, який було започатковано як стартап і з часом перетворився на міжнародну платформу перекваліфікації [74]. Ветерани проходять тестування для виявлення своїх компетенцій, отримують безкоштовні курси з IT, кібербезпеки, аналітики даних та інших затребуваних напрямів, після чого компанія допомагає знайти роботу. Ефективність програми полягає у використанні цифрових алгоритмів підбору: система зіставляє навички кандидата з вимогами роботодавців. Подібні інноваційні ініціативи, розроблені за участі бізнесу, прискорюють перехід від військового досвіду до сучасних професій.

Інші благодійні програми включають австралійську Saab Veteran&ADF Partner Support Program, яка підтримує адаптацію ветеранів і їхніх партнерів, забезпечуючи професійне консультування та відкриття вакансій у компанії Saab. В Європі діють різноманітні ініціативи, наприклад Erasmus+ для ветеранів, що підтримує мобільність та обмін досвідом серед колишніх військових, надаючи стипендії для навчання в університетах ЄС і залучення до громадських проєктів. На рівні ЄС створено European Network of Military and Veteran Associations (Euromil), яка об’єднує асоціації ветеранів багатьох країн, виступаючи за соціальний захист, безпеку та розвиток професійної орієнтації.

Показовими є корпоративні програми транснаціональних компаній, що надають пріоритет ветеранам. BlackRock Veterans Program (глобальна фінансова компанія BlackRock) пропонує шестимісячні оплачувані стажування для ветеранів, включаючи менторські сесії, навчальні курси і можливість отримати роботу на повний робочий день. Програма зосереджується на адаптації ветеранів до корпоративної культури та розвитку фінансових компетенцій.

У сфері IT та консалтингу американська компанія Deloitte реалізує проєкт CORE Leadership Program for Veterans, який включає інтенсивне бізнес-навчання, розвиток лідерських та управлінських навичок. Крім того,

Microsoft Software & Systems Academy (MSSA) забезпечує десятитижневі курси для ветеранів, орієнтовані на хмарні технології, розробку програмного забезпечення та технічну підтримку, після чого учасники отримують можливість працювати у Microsoft або партнерських компаніях.

Низка європейських корпорацій також запровадила програми підтримки. Наприклад, група Volkswagen у Німеччині у співпраці з федеральними органами впроваджує навчальні програми для колишніх військовослужбовців, зосереджені на інженерії, логістиці та корпоративному управлінні. У Франції Thales Group розробила ініціативу «Veterans Transition», де ветерани проходять стажування, здобувають компетенції в сферах безпеки та інформаційних технологій, отримуючи можливість довгострокового працевлаштування.

Приватний сектор часто пропонує менторство: досвідчені менеджери супроводжують ветеранів, допомагаючи їм адаптуватися до корпоративної культури та розробляти кар'єрні плани. Наприклад, Amazon має глобальну програму Military Leaders Program, що поєднує набір ветеранів на управлінські та логістичні посади із наставництвом та внутрішнім навчанням.

Міжнародні інституції відіграють координаційну роль у питаннях професійної адаптації ветеранів. Організація Об'єднаних Націй і Міжнародна організація праці (МОП) розробляють керівні принципи щодо забезпечення права на працю та захисту від дискримінації для людей із військовим досвідом. Конвенція ООН про права осіб з інвалідністю та Конвенція про професійну реабілітацію та працевлаштування осіб з інвалідністю (МОП № 159) містять положення щодо підтримки ветеранів із інвалідністю, наголошуючи на важливості доступних освітніх програм і створення спеціальних робочих місць.

Європейський Союз через програму European Social Fund (ESF) фінансує проєкти з перекваліфікації, навчання та створення робочих місць для вразливих груп, включно з ветеранами. Деякі країни – члени ЄС, наприклад Польща та Литва, розробили програми для підтримки ветеранів операції «Схід» (учасників військових місій у інших країнах), що передбачають професійне навчання, психологічну підтримку та доступ до медичних послуг.

Аналіз зарубіжних практик дає змогу виокремити кілька важливих принципів, які варто врахувати при розробці й удосконаленні українських програм:

1. Інтегрованість послуг.

Успішні програми поєднують професійне навчання, консультування, психологічну підтримку, медичну реабілітацію та допомогу в організації життєвого середовища. Така інтеграція зменшує фрагментацію послуг і підвищує ефективність їх використання ветеранами.

2. Персоналізоване консультування.

Закордонні моделі показують, що індивідуальні плани професійного розвитку є важливим чинником успіху. Такий підхід враховує особисті потреби, досвід, сімейні обставини та економічні можливості ветерана, дозволяючи створювати реалістичні та мотиваційні цілі.

3. Менторство і наставництво.

Багато програм (Warriors to Work, BlackRock Veterans Program, CTP) успішно використовують систему менторства, де досвідчені професіонали або ветерани, що вже інтегрувалися у цивільне життя, передають знання й допомагають на різних етапах адаптації. Це допомагає знизити психологічну напругу та посилити впевненість у власних силах.

4. Система залучення роботодавців.

Ефективні програми передбачають активну роботу з роботодавцями: інформаційні кампанії, податкові пільги, створення спеціалізованих вакансій, підготовка HR-менеджерів до роботи з ветеранами. Співпраця держави й бізнесу сприяє зміцненню соціальної відповідальності компаній і формує позитивний імідж ветеранів на ринку праці.

5. Співпраця із сім’єю та громадою.

Зарубіжні практики демонструють, що залучення сім’ї й громади до процесу реінтеграції сприяє стійким результатам. Психологічні консультації для членів родини, освітні тренінги та спільні заходи допомагають зменшити напругу та полегшити пристосування до нових умов.

6. Безперервний моніторинг і оцінювання.

Успішні програми впроваджують системи відстеження результатів – рівень працевлаштування, доходи, задоволеність клієнтів – і регулярно коригують свої стратегії. Це дає змогу своєчасно реагувати на нові виклики та розробляти ефективніші методи підтримки.

7. Гнучкість і інновації.

Використання цифрових платформ, онлайн-курсів, систем оцінки навичок на основі штучного інтелекту (як у програмі WithYouWithMe) розширює можливості для ветеранів, особливо тих, хто живе у віддалених регіонах або має обмежену мобільність. Гнучкий формат навчання (очно-дистанційний, короткотермінові курси, модульні програми) дозволяє поєднувати навчання з роботою або іншими зобов’язаннями.

На нашу думку, використання зарубіжного досвіду може сприяти формуванню в Україні сучасної системи профорієнтаційної соціальної роботи, що базується на принципах комплексності, персоналізації, партнерства та соціальної справедливості. Запозичення успішних практик – не лише копіювання окремих програм, а й адаптація їхньої філософії до українських реалій, урахування культурних відмінностей та соціально-економічного контексту.

У другому розділі нами проаналізовано теоретичні засади, методи та програмні моделі профорієнтаційної соціальної роботи з ветеранами, що дало змогу сформувати цілісне уявлення про складність і багатовимірність процесу професійної реінтеграції військовослужбовців. У межах теоретичного огляду визначено, що фундамент успішної профорієнтації становлять концепції професійної адаптації, соціально-когнітивної кар’єри, життєвих ролей та індивідуальної конструкції кар’єри, які дозволяють пояснити, як військовий досвід впливає на самооцінку, мотивацію, життєве планування та здатність до професійної перебудови. Важливо, що ці теорії вказують на потребу інтегрувати психологічний компонент, соціальну підтримку та ресурсно-

орієнтований підхід, оскільки ветерани часто переживають не лише професійний, а й глибокий ідентифікаційний перехід.

Українські програми, розглянуті в роботі, демонструють перехід від фрагментарної моделі підтримки до комплексної системи, яка поєднує діагностику, навчання, консультування, супровід працевлаштування та цифрові інструменти. Програма безоплатного навчання створює доступний механізм розвитку професійного потенціалу, проте потребує більшої адресності інформаційної підтримки та узгодженості між державними й місцевими структурами. Важливо, що цифрові сервіси значно підвищують доступність послуг, але їхня ефективність залежить від рівня цифрової грамотності та наявності особистих консультаційних центрів.

Порівняння із зарубіжними підходами дозволяє виділити спільні риси успішних систем: інтегрованість послуг, персоналізацію планів професійного розвитку, активну співпрацю з роботодавцями, сильний компонент менторства та постійний моніторинг результатів. Водночас зарубіжним програмам властиві й певні недоліки, зокрема орієнтація переважно на економічні показники працевлаштування, що інколи відсуває психологічну реабілітацію на другий план; крім того, деякі моделі значною мірою покладаються на самостійну активність ветерана, що не завжди є можливим у випадку травматичного досвіду.

Узагальнюючи аналіз, ми можемо стверджувати, що оптимальна модель профорієнтаційної соціальної роботи має поєднувати багаторівневі інструменти: глибоку діагностику, психологічний супровід, індивідуалізоване кар’єрне консультування, адаптивні програми навчання, партнерство з роботодавцями, цифрову підтримку та довготривалий постпроєктний супровід. Українська система поступово рухається до такого комплексного формату, однак потребує подальшого інституційного зміцнення, збільшення масштабу програм, посилення міжвідомчої координації та адаптації найкращих міжнародних практик до вітчизняних соціально-економічних умов. Саме системність, персоніфікованість і поєднання професійної та психологічної

підтримки є визначальними чинниками успішної реінтеграції ветеранів у цивільне життя

РОЗДІЛ 3
ПРАКТИЧНІ АСПЕКТИ ДОСЛІДЖЕННЯ ПРОФОРІЄНТАЦІЙНОЇ СОЦІАЛЬНОЇ РОБОТИ З ВЕТЕРАНАМИ

3.1 Аналіз результатів емпіричного дослідження профорієнтаційної соціальної роботи з ветеранами

У межах нашої роботи було проведено емпіричне дослідження, покликане з'ясувати, як ветерани сприймають наявні профорієнтаційні послуги, які бар'єри виникають на шляху до працевлаштування і які потреби залишаються незадоволеними. Мета полягала у тому, щоб перевірити на практиці теоретичні положення, розглянуті в попередніх розділах, і отримати об'єктивну картину ситуації. Для цього треба було обрати метод, що дозволяє охопити широку групу ветеранів, гарантує достатню репрезентативність даних і одночасно відповідає етичним стандартам роботи з вразливими категоріями.

Анкетування – оптимальний інструмент для подібних завдань. Стандартизована анкета дає змогу швидко зібрати велику кількість відгуків, забезпечити кількісну точність і одночасно сформувати простір для відкритих коментарів. Учасники можуть відповідати анонімно, письмово чи онлайн, не відчуваючи тиску або необхідності обговорювати особисті обставини віч-на-віч. Таким чином, наш метод поєднав наукову обґрунтованість із чутливістю до особливостей ветеранської аудиторії і став ключовим джерелом для подальшого аналізу ефективності профорієнтаційної соціальної роботи. (див. Додаток А).

Анкетування проводилося у серпні–вересні 2025 р. у Дніпровській області, Криворізькому районі. Для збору даних були залучені виключно державні та громадські установи, що постійно працюють із ветеранами: Криворізький міський центр зайнятості, Центр соціальних служб Криворізького району, Управління у справах ветеранів Криворізької районної державної адміністрації, громадська організація «Криворізька спілка ветеранів АТО/ООС»

та ветеранський хаб «Сила в єдності». Це забезпечило участь тих ветеранів, які вже мали контакт із системою підтримки, а також тих, хто лише розглядав можливість звернення.

Анкета містила як закриті, так і відкриті запитання, дозволяючи оцінити кількісні та якісні параметри. Попередня апробація інструменту сприяла уточненню формулювань, а обчислення коефіцієнтів надійності забезпечило валідність шкал. Зібрані дані опрацьовувалися методами описової статистики, аналізу зв'язків (χ^2, V Крамера) та побудови узагальнених індексів. Такий підхід дав можливість не лише описати ситуацію, а й виявити взаємозв'язки між змінними, зокрема вплив психологічного стану на готовність до праці чи кореляції між гендером, місцем проживання та сприйняттям дискримінації. Дослідження здійснювалося з дотриманням етичних принципів – добровільності, анонімності та інформованої згоди.

У дослідженні взяли участь 120 респондентів, що забезпечує помірковану, але достатню для районного рівня, статистичну достовірність (похибка оцінювання приблизно 8%). (див. Додаток Б). Вибірка формувалася за принципом добровільної участі серед клієнтів перерахованих установ. Структура за статтю була наступною: 70% чоловіків (84 особи) і 30% жінок (36 осіб). Такий відсоток ветеранок – майже третина від загального числа – є більшою часткою, ніж звичайно представлені жінки у силових структурах, що може бути пояснено специфікою аудиторії опитування. Середній вік опитаних становив 34 роки (мінімум 22 роки, максимум 55 років), що свідчить про переважання молодших і середнього віку учасників, проте у вибірці були представлені й старші ветерани. За рівнем освіти респондентів можна поділити на три групи: 40% мають вищу освіту, 35% – професійну, а 25% – лише повну середню; це підтверджує достатній потенціал для перекваліфікації та навчання.

Військовий статус більшості респондентів – учасники бойових дій (понад 80%, 96 осіб); близько 15% (18 осіб) мають статус особи з інвалідністю внаслідок війни. Середній термін служби становив близько 18 місяців, а 28%

служили понад два роки. Проблеми зі здоров’ям або посттравматичні стани, що впливають на працездатність, відзначили 34% опитаних.

Привертає увагу, порівняно високий відсоток жінок у нашій вибірці, а саме 30%, адже загалом у збройних силах частка жінок значно менша. Таку активність ветеранок можна пояснити кількома факторами. По-перше, жінки, за нашими спостереженнями, частіше поєднують професійну та сімейну відповідальність: потребу догляду за дітьми чи родичами зазначили близько 40% жінок проти приблизно 20% чоловіків. Відтак питання працевлаштування для них є особливо гострим, а участь у дослідженні – шансом вплинути на якість підтримки. По-друге, жінки активніше користуються соціальними та психологічними сервісами: у нашій вибірці допомогу психолога отримували 34% ветеранів, і серед цієї групи домінували саме жінки. По-третє, ветеранки частіше інвестують у власне навчання: 45 % працевлаштованих жінок повідомили про наявність додаткових сертифікатів і курсів, тоді як серед безробітних цей показник становив лише 22 %. Сукупність цих факторів пояснює їхню більшу представленість і демонструє, що вони активніше користуються інфраструктурою підтримки.

Загалом соціально-демографічний портрет респондентів характеризується достатньо високим освітнім рівнем і різноманітними сімейними статусами. 55% учасників перебувають у шлюбі, 10% – розлучені, а 35% мають інший стан (неодружені або в інших формах партнерства). Діти є у 48% опитаних, що свідчить про потребу узгоджувати професійне життя з батьківськими обов’язками. Понад 80% респондентів брали безпосередню участь у бойових діях; помітна частка має статус інвалідів війни. Значна кількість ветеранів демобілізувалася нещодавно, тому перебуває на етапі активного переходу до цивільного життя і потребує підтримки у сфері праці.

Результати показують доволі неоднорідну картину зайнятості. Лише 40% усіх ветеранів працюють, серед них 25% – на повний робочий день, 8% – на частковій зайнятості і 7% – в статусі самозайнятих або підприємців. Безробітними залишаються 45% респондентів вибірки, а ще 8% наразі вчаться

або проходять перекваліфікацію. Серед тих, хто не має роботи, більшість шукає її тривалий час: 70% безробітних шукають зайнятість понад три місяці, а 40% – понад півроку. При цьому половина респондентів віддає перевагу гнучкому графіку або дистанційній роботі, тоді як 35% все ще націлені на традиційний офісний формат. Такий попит на гнучкість пояснюється потребою поєднувати працю з реабілітацією та сімейними обов'язками.

Більшість респондентів висловили готовність навчатися нових професій та проходити перекваліфікацію: середній бал готовності до професійної перепідготовки становив 3,8 за п'ятибальною шкалою, при цьому 52% опитаних оцінили свою готовність на 4-5 балів. Нормований індекс готовності до працевлаштування від нуля до одиниці, дорівнює 0,75, що свідчить про загалом високий рівень налаштованості. Водночас індекс самоефективності у пошуку роботи виявився нижчим – 3,2, причому лише 32% дали оцінки 4-5, тоді як 25% поставили собі 1-2 бали. Це означає, що хоча ветерани мотивовані, вони не завжди впевнені у своїх силах і потребують підтримки для подолання сумнівів. Для ветеранів із пораненнями та ПТСР середній бал самоефективності ще нижчий – 2,7, а для тих, хто таких проблем не має, – 3,5.

Бар'єри, з якими ветерани стикаються при вході на ринок праці, носять багатовимірний характер. На першому місці – проблеми здоров'я і психологічні труднощі: 53% респондентів зазначили їх як основну перешкоду. Серед ринкових чинників головними були нестача вакансій (47%) і низький рівень оплати (29%). При цьому, 31% респондентів повідомили про відсутність цивільної освіти або сертифікатів, необхідних для підтвердження своєї кваліфікації. Сімейні обставини стали бар'єром для 19% респондентів, але аналіз за статтю показує: серед жінок потребу догляду за родиною відзначили близько 40%, тоді як серед чоловіків – лише 20%.

Проблема дискримінації та упереджень є менш чисельною, але досить відчутною: 24 % ветеранів заявили про упереджене ставлення при пошуку роботи, а 41 % відчували його хоча б інколи. Середній бал частоти упередженого ставлення становив 2,4 (за 5-бальною шкалою). Окремою

проблемою є інституційні перепони: 14 % опитаних бояться втратити виплати чи пільги при офіційному працевлаштуванні.

Упереджене ставлення роботодавців, як показало дослідження, проявляється переважно у завуальованих формах, але його наслідки є доволі відчутними для ветеранів. Найчастіше це – небажання роботодавців розглядати кандидатів зі статусом ветерана навіть за повної відповідності вимогам вакансії. Поширеним є і приписування негативних психологічних характеристик, зокрема припущення про емоційну нестабільність чи конфліктність, що не має фактичного підтвердження, але суттєво впливає на рішення щодо найму. Зустрічаються й випадки надмірно прискіпливих співбесід, де ветеранів розпитують про досвід бойових дій чи поранень у спосіб, що не має стосунку до посадових обов'язків. У сукупності такі прояви створюють атмосферу недовіри і змушують ветеранів відчувати себе менш конкурентоспроможними, що підсилює їхню невпевненість та ускладнює процес працевлаштування.

Незважаючи на бар'єри, ветерани володіють значним людським капіталом. Серед найбільш поширених навичок, здобутих під час служби, вони називають лідерство (62%), управління проєктами (44%), логістику й постачання (39%), комунікації (30%) і забезпечення безпеки та ризик-менеджмент (27%). Більшість опитаних відзначили одразу кілька позицій (у середньому 3 навички на людину), що свідчить про мультифункціональність. Рівень цифрових компетентностей також достатньо високий: середній бал – 3,7; а саме – 40% оцінили себе на 4-5, і лише 10% – на 1-2 бали. Особи віком понад 50 років демонструють дещо нижчий показник – середній бал 3,2.

Професійні інтереси ветеранів виявилися надзвичайно різноманітними. Найпопулярнішими напрямами стали інформаційні технології (28%), управління і бізнес (25%), охорона та правоохоронні органи (20%), технічні та інженерні спеціальності (15%) і соціальна робота або психологія (10%). Окремі респонденти згадували творчі, наукові та аграрні професії. Це означає, що для ефективної підтримки необхідно пропонувати індивідуалізовані траєкторії, а не однотипні сценарії.

З огляду на досвід отримання та оцінки послуг, лише частина ветеранів користувалася наявними програмами підтримки. Соціальним супроводом (закріплення соціального працівника), скористалися 29% опитаних; профорієнтаційними консультаціями – 21%; програмами професійної реабілітації та перекваліфікації – 24%. Психологічну допомогу отримували 34%, а можливості грантової підтримки або наставництва для відкриття бізнесу – лише 9%. При цьому 64% ветеранів ніколи не користувалися послугами кар'єрного консультування і 59% – соціальним супроводом.

Оцінка якості послуг коливається від середньої до високої: кар'єрне консультування отримало найвищу середню оцінку – 4,2 бала; соціальний супровід та перекваліфікаційні курси – близько 3,5, психологічна підтримка – 3,8, грантові програми – 3,6. Інтегральний індекс задоволеності дорівнює 3,7 бали.

Головною причиною незвернення по допомогу є брак інформації: 28% ветеранів не знають, куди звернутися; 25% не довіряють системі, очікуючи, що вона не допоможе; 17% лякають складні процедури і черги; 10% не мають часу або можливості відвідувати установи. У відкритих коментарях також згадувалися внутрішні бар'єри – сором, недовіра, страх стигматизації. Це засвідчує важливість інформаційних кампаній і спрощення процедур.

Пропозиції ветеранів щодо ефективності підтримки та професійної адаптації розподілилися таким чином. Із тих, хто брав участь у програмах, 42% ветеранів відзначили позитивні зміни: підвищення мотивації і впевненості; 18% здобули нові навички чи сертифікати; 11% – отримали стажування чи роботу, а 4% відкрили власний бізнес. Проте 45% ветеранів не помітили суттєвих змін, а 13% не змогли оцінити результат. Найкращі результати демонстрували ті, хто проходив комплексну підтримку – поєднання навчання, консультацій, психологічного супроводу та сприяння працевлаштуванню. Це підтверджує, що фрагментарні заходи мають обмежений ефект, тоді як інтегровані програми суттєво підвищують шанси на успішну реінтеграцію.

У відкритих відповідях ветерани висловлювали пропозиції щодо покращення: оплачувані стажування, адаптовані курси, доступні гранти на бізнес, розвиток наставництва, активніші партнерства з роботодавцями, розвиток інформаційних платформ та спрощення бюрократії. Значною є потреба у психологічній підтримці, юридичних консультаціях і послугах догляду за дітьми, щоб розвантажити родину. Ветерани також наполягають на більшій прозорості та цифровізації сервісів, можливості подавати заявки онлайн і отримувати дистанційні консультації. Багато хто готовий до тривалого кейс-менеджменту з кар'єрним радником, який буде супроводжувати весь шлях від планування до працевлаштування.

Проведене емпіричне дослідження дозволило комплексно оцінити сучасний стан профорієнтаційної підтримки ветеранів та окреслити ключові напрями, у яких система потребує суттєвого вдосконалення. Отримані результати переконливо демонструють, що українські ветерани становлять потужний людський ресурс, який за умов належної підтримки здатен швидко й ефективно інтегруватися у ринок праці. Більшість респондентів демонструють готовність навчатися, підвищувати кваліфікацію, опановувати нові професії та гнучко перебудовувати власні кар'єрні траєкторії. Цей внутрішній потенціал, помножений на набуті під час служби компетентності – дисципліну, відповідальність, управлінські навички, здатність працювати в умовах стресу – створює реальні передумови для їх успішної професійної адаптації.

Водночас дослідження висвітлило значний спектр труднощів, з якими ветерани стикаються після демобілізації. Важливу роль відіграють суб'єктивні чинники – наслідки психологічної травматизації, відчуття невпевненості, труднощі з адаптацією до мирного життя. Не менш вагомими виявилися й об'єктивні бар'єри: медичні обмеження, недостатня кількість вакансій у регіонах, невизнання роботодавцями військових навичок, складність бюрократичних процедур та страх втрати соціальних гарантій. Саме поєднання цих чинників формує ситуацію, у якій потенціал ветеранів залишається реалізованим лише частково.

Окремо привертає увагу гендерний аспект дослідження. Незважаючи на те, що чоловіки чисельно домінують серед ветеранів загалом, у нашому опитуванні значно активніше були представлені жінки-ветеранки. Ця тенденція не є випадковою: жінки продемонстрували вищу зацікавленість у професійному розвитку, частіше брали участь у навчальних програмах та зверталися по психологічну підтримку. Такий результат свідчить про те, що саме ветеранки є однією з найбільш мотивованих і водночас уразливих груп, для яких питання працевлаштування часто переплітається з родинними обов'язками та необхідністю відновлення після служби. Гендерні особливості мають бути враховані при розробці індивідуальних планів підтримки, адже універсальні підходи не завжди є ефективними для різних категорій ветеранів.

Отримані дані підтверджують, що чинна система профорієнтаційної соціальної роботи не повною мірою відповідає реальним запитам ветеранів. Нерівномірний доступ до інформації, недостатня гнучкість програм, обмеженість практичних можливостей – все це знижує ефективність процесу реінтеграції. Водночас самі ветерани сформували надзвичайно конструктивний перелік потреб: розвиток гнучких та доступних освітніх форматів, збільшення кількості адаптованих робочих місць, впровадження реальних стажувань, удосконалення цифрових сервісів, підтримка підприємництва та посилення комунікації між державою, роботодавцями й ветеранською спільнотою.

Блок емпіричного аналізу показав, що жоден із напрямів підтримки – освітній, психологічний, соціальний чи кар'єрний – не може бути ефективним ізольовано. Лише комплексна модель, яка поєднує сучасні підходи до професійного консультування, системну роботу з роботодавцями, якісне психологічне супроводження та адресні соціальні сервіси, здатна забезпечити сталу й успішну реінтеграцію ветеранів. Саме на цих висновках ґрунтуються рекомендації, викладені у наступному підрозділі.

3.2 Рекомендації із вдосконалення профорієнтаційної соціальної роботи з ветеранами

На основі отриманих результатів дослідження та врахування проаналізованого теоретичного й зарубіжного досвіду можна запропонувати такі напрями вдосконалення системи профорієнтаційної підтримки ветеранів:

1. Необхідність розширити інформаційно-консультаційну підтримку та підвищити поінформованість ветеранів про наявні можливості.

Доцільно створити єдиний всеукраїнський онлайн-портал (або інформаційний центр) для ветеранів, де у доступній формі буде зібрана актуальна інформація про програми працевлаштування, курси перекваліфікації, гранти для бізнесу, вакансії, контакти служб та фахівців. Одночасно слід проводити активну роз'яснювальну роботу: через соціальні мережі, ветеранські громадські організації, ЗМІ популяризувати успішні кейси працевлаштування ветеранів, інформувати про кроки, необхідні для отримання послуг. Це допоможе подолати той бар'єр, що значна частина ветеранів просто не знає, куди звернутися по допомогу. Важливо залучати до інформаційної кампанії самих ветеранів – «рівний рівному» – адже рівень довіри до таких джерел значно вищий. Також варто запровадити мобільні додатки, гарячі лінії та консультаційні пункти на базі центрів надання адміністративних послуг, щоб зробити інформаційну підтримку максимально доступною.

2. Впровадження принципу «єдиного вікна» та забезпечення міжвідомчої координації у наданні послуг ветеранам.

В процесі дослідження ми впевнилися, що успішна реінтеграція потребує злагодженої співпраці різних структур: соціальних служб, служб зайнятості, освітніх закладів, медичних установ, громадських організацій. Практичним кроком може стати запровадження моделі, коли за ветераном закріплюється персональний кейс-менеджер (соціальний працівник або кар'єрний радник), який веде його випадок комплексно. Такий фахівець координує отримання різних послуг – від психологічної реабілітації до професійного навчання і працевлаштування – відповідно до індивідуального плану реінтеграції.

Індивідуалізований супровід знімає дублювання та плутанину: ветеран не має самостійно «бігати» по установах, натомість система підлаштовується під його потреби. Для реалізації цього принципу потрібна відповідна міжвідомча інфраструктура: єдина база даних (з дотриманням конфіденційності), регулярні кейс-конференції за участю представників різних служб, призначення відповідальних координаторів у кожному регіоні. У результаті кожен ветеран отримуватиме цілісну підтримку, а не набір розрізнених послуг.

З точки зору самого ветерана – «клієнта» – принцип «єдиного вікна» означає, що він отримує:

- єдиний контакт-пункт, через який можна звернутися одноразово і бути спрямованим до всіх необхідних ресурсів, без потреби самостійно шукати інформацію по різних установах;

- умови для економії часу і зусиль, зменшення бюрократичних бар'єрів і стресу, породжених необхідністю «бігати» по багатьох службах;

- консолідовану, зрозумілу та передбачувану підтримку, яка відповідає його індивідуальним потребам та обставинам – замість хаотичного набору розрізнених послуг.

Такий підхід базується на концепції інтегрованих соціальних служб – професійної моделі соціальної роботи, що передбачає координацію і поєднання різних видів соціальної, медичної, професійної, освітньої підтримки в межах однієї системи, спрямованої на комплексну допомогу особам або сім'ям з урахуванням їхніх потреб. Така модель передбачає наявність міжвідомчої координації та персонального супроводу (наприклад, кейс-менеджмент або координатор) – щоб кожен клієнт отримував всі необхідні послуги без потреби самостійно шукати різні установи. Це дає змогу надавати соціальне, медичне, психологічне, освітнє та професійне сприяння в межах єдиної системи – з урахуванням індивідуальних потреб і життєвих обставин ветерана.

3. Програми підтримки повинні бути більш адресними, з урахуванням специфічних потреб різних категорій ветеранів.

Дослідження підтвердило, що такі групи, як жінки-ветерани, ветерани з інвалідністю, а також ветерани, які проживають у сільській місцевості, стикаються з додатковими труднощами. Тому необхідна адаптація послуг конкретно для цих категорій ветеранів. Наприклад, для жінок, які виховують дітей, варто передбачати гнучкий графік занять або можливість проходити частину навчання онлайн, а також забезпечувати послуги догляду за дітьми під час професійних заходів. Для ветеранів з інвалідністю – облаштовувати безбар'єрний простір у центрах зайнятості та освітніх установах, розробляти спеціальні дистанційні курси для тих, хто не може відвідувати очно, а також програми стажування на дому або надомної праці. Крім того, доречно підтримувати ветеранські ініціативи на місцевому рівні (клуби, навчальні групи, взаємодопомога) фінансово і організаційно. Такий диференційований підхід забезпечить більш справедливий розподіл ресурсів та рівні можливості для всіх ветеранів, незалежно від їхнього статусу чи місця проживання.

Особлива увага до жінок-ветеранок. Реінтеграційні програми мають враховувати, що жінки, які повертаються з військової служби, часто стикаються з подвійним навантаженням – з кар'єрним пошуком та одночасним виконанням сімейних/доглядових обов'язків, поверненням до сімейного життя або ролі матері. При цьому вони часто відчувають нестачу підтримки через те, що програми розроблялись переважно «загально» для ветеранів, без гендерної диференціації. Дослідження показують, що для жінок-ветеранок важливими є гендер-сенситивне консультування, яке враховує їх унікальний досвід, психічне здоров'я, баланс між сім'єю та роботою. Тому до профорієнтаційних програм доцільно включати: менторство або супровід з боку інших жінок-ветеранок – щоб надати жіночому ветеранському середовищу підтримку та розуміння на основі спільного досвіду; курси або тренінги з урахуванням потреб жінок (наприклад, навичок перекваліфікації, працевлаштування, поєднання з материнством, доглядом за дітьми, психологічною підтримкою), із можливістю участі онлайн або у вечірній/гнучкий час; підтримку психосоціального

здоров’я, зокрема – врахування гендерно-специфічних ризиків, травматичних переживань, які можуть бути характерні саме для жінок-ветеранок.

Таким чином, включення гендерної компоненти у профорієнтаційні програми є не просто опцією, а необхідною умовою справедливого, ефективного та інклюзивного підходу.

4. Необхідність розвивати інститут кар’єрного консультування та наставництва з залученням самих ветеранів.

Система підтримки має бути не лише «для ветеранів», а й «ветеранами для ветеранів». Рекомендується збільшити штат кар’єрних радників, які спеціалізуються на роботі з колишніми військовими, і провести для них спеціалізоване навчання (знання ринку праці, методик профорієнтації дорослих, основ психології травми, військової культури тощо). Паралельно варто впровадити широкомасштабні програми наставництва «рівний-рівному»: залучати ветеранів, які успішно адаптувалися, як менторів для тих, хто цього потребує. Це можуть бути як формальні програми (через ветеранські фонди, центри зайнятості), так і неформальні спільноти. Наприклад, досвід «Buddy system» у США і Канаді довів ефективність, коли ветеран-наставник допомагає новим демобілізованим порадою, ділиться контактами та мотивує не здаватися. Реалізація таких підходів в Україні сприятиме підвищенню мотивації, адже поради від людей, які пройшли подібний шлях, сприймаються дуже позитивно. Окрім того, потрібно підтримувати громадські об’єднання ветеранів, що організовують тренінги, освітні події, зустрічі з роботодавцями – через грантову підтримку, укладання соціального замовлення тощо, інтегруючи їх в загальнодержавну систему реінтеграції.

Додатково, наставництво за моделлю «рівний-рівному» має використовувати сучасні технологічні ресурси: створення онлайн-платформи чи мобільного додатку, де ветерани-ментори можуть реєструватися, а демобілізовані – шукати підтримку, поставити запит, отримати поради, контакти роботодавців або курси перекваліфікації; реалізацію чатів, відеоконференцій, форумів або гарячої лінії 24/7, де колишні військові можуть

у безпечному, невимушеному форматі звернутися по допомогу або просто обмінятися досвідом; використання цифрових інструментів в онлайн-спілкуванні (peer-підтримки): та супроводу при адаптації до цивільного життя (модулі психологічної підтримки, навички працевлаштування, підготовки резюме тощо). Дослідження peer-підтримки ветеранів підтверджують: така модель сприяє зменшенню ізоляції, зниженню стигми, підвищенню мотивації, психологічного комфорту та більш ефективній соціальній реінтеграції.

Такий підхід – коли ветерани консультують ветеранів, із підтримкою професійних радників і з опорою на сучасні цифрові технології – створює гнучку, доступну, емпатичну та індивідуалізовану систему підтримки, яка максимально відповідає потребам демобілізованих.

5. Необхідність активніше залучати роботодавців та освітні заклади до вирішення питання працевлаштування ветеранів.

З боку держави доцільно запровадити економічні стимули та нормативні механізми, які б заохочували бізнес наймати ветеранів. Можливі кроки: встановлення квот на працевлаштування ветеранів у державному секторі, надання податкових пільг або часткової компенсації зарплати роботодавцям, що беруть на роботу ветеранів, створення відзнак чи рейтингу «ветеран-френдлі» компаній. Водночас потрібна інформаційна робота з боку держави та громадських організацій, спрямована на подолання стереотипів серед роботодавців. Наприклад, проводити семінари для HR-менеджерів про особливості ветеранів, вигоди від їх найму; поширювати успішні кейси компаній, де ветерани реалізувалися як відповідальні та ефективні працівники; розробити посібники для роботодавців з рекомендаціями, як адаптувати робоче місце під ветерана з інвалідністю, як поводитися у разі проявів ПТСР, як оцінювати військові навички в резюме кандидата. З іншого боку, заклади освіти (університети, коледжі, профтехучилища) мають стати активними партнерами у перекваліфікації ветеранів. Рекомендується створювати спеціальні прискорені освітні програми для ветеранів з урахуванням раніше набутих компетенцій, як це робиться за кордоном. Наприклад, курси з ІТ чи менеджменту, адаптовані

для аудиторії дорослих з військовим досвідом, з вечірньою або онлайн формою навчання. Виші та школи можуть впроваджувати для своїх працівників і студентів тренінги з розуміння потреб ветеранів (щоб попередити можливу стигматизацію у навчальному середовищі). Активна співпраця освіти, бізнесу і ветеранів створить синергію, коли освічені ветерани заповнюватимуть кадрові потреби підприємств, а ті, своєю чергою, підтримуватимуть освітні ініціативи.

6. Вдосконалення нормативно-правового забезпечення ветеранської реінтеграції, усунувши інституційні бар'єри.

Як показало дослідження, страх втратити пільги є стримуючим фактором для працевлаштування частини ветеранів. Тому варто переглянути відповідне законодавство: запровадити гнучкі механізми, які дозволять ветерану при виході на роботу зберігати частину соціальних виплат протягом певного перехідного періоду або допоки його дохід не перевищить визначений поріг. Також розумною є практика поетапного скорочення допомоги: скажімо, перші 3–6 місяців роботи виплати зменшуються лише частково, що стимулюватиме залишатися на робочому місці. Необхідно закріпити на законодавчому рівні і статус кар'єрних радників для ветеранів, визначити їхні повноваження та взаємодію з іншими структурами. Державний бюджет та місцеві програми повинні передбачати стале фінансування заходів з професійної адаптації ветеранів (курси, тренінги, консультації, підтримка бізнесу). Важливо, щоб положення Стратегії ветеранської політики України на період до 2030 року, яка декларує пріоритетність забезпечення гідного рівня життя захисників, були підкріплені конкретними нормативними актами та ресурсами [58]. Моніторинг виконання цієї Стратегії має включати чіткі показники успішності – рівень працевлаштування ветеранів, частка тих, хто пройшов перекваліфікацію, середній час працевлаштування після демобілізації, задоволеність послугами тощо. Відповідальність за досягнення цих показників повинна бути визначена за конкретними відомствами і регулярно оцінюватися на національному і регіональному рівнях.

7. Необхідність забезпечити тіснішу інтеграцію психологічної та профорієнтаційної роботи.

Не можна розглядати професійну адаптацію у відриві від психоемоційного стану ветерана. Тому усі програми сприяння зайнятості мають містити компонент психологічної підтримки. Практично це означає, що при центрах допомоги ветеранам повинні працювати психологи або бути налагоджена співпраця з центрами психологічної реабілітації: поки ветеран вчиться чи шукає роботу, він повинен мати доступ до терапії, груп особистісного росту, тренінгів зі зняття стресу. Соціальні працівники та кар'єрні консультанти повинні бути навчені елементарним навичкам психологічного «першого реагування»: вміти виявити, коли клієнту потрібна професійна психологічна допомога, та переконати його її прийняти. Без вирішення проблем ПТСР чи моральної травми подальші кар'єрні кроки можуть виявитися малоефективними. Також доцільно впроваджувати сімейну психотерапію або консультування для родин ветеранів, щоб подружжя та діти краще розуміли стан ветерана і разом працювали над його адаптацією. Інтегрований біопсихосоціальний підхід – коли психічне здоров'я, соціальна підтримка і професійний розвиток ідуть поруч – є запорукою дійсно стійкого результату.

8. Необхідність запровадити системну оцінку ефективності профорієнтаційних програм та механізм зворотного зв'язку від ветеранів.

Будь-які реформи мають базуватися на даних, тому варто створити інструменти моніторингу і оцінювання прогресу у реінтеграції. На національному рівні слід відстежувати динаміку показників: рівень безробіття серед ветеранів, середній дохід ветерана після участі у програмах, відсоток ветеранів, які залишаються на новій роботі більше року, тощо. Крім кількісних показників, важливі і якісні: рівень задоволеності життям, відчуття соціальної включеності, сімейний добробут ветеранів. Для цього можна проводити регулярні опитування ветеранів, фокус-групи, а також збирати відгуки від роботодавців та виконавців програм. Доцільно створити платформу зворотного

зв’язку - наприклад, онлайн-анкети для учасників курсів чи консультувань, де вони можуть анонімно оцінити якість допомоги і запропонувати поліпшення. Інформація від самих ветеранів (подібна до тої, що була отримана в нашому дослідженні) є безцінною для коригування політики. Крім того, варто запровадити експериментальні проєкти у різних регіонах чи підходах (пілотні центри, нові методики) і порівнювати їх результати, щоб масштабувати найуспішніші практики.

На нашу думку, реалізація наведених рекомендацій спрямована на формування в Україні цілісної, проактивної та чутливої до потреб клієнта системи профорієнтаційної соціальної роботи з ветеранами. Така система має поєднувати передові міжнародні підходи – індивідуалізацію, довготривалість супроводу, партнерство з бізнесом, громадськими організаціями та місцевими громадами – з урахуванням українського контексту і реалій перехідного періоду.

Попередній емпіричний етап дослідження засвідчив, що багато ветеранів стикаються з браком інформації, розрізненістю послуг і складнощами самостійно зорієнтуватися у наявних програмах. Це підтверджує, що запропонована модель є не лише концептуально обґрунтованою, а й обґрунтованою на практиці – як відповідь на актуальні потреби цільової групи.

Впровадження такої моделі означає, що від моменту звільнення з військової служби і до повного закріплення на новому місці роботи ветеран отримає не фрагментарну, а стабільну і послідовну підтримку: інформаційну, психологічну, освітню, профорієнтаційну та соціальну – у межах скоординованої структури. Це створить реальні можливості для професійної самореалізації, соціальної стабілізації та самоповаги ветеранів. Вони отримають шанс не просто повернутися до цивільного життя, а адаптуватися, збудувати нове професійне майбутнє з урахуванням своїх потреб та обставин.

Окрім особистих вигод для ветеранів, така система має довгостроковий соціально-економічний ефект: мотивовані, дисципліновані, підготовлені люди повертаються на ринок праці, що сприяє заповненню вакансій, зростанню

трудової активності, зміцненню соціального капіталу, підвищенню довіри до інститутів і стабільності суспільства. Кожен ветеран зможе отримати своєчасну і якісну допомогу у професійній самореалізації - від моменту звільнення з військової служби і до повного закріплення на новому місці роботи. Це не лише забезпечить гідне життя тим, хто захищав країну, а й принесе користь всьому суспільству, адже успішна реінтеграція ветеранів означає поповнення ринку праці вмотивованими, дисциплінованими та навченими кадрами, зростання економічної активності та зміцнення соціального капіталу держави.

Насамкінець, запровадження цієї моделі – це інвестування у майбутнє держави: створення адаптивної, відповідальної та стійкої системи ветеранської реінтеграції, яка враховує гідність людини, її потреби і забезпечує постійну підтримку. Якщо підхід буде реалізований із достатніми ресурсами, моніторингом і коригуванням – він може стати ключовим елементом сталого ветеранського соціального захисту в Україні.

ВИСНОВКИ

У межах кваліфікаційної роботи було комплексно досліджено теоретичні, методологічні та практичні аспекти профорієнтаційної соціальної роботи з ветеранами в сучасній Україні.

У роботі прямо розглядалися такі ключові поняття, як «соціальна робота», «ветеран», «профорієнтація», що дозволило сформувати цілісне понятійне поле дослідження. Соціальна робота пропонує методичну та етичну основу: гуманізм, орієнтація на ресурси клієнта, міждисциплінарність. Профорієнтація дає інструментальну рамку: інформаційні кампанії, тестування, навчання, наставництво. Категорія «ветеран» визначає цільову групу та її особливі потреби: досвід служби, травматичний досвід, потенціал лідерства та громадянської активності. У сукупності ці поняття визначають предмет роботи – систему соціальної підтримки професійного самовизначення ветеранів, яка спрямована на їхню реінтеграцію в суспільство через зайнятість і освіту.

Вивчення цих категорій крізь призму принципів системності, гуманізму, етичності, науковості, історизму, міждисциплінарності та практичної релевантності, а також застосування різноманітних методів аналізу, моделювання, порівняння, емпіричних досліджень і проєктування гарантує, що результати будуть ґрунтовними та корисними для впровадження. Подальша еволюція профорієнтаційної соціальної роботи потребує постійного діалогу між теорією та практикою, врахування досвіду інших країн і регіонів та зосередження уваги на гідності й потенціалі ветеранів як ресурсі розвитку суспільства.

З позиції теоретичного аналізу встановлено, що профорієнтаційна робота з ветеранами ґрунтується на поєднанні концепцій професійної адаптації (TWA), соціально-когнітивної теорії кар’єри (SCCT), теорії конструкції кар’єри та моделі життєвих ролей. Усі вони підкреслюють, що професійний вибір ветерана визначається взаємодією його індивідуальних ресурсів, пережитого військового досвіду, соціального оточення та реальних можливостей ринку праці. Узагальнення теоретичних підходів дозволило зробити висновок про те,

що ефективна профорієнтація ветеранів повинна мати інтегрований характер і поєднувати психологічну підтримку, професійне консультування, навчання, роботу з родиною та довготривалий супровід.

Аналіз організації профорієнтаційної роботи в Україні показав, що сучасна система перебуває у стані активного формування. Виявлено сильні сторони наявних програм – державного безоплатного навчання, цифрових сервісів («Кар'єра ветерана»), ініціатив громадських організацій – а також обмеження, пов'язані з нерівним доступом, бюрократичними бар'єрами, нестачею регіональних вакансій і недостатньою координацією між суб'єктами підтримки. Практика підтверджує, що ветерани найбільше потребують персоналізованих траєкторій професійного розвитку, психологічного супроводу, менторства та партнерства з роботодавцями.

У ході аналізу зарубіжного досвіду встановлено, що найефективніші моделі (США, Велика Британія, Ізраїль, Канада, Хорватія) реалізують багаторівневий підхід: підготовку до трансформації кар'єри ще до демобілізації, індивідуальні плани професійного розвитку, тісну співпрацю держави, громадського сектору та бізнесу, активне використання наставництва, короткотермінових сертифікаційних курсів та програм підтримки підприємництва. Їхня перевага полягає у високій скоординованості, чіткому фокусі на результатах і безперервності супроводу. Водночас деякі моделі демонструють фрагментарність або орієнтацію передусім на економічні показники без достатнього психологічного компонента, що важливо враховувати при адаптації міжнародних практик до українських реалій.

Емпіричне дослідження, проведене серед ветеранів Дніпропетровщини, дозволило отримати об'єктивну картину їхніх потреб, бар'єрів і досвіду отримання профорієнтаційних послуг. Встановлено, що більшість ветеранів мають високий потенціал до навчання та переорієнтації, володіють значущими управлінськими та організаційними навичками, але зіткнулися з проблемами психологічного характеру, медичними обмеженнями, нестачею інформації про наявні програми, стереотипами роботодавців і страхом втрати соціальних

гарантій. Дослідження показало, що фрагментарні заходи мають обмежений ефект, тоді як комплексна підтримка суттєво підвищує шанси на працевлаштування. Результати також засвідчили важливість гендерного підходу та необхідність спеціалізованих рішень для жінок-ветеранок, ветеранів з інвалідністю та мешканців сільських громад.

Рекомендації, сформовані за підсумками дослідження, включають: розширення мережі профорієнтаційних послуг на місцевому рівні та цифровізацію процедур; запровадження моделі «навігатора ветерана», який супроводжує клієнта від первинної консультації до працевлаштування; посилення співпраці з роботодавцями, зокрема через програми стажувань і корпоративні політики інклюзивного працевлаштування; розвиток менторських та наставницьких практик; забезпечення психологічного супроводу як невід’ємної складової професійної адаптації; адаптацію зарубіжних інноваційних підходів із урахуванням українського економічного та соціокультурного контексту; удосконалення державних політик щодо навчання, перекваліфікації та підтримки підприємництва ветеранів.

Таким чином, проведене дослідження підтвердило ключову роль профорієнтаційної соціальної роботи у процесі реінтеграції ветеранів у цивільне життя та визначило конкретні напрями, у яких українська система підтримки потребує подальшого розвитку. Результати роботи можуть бути використані у формуванні локальних і державних програм, у підготовці соціальних працівників і в удосконаленні практик підтримки ветеранів у період їхнього професійного переходу.

Отримані результати дозволили перевірити робочу гіпотезу дослідження: гіпотеза про те, що комплексна профорієнтаційна соціальна робота суттєво сприяє професійній адаптації ветеранів і їхній інтеграції у цивільне життя, підтвердилася повністю. Теоретичні дані, аналіз міжнародних моделей і емпіричні результати узгоджено демонструють переваги саме комплексного, міждисциплінарного та персоналізованого підходу.

Наукова значущість роботи полягає у поєднанні теоретичних концепцій кар’єрного розвитку з практикою соціальної роботи з ветеранами, у формуванні понятійної та методологічної рамки, яка може стати основою для подальших наукових досліджень. Практична значущість визначається можливістю застосування сформульованих висновків і рекомендацій у діяльності центрів зайнятості, ветеранських служб, громадських організацій і місцевих громад.

СПИСОК ЛІТЕРАТУРИ

1. Аналітична та статистична інформація. Державна служба зайнятості: вебсайт. URL: https://www.dcz.gov.ua/ (Дата звернення: 16.10.2025).

2. Близнюк В. В., Яценко Л. Д. Ринок праці України в умовах війни. *The Russian-Ukrainian war (2014-2022): historical, political, cultural-educational, religious, economic, and legal aspects / Scientific monograph.* Riga, Latvia : Baltija Publishing, 2022, P. 1106-1113. URL: http://baltijapublishing.lv/omp/index.php/bp/catalog/view/237/6356/13392-1 (Дата звернення: 10.09.2025).

3. Вайнола Р. Х. Технологізація соціально-педагогічної роботи: теорія та практика. Київ: НПУ ім. М. П. Драгоманова, 2008. 134 с.

4. Гурак Л. В. Державна підтримка ветеранського підприємництва. *Право та інновації.* 2024. №3(47). С. 44-49. URL: DOI: 10.37772/2518-1718-2024-3(47)-7. (Дата звернення: 10.09.2025).

5. Державна політика щодо ветеранів війни : аналіт. доп. / Р. В. Власенко, І. В. Гущук, Я. А. Жаліло та ін.; за наук. ред. Я. А. Жаліла. Київ : НІСД, 2025. 118 с. URL: https://niss.gov.ua/sites/default/files/2025-04/veterani-dopovid_0.pdf (Дата звернення: 10.09.2025).

6. Захарі́на Т. Соціальна робота з ветеранами гібридної війни: актуальні напрями. *Вісник педагогічного університету*. 2023. С. 102-110. URL: http://visnyk-ped.uzhnu.edu.ua/article/view/278662 (Дата звернення: 10.09.2025).

7. Захаріна Т. Реінтеграційний потенціал ветеранів як чинник успішної їх реінтеграції в соціум. *Social Work and Education.* №10(3). С. 263-275. URL: http://dspace.tnpu.edu.ua/bitstream/123456789/30739/1/ZAKHARINA.pdf (Дата звернення: 10.09.2025).

8. Звєрєва І. Д. Соціальна робота : навчальний посібник. Київ : Центр навчальної літератури, 2005. 328 с.

9. Зеліско Н. Зайнятість населення та її державне регулювання / Н. Зеліско, А. Гаврилюк *Економічні проблеми сталого розвитку : матеріали*

Міжнародної науковопрактичної конференції імені проф. Балацького О.Ф., м. Суми, 27 травня 2015 р. / За заг. ред.: О.В. Прокопенко, М.М. Петрушенка. Суми : СумДУ, 2015. С. 473-475.

10. Ілларіонов О. Ю. Ветеранський бізнес: правові засади підтримки і бізнесу. *Міжнародний науковий журнал «Грааль науки».* 2022. № 22. С. 89-99. URL: https://archive.journal-grail.science/index.php/2710-3056/article/view/692/709 (Дата звернення: 10.09.2025).

11. Кар'єра ветерана: Онлайн-платформа: український ветеранський фонд. URL: https://work.veteranfund.com.ua/ (Дата звернення: 10.09.2025).

12. Кокун О. М. Психологічна робота з військовослужбовцями - учасниками АТО на етапі відновлення: методичний посібник. / О. М. Кокун, Н. А.Агаєв, І. О. Пішко та ін. Київ : НДЦ ГП ЗСУ, 2017. 282 с.

13. Коляда Н., Левченко Н. Технології соціальної роботи : навчальний посібник. Умань : Візаві , 2018. 337 с.

14. Колісник А. С. До питання правового регулювання державної підтримки ветеранів війни в Україні. *Збірник наукових праць НДІ ПЗІР НАПрН України. Актуальні питання розбудови науково-дослідницької інфраструктури у воєнний та повоєнний періоди*: за матеріалами Інтернет-конференції (м. Харків, 28 лютого. 2024р.) / за ред. С. В. Глібка, А. М. Любчич. Харків: НДІ ПЗІР НАПрН України, 2024. 164 с. С. 81-87. URL: https://ndipzir.org.ua/wp-content/uploads/2024/02/conf_28.02.2024.pdf. (Дата звернення: 10.09.2025).

15. Колесников О. В. Основи наукових досліджень : навчальний посібник. 2-ге видання. Київ : Центр учбової літератури, 2011. 144 с.

16. Колотило А. М., Чуб І. М. Основи наукових досліджень. Конспект лекцій. Харків : ХНАМГ, 2011. 82 с.

17. Котенко С., Богдан Е. Соціально-економічна інтеграція ветеранів в Україні в умовах післявоєнного періоду. *Економіка та суспільство.* 2025. № 78. С. 55-68. URL: https://economyandsociety.in.ua/index.php/journal/article/view/6484/6424 (Дата звернення: 10.09.2025).

18. Кохан В. П. та ін. Правове забезпечення професійної адаптації та права на підприємницьку діяльність ветеранів війни: монографія. Харків: НДІ ПЗІР НАПрН України, 2024. 214 с.

19. Кохан В. П. Працевлаштування ветеранів війни за результатами професійної адаптації: правові проблеми і виклики. *Право та інновації.* 2024. № 2 (46). С. 179-185. С. 180. URL: https://pti.org.ua/ndipzir/uk/article/view/1158/838 (Дата звернення: 10.09.2025).

20. Кравченко О., Балдинюк О., Квашук В. Діяльність Центру ветеранського розвитку в умовах закладу вищої освіти. *Соціальна робота та соціальна освіта.* 2024. 1(12). С. 81-88.

21. Кравченко О., Швець В. Роль ветеранських організацій у реінтеграції та психологічній реабілітації ветеранів з інвалідністю в умовах війни *Психологічний журнал.* 2023. № 11. С. 37-44. URL: http://psyj.udpu.edu.ua/article/view/298401 (Дата звернення: 10.09.2025).

22. Крушельницька О. Методологія та організація наукових досліджень: навчальний посібник. Київ : Кондор, 2006. 206 с.

23. Кузнецова М. Ю., Гресь Н. М., Горбачова К. М. Актуальні проблемні питання реалізації права на пільги як одного зі способів соціального захисту ветеранів війни в Україні. *Юридичний науковий електронний журнал.* 2024. №7. С. 220-224. URL: http://lsej.org.ua/7_2024/54.pdf (Дата звернення: 10.09.2025).

24. Купенко О. В. Соціальна робота: від теорії до практики : навчальний посібник. Суми : СумДУ, 2020. 192 с.

25. Лизанець А. Нестерова С. Розвиток віртуального ринку праці в умовах інформаційного суспільства *Економіка і суспільство.* 2017. Вип. №12. С. 480-485

26. Мальований М. І., Улянич Ю. В., Підлубна О. Д. Професійна та соціальна адаптація військовослужбовців, ветеранів та членів їхніх сімей в Україні. *Збірник наукових праць Уманського національного університету*

садівництва. 2022. Випуск 101, Частина 2. С. 197-207. URL: https://journal.udau.edu.ua/assets/files/101.2/18.pdf (Дата звернення: 10.09.2025).

27. Мамаєв І. О. Огляд іноземного досвіду щодо професійної адаптації ветеранів війни. *Право та інновації*, 2024. №3(47). С. 70-77. URL: https://pti.org.ua/ndipzir/uk/article/view/1188 (Дата звернення: 10.09.2025).

28. Маршавін Ю. М., Кицак Т. Г., Василенко А. О. Модернізація ринку праці на засадах концепту соціальної відповідальності як базова умова відновлення України *Проблеми сучасних трансформацій. Серія: економіка та управління.* 2023. №7 URL: https://reicst.com.ua/pmt/article/view/2023-7-07-02/2023-7-07-02 (Дата звернення: 10.09.2025).

29. Міжнародна федерація соціальних працівників (IFSW). Глобальне визначення соціальної роботи. URL: https://www.ifsw.org/what-is-social-work/global-definition-of-social-work/ (Дата звернення: 14.11.2025).

30. Міністерство у справах ветеранів України. Офіційний сайт. URL: https://mva.gov.ua (Дата звернення 10.10.2025).

31. Моргунов О. А. Соціалізація військових ветеранів у форматі ветеранських хабів як чинник зміцнення національної безпеки *Міжнародна та національна безпека: теоретичні і прикладні аспекти: матеріали IX Міжнародної науково-практичної конференції (м. Дніпро, 21 березня 2025 р.).* Дніпро: ДДУВС, 2025. С. 28-30.

32. Національне агентство кваліфікацій : вебсайт. URL: https://nqa.gov.ua/pro-nas/ (Дата звернення: 14.11.2025).

33. Олійник Т. І., Жураковська А. В. Ринок праці в Україні під час війни *Молодий вчений. Серія «Економічні науки».* 2024. №1(125). С. 121-125

34. Ортікова Н. В. Соціальні чинники молодіжного безробіття у сучасних дослідженнях. *Ринок праці та зайнятість населення.* 2015. №2. С. 44-47

35. Офіційний сайт Державної служби статистики України. URL: https://stat.gov.ua/uk (Дата звернення: 14.11.2025).

36. Павлюк Т. І. Ринок праці: теорія, методологія, практика. Вінниця: ВТЕІ КНТЕУ, 2018. 212 с.

37. Петруха Н., Денисенко Ю. Реінтеграція ветеранів як ключовий фактор економічного розвитку України. *Наукові перспективи.* 2024. № 6(48). URL: https://perspectives.pp.ua/index.php/np/article/view/12776 (Дата звернення: 10.09.2025).

38. Портал «єРобота» : Урядова програма безповоротних грантів для створення та розвитку власного бізнесу URL: https://erobota.diia.gov.ua/#about (Дата звернення: 14.11.2025).

39. Постна Д. А. Забезпечення працевлаштування ветеранів війни. *Науковий вісник Ужгородського національного університету*. *Серія «Право».* 2024. Т. 3 № 86. С. 15-27. URL: http://visnyk-pravo.uzhnu.edu.ua/article/view/320627 (Дата звернення: 14.10.2025).

40. Психологічне консультування безробітних: методичний посібник / за ред. П. Г. Верьовки, Н. М. Бугай. Київ : Науково-методичний центр Інституту підготовки кадрів Державної служби зайнятості України, 1999. 33 с.

41. Програма реінтеграції ветеранів України, 2024. URL: https://veteran-reintegration.in.ua/pro-nas/ (Дата звернення: 14.09.2025).

42. Про соціальні послуги: Закон України від 17.01.2019 № 2671-VIII оновлення 27.09.2025 URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2671-19#Text (Дата звернення: 14.11.2025).

43. Про соціальний і правовий захист військовослужбовців та членів їх сімей: Закон України від 20.12.1991 р. № 2011-XII. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2011-12#Text (Дата звернення: 14.10.2025).

44. Про статус ветеранів війни, гарантії їх соціального захисту: Закон України від 22 жовтня 1993 р. № 3551-XII (із змінами та доповненнями). URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/3551-12#Text (Дата звернення: 10.11.2025).

45. Пшик-Ковальська О. О. Виклики та перспективи соціально-професійної адаптації ветеранів в Україні: адміністративні механізми та

управлінські рішення / О. О. Пшик-Ковальська, І. В. Замулко, В. І. Перун *Економіка та суспільство.* 2025. №77. С. 686-693

46. Сайко Н. Соціальна робота з військовими та ветеранами російсько-української війни *Витоки педагогічної майстерності*. 2024. №34. С. 218-222. URL: https://sources.pnpu.edu.ua/article/view/318131/308616 (Дата звернення: 10.09.2025).

47. Саранча І., Стасюк В. Соціально-психологічна адаптація учасників бойових дій до мирних умов життя. Наукові записки Вінницького держ. педуніверситету імені М. Коцюбинського. Серія: Педагогіка і психологія. 2022. Вип. 71. С. 127-133. URL: https://vspu.net/nzped/index.php/nzped/article/view/685 (Дата звернення: 10.09.2025).

48. Северин Л. І. та ін. Азбука пошуку роботи: навчальний посібник / Л. І. Северин, О. П. Войтович, В. М. Дудатьєва, О. М. Тарасова. Вінниця : ВНТУ, 2008. 153 с.

49. Семигіна Т. В., Мигович І. І. Вступ до соціальної роботи: навчальний посібник для студентів вищих навчальних закладів / за ред. Т. В. Семигіної, І. І. Миговича. Київ : Академвидав, 2005. 304с.

50. Семигіна Т. Соціальна політика у глобальному вимірі: монографія. Київ : Пульсари, 2003. 252 с.

51. Сисоєва М. С., Бондар О. В. Профорієнтація: теорія та практика: навчальний посібник. Київ : Либідь, 2007. 176 с.

52. Сільвестрова О. Ю. Технології соціальної допомоги : навчальний посібник. Луцьк : ЛНТУ, 2023. 104 с.

53. Скульська В. Є. Організація професійного навчання безробітних у професійно-технічних навчальних закладах : методичний посібник. Київ : ІПК ДСЗУ, 2012. 158 с.

54. Скуратівський В. А., Палій О. М., Лібанова Е. М. Соціальна політика : навчальний посібник. Київ : МАУП, 1997. 360 с.

55. Соцька А. та ін. Реінтеграція ветеранів з інвалідністю : методичний посібник / А. Соцька, В. Олійник, Н. Гусак, та ін. Київ, 2022. 78 с. URL:

https://www.undp.org/sites/g/files/zskgke326/files/2023-01/Reintegration-manual.pdf (Дата звернення: 10.09.2025).

56. Соціальна робота у сфері зайнятості населення : навчальний посібник / за ред. В. В. Харабет, А. І. Андрющенко, В. М. Ніколаєвського. Маріуполь : Новий світ, 2012. 568 с.

57. Соціальна робота в Україні : навчальний посібник / І. Д. Звєрєва, О. В. Безпалько, С. Я. Харченко та ін.; за заг. ред. І. Д. Звєрєвої, Г. М. Лактіонової. Київ : Науковий. світ, 2003. 233 с.

58. Стратегія державної політики щодо ветеранів до 2030 року. Затверджена постановою Кабінету Міністрів України від 29 грудня 2021 р. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1209-2024-%D1%80#Text (Дата звернення: 14.11.2025).

59. Технології соціальної роботи: навчальний посібник / О. А. Агарков, Д. Ю. Арабаджиєв, Г. В. Єрохіна, І. В. Мещан. Запоріжжя: АТ «Мотор-Січ», 2015. 487 с.

60. Шевердіна В. Правова основа соціального забезпечення військовослужбовців та членів їх сімей за законодавством України: сучасний стан. *Право та інноваційне суспільство*. 2024. №1(22). С.32-38. URL: https://apir.org.ua/lais/uk/article/view/430/365 (Дата звернення: 10.09.2025).

61. Які програми для започаткування та розвитку ветеранського підприємництва діють в Україні? Український ветеранський фонд. URL: https://mva.gov.ua/prescenter/category/86-novini/yaki-programi-dlya-zapochatkuvannyata-rozvitku-veteranskogo-pidpriyemnictva-diyut-v-ukrayini (Дата звернення: 10.11.2025).

62. Dawis R.V., Lofquist L.H. A Psychological Theory of Work Adjustment: An Individual-Differences Model and its Applications. Minneapolis: University of Minnesota Press, 1984. URL: https://vpr.psych.umn.edu/sites/vpr.umn.edu/files/2022-05/Dawis_Lofquist%201984%20A%20Psychological%20TWA.pdf (Дата звернення: 09.09.2025).

63. International Federation of Social Workers : офіційний сайт. – URL: https://www.ifsw.org/what-is-social-work (Дата звернення: 09.10.2025).

64. Euromil (European Organisation of Military Associations and Trade Unions). European Network of Military and Veteran Associations: Overview of Initiatives. Brussels: Euromil, latest edition. URL: https://euromil.org/ (Дата звернення: 10.10.2025).

65. Forces Employment Charity. Veterans Support Programme. - London: Forces Employment Charity, latest edition. URL: https://www.forcesemployment.org.uk/programmes/veterans-support-programme/ (Дата звернення: 10.09.2025).

66. Hutcheon, D. etc. The Health and Wellbeing Outcomes of Employment and Vocational-Based Interventions for Veterans: *A Scoping Review. Journal of Veterans Studies.* 2025. № 11(1). P 95-111. URL: https://journal-veterans-studies.org/articles/10.21061/jvs.v11i1.638 (Дата звернення: 10.10.2025).

67. Litz B.T., Stein N., Delaney E. та ін. Moral injury and moral repair in war veterans: a preliminary model and intervention strategy *Clinical Psychology Review.* 2009. Vol. 29, No. 8. P. 695-706. URL: https://pubmed.ncbi.nlm.nih.gov/19683376/ (Дата звернення: 10.10.2025).

68. Ministry of Defence & Right Management. Career Transition Partnership (CTP): Service Leaver’s Guide to Employment. London: MOD & Right Management, latest edition. URL: https://www.modctp.co.uk/home (Дата звернення: 10.10.2025).

69. National Association of Social Workers. NASW Standards for Social Work with Service Members, Veterans, and Their Families. Washington (DC): NASW Press, 2012. URL: https://www.socialworkers.org/LinkClick.aspx (Дата звернення: 10.10.2025).

70. U.S. Department of Veterans Affairs. Vocational Rehabilitation and Employment (VR&E) Program: Guide and Services. Washington (DC): Veterans Benefits Administration, latest edition. URL: https://www.benefits.va.gov/vocrehab/ (Дата звернення: 10.10.2025).

71. U.S. Department of Veterans Affairs. The GIBill: Education Benefits for Veterans and Service Members. Washington (DC): Veterans Benefits Administration, latest edition. URL: https://benefits.va.gov/gibill/ (Дата звернення: 10.10.2025).

72. Veterans Affairs Canada. Transition to Civilian Life: Programs and Services for Veterans. Ottawa: Government of Canada, latest edition. URL: https://www.veterans.gc.ca/en (Дата звернення: 10.10.2025).

73. Veteran Hub. Практика: підтримка компаній, які зустрічають ветеранів і ветеранок у командах URL: https://praktyka.veteranhub.com.ua/ (Дата звернення: 10.10.2025).

74. WithYouWithMe. Veteran Technology Training and Placement Program. - Sydney: WithYouWithMe Pty Ltd, latest edition. URL: https://withyouwithme.com/platform/ (Дата звернення: 10.10.2025).

75. World Health Organization. Community-Based Rehabilitation: CBR Guidelines. Geneva: WHO Press, 2010. URL: https://www.who.int/publications/i/item/9789241548052 (Дата звернення: 10.10.2025).

76. Wounded Warrior Project. Warriors to Work. Jacksonville (FL): Wounded Warrior Project, latest edition. URL: https://www.woundedwarriorproject.org/ (Дата звернення: 10.10.2025).

ДОДАТКИ

Додаток А

Анкета «Професійна адаптація ветеранів: досвід, потреби, очікування»

(заповнюється анонімно; орієнтовний час - 12 хв)

Інструкція для респондента

Шановний(а) учаснику(це) дослідження! Просимо Вас заповнити цю анкету, яка є частиною наукового дослідження, присвяченого вивченню профорієнтаційної соціальної роботи з ветеранами. Анкета є анонімною, отримані відповіді будуть використані лише в узагальненому вигляді з метою аналізу стану та потреб ветеранської спільноти у сфері професійної адаптації.

Будь ласка, відповідайте щиро, обираючи варіанти, які найточніше відображають Вашу думку чи ситуацію. Питання зі зірочкою * - необов'язкові.

Блок А. Основна інформація про учасника опитування

А1. Стать:

☐ Чоловік ☐ Жінка

А2. Вік (повних років): _____

А3. Область проживання: ___Населений пункт: ___

А4. Освіта:

☐ Середня ☐ Професійно-технічна ☐ Незакінчена вища

☐ Бакалавр ☐ Магістр/вище

А5. Сімейний стан:

☐ Неодружений/незам. ☐ Одружений/зам. ☐ Розлучений(а) ☐ Інше

А6*. Наявність дітей:

☐ Так ☐ Ні Якщо так, скільки: ___

Блок Б. Військовий досвід і статус

Б1. Ваш статус:

☐ УБД ☐ Особа з інвалідністю внаслідок війни (група: __) ☐ Інше:

Продовження Додатку А

Б2. Рід військ/посада під час служби: ___

Тривалість служби: ___ місяців/років

Б3*. Поранення/ПТСР/ін. стани, що впливають на працю:

☐ Так ☐ Ні ☐ Важко відповісти

Б4. Дата демобілізації: _____

Блок В. Поточний стан зайнятості

В1. Зайнятість:

☐ Працюю повний день ☐ Частково

☐ Самозайнятий/підприємець ☐ Безробітний ☐ Навчаюся

В2. Галузь/посада (якщо працюєте): _____

В3. Скільки часу шукаєте роботу (якщо безробітний):

☐ <1 міс ☐ 1–3 міс. ☐ 3–6 міс. ☐ >6 міс.

В4. Бажана форма зайнятості:

☐ Офіс ☐ Віддалено ☐ Змішано ☐ Гнучкий графік

Блок Г. Компетенції та навички, які можна використати після служби

Г1. Позначте військові навички, які вважаєте корисними в цивільній сфері (можна кілька):

☐ Лідерство ☐ Управління проєктами ☐ Логістика/постачання

☐ Комунікації ☐ Кібер/ІТ ☐ Технічне обслуговування/ремонт

☐ Безпека/ризик-менеджмент ☐ Інше (ваш варіант)

Г2. Оцініть свій рівень цифрових навичок: *Оцініть за шкалою від 1 до 5, де 1 – дуже низька, а 5 – дуже висока.*

Г3. Сертифікати/курси, якщо такі є (вказати): __

Блок Д. Професійні плани та сфери, що Вас цікавлять

Д1. Які напрями вас цікавлять найбільше? (оберіть до трьох):

Продовження Додатку А

☐ Безпека, охоронна діяльність ☐ Будівництво, технічні спеціальності, ☐ Інформаційні технології (ІТ) та цифрові професії ☐ Підприємництво або власна справа ☐ Соціальна сфера, освіта ☐ Інше (ваш варіант)

Д2. Готовність пройти перекваліфікацію найближчими 6 місяцями: *Оцініть за шкалою від 1 до 5, де 1 – дуже низька, а 5 – дуже висока.*

Д3. Самоефективність у пошуку роботи (наскільки ви впевнені, що знайдете роботу за 3 міс.): *Оцініть за шкалою від 1 до 5, де 1 – дуже низька, а 5 – дуже висока.*

Блок Є. Ваш досвід користування послугами з працевлаштування чи навчання. *Оцініть за шкалою від 1 до 5, де 1 - дуже низька, а 5 - дуже висока.*

Є1. Чи звертались ви по такі послуги? (Так/Ні/Планую; задоволеність 1–5)

Є1.1. Соціальний супровід ___ (1–5)

Є1.2. Кар'єрне консультування/профорієнтація ___ (1–5)

Є1.3. Професійна реабілітація/перекваліфікація ___ (1–5)

Є1.4. Психологічна підтримка ___ (1–5)

Є1.5. Гранти/підтримка бізнесу/наставництво ___ (1–5)

Є2. Головні причини незвернення (якщо не звертались):

☐ Не знаю, куди звертатись ☐ Недовіра ☐ Черги/бюрократія

☐ Відсутність часу ☐ Стан здоров'я ☐ Інше (ваш варіант)

Розділ Ж. Труднощі та перешкоди у працевлаштуванні

Ж 1. З якими основними труднощами Ви стикалися (або можете стикнутися) під час пошуку роботи після служби? *(Можна обрати кілька варіантів):* ☐ Відсутність потрібної освіти або спеціальності ☐ Брак цивільного досвіду роботи ☐ Невпевненість у власних силах ☐ Складнощі з адаптацією до нового середовища

Продовження Додатку А

☐ Проблеми зі здоров’ям ☐ Недостатня підтримка з боку державних або громадських структур ☐ Інше (ваш варіант)

Ж.2. Чи відчували Ви упереджене ставлення під час пошуку роботи через статус ветерана?

☐ Так, часто ☐ Іноді ☐ Ні, ніколи ☐ Важко сказати

Ж.3. * На Вашу думку, що найбільше заважає ветеранам успішно працевлаштовуватися? _____

Блок К. Потреби та очікування щодо допомоги після служби

К1. Які формати підтримки були б найкорисніші? (до 5):

☐ Оплачувані стажування ☐ Курси з конвертації навичок ☐ Гранти/мікрокредити ☐ Наставництво від ветеранів ☐ Психологічна підтримка ☐ Юридичні консультації ☐ Посередництво з роботодавцями ☐ Дитсадок/догляд ☐ Інше (ваш варіант)

К2. Бажаний режим послуг: ☐ Офлайн центр ☐ Онлайн платформа ☐ Змішано

К3. Готовність співпрацювати з кар’єрним консультантом протягом 3 міс.:

Оцініть за шкалою від 1 до 5, де 1 – дуже низька, а 5 – дуже висока.

Блок Л. Роль родини та громади у підтримці ветеранів

Л1. Чи залучені члени родини до ваших освітніх/кар’єрних рішень?

Оцініть за шкалою від 1 до 5, де 1 – дуже низька, а 5 – дуже висока.

Л2 Чи є у вашій громаді ветеранські ініціативи/мережі підтримки?

☐ Так ☐ Ні ☐ Не знаю

Блок М. Пропозиції щодо вдосконалення системи підтримки ветеранів

М.1. На Вашу думку, що могло б зробити допомогу ветеранам у працевлаштуванні більш ефективною? (Можете обрати або записати власні варіанти):

Продовження Додатку А

☐ Проведення коротких курсів перекваліфікації ☐ Індивідуальні консультації з кар’єрним радником ☐ Наставництво від інших ветеранів, які вже працевлаштувалися ☐ Більше інформації про доступні вакансії ☐ Онлайн-формати навчання ☐ Спрощення бюрократичних процедур

☐ Психологічна підтримка під час пошуку роботи ☐ Інше (ваш варіант):

М2. Що, на Вашу думку, потрібно вдосконалити у роботі служб або організацій, які допомагають ветеранам знайти роботу?

М3. Які три найважливіші пропозиції Ви могли б висловити щодо покращення послуг для ветеранів?: ☐ більше коротких курсів, сучасні професії, онлайн-навчання ☐ спрощення процедур, менше бюрократії, швидший зворотний зв’язок ☐ індивідуальні консультації, підтримка наставників, допомога з резюме ☐ Інше (ваш варіант)

М4. * Що б Ви хотіли побажати соціальним працівникам, які надають профорієнтаційну підтримку ветеранам?

Дякуємо за участь!

За бажанням залиште контакт для зворотнього зв'язку (необов’язково): Тел./Email: _____

Форма інформованої згоди (коротко)

Я, _____, ознайомлений(а) з метою дослідження, умовами анонімності та правом відмови; згоден(на) на обробку знеособлених даних у наукових цілях.

Підпис (для паперової версії): _____ Дата: __.__.____

Продовження Додатку А

Форма інформованої згоди респондента

Я, _____, підтверджую, що отримав(ла) достатню інформацію про мету, зміст та умови проведення соціологічного (емпіричного) дослідження, спрямованого на вивчення профорієнтаційної соціальної роботи з ветеранами.

Мені роз’яснено, що участь у дослідженні є добровільною, відповіді будуть використані в узагальненому та знеособленому вигляді виключно для наукових цілей.

Я поінформований(а) про своє право відмовитися від участі або припинити заповнення анкети у будь-який момент без жодних наслідків. Я розумію, що мої персональні дані не підлягають розголошенню та оброблятимуться відповідно до вимог Закону України «Про захист персональних даних».

Підтверджую свою згоду на участь у дослідженні та на обробку знеособлених даних у наукових цілях.

Підпис (для паперової версії): _____

Дата: «_» _____ 20 р.

Додаток Б

Узагальнені кількісні результати анкетування ветеранів

У таблицях нижче подано узагальнені результати анкетування ветеранів за основними блоками анкети «Професійна адаптація ветеранів: досвід, потреби, очікування». Значення наведено переважно у відсотках (%) та середніх оцінках за шкалами. За потреби абсолютну кількість респондентів (n) можна обчислити, виходячи із загальної чисельності вибірки (N = ___ осіб).

Таблиця 1 Соціально-демографічні характеристики респондентів

Середній вік респондентів: 34 роки; мінімальний – 22, максимальний – 55.

Показник	Категорія	Частка респондентів, %
Стать	Чоловіки	70%
	Жінки	30%
Освіта	Повна загальна середня	25%
	Професійна (коледж, ПТУ)	35%
	Вища (бакалавр / магістр)	40%
Сімейний стан	У шлюбі	55%
	Розлучені	10%
	Неодружені / інший статус	35%
Наявність дітей	Мають дітей	48%

Таблиця 2. Військовий досвід і статус респондентів

Середня тривалість військової служби становила близько 18 місяців; 28% опитаних служили понад 2 роки. Більшість демобілізувалася у 2022–2024 роках.

Показник	Категорія	Частка респондентів, % (орієнтовно)
Статус	Учасники бойових дій (УБД)	понад 80%
	Особи з інвалідністю внаслідок війни	майже 15%
	Інші категорії (звільнені в запас тощо)	кілька відсотків
Стан здоров’я	Є поранення / ПТСР, що впливають на працездатність	34%

Таблиця 3. Поточний стан зайнятості ветеранів

Показник	Категорія	Частка, % від усіх респондентів
Статус зайнятості	Працевлаштовані загалом	40%
	Працюють повний день	25%
	Часткова зайнятість	8%
	Власний бізнес / самозайнятість	7%
	Безробітні	45%
	Навчаються / проходять перенавчання	8%

Продовження Додатку Б

Серед безробітних близько 70% шукають роботу понад 3 місяці, з них близько 40% – понад півроку.

Показник	Категорія	Частка, % серед безробітних
Тривалість пошуку роботи	Понад 3 місяці	70%
	Понад 6 місяців (із тих, хто шукає >3 міс.)	40%
Показник	Категорія	Частка, % від усіх респондентів
Бажаний формат зайнятості	Гнучкий графік / дистанційно	51%
	Стандартна офісна / стаціонарна робота	35%
	Не визначилися з форматом	14%

Таблиця 4. Рівень мотивації та само-ефективності щодо працевлаштування

Показник	Значення	Додаткова інформація
Середня готовність до професійної перепідготовки (1–5)	3,8	52% дали 4–5 балів; 15% – 1–2 бали
Індекс готовності до працевлаштування (0–1)	0,75	Нормований інтегральний показник
Середня само-ефективність у пошуку роботи (1–5)	3,2	32% дали 4–5 балів; 25% – 1–2 бали; 43% – 3 бали
Самоефективність при наявності поранень/ПТСР	2,7	Середній бал для групи з проблемами здоров’я
Самоефективність без таких проблем	3,5	Середній бал для групи без проблем здоров’я

Продовження Додатку Б

Таблиця 5. Основні бар’єри працевлаштування та досвід дискримінації

Тип бар’єру / показник	Категорія	Частка, % / значення
Стан здоров’я та психологічні труднощі	Вказали як бар’єр	53%
Ринкові бар’єри	Відсутність підходящих вакансій у регіоні	47%
	Занадто низький рівень оплати праці	29%
Освітні бар’єри	Брак цивільної освіти / сертифікатів	31%
Сімейні обставини	Необхідність догляду за дітьми / родичами (загалом)	19%
	Необхідність догляду серед жінок-ветеранок	Приблизно 40%
	Необхідність догляду серед чоловіків-ветеранів (орієнтовно)	Приблизно 20%
Дискримінація	Прямо заявили про упереджене ставлення як бар’єр	24%
Досвід упередження	Відчували упередженість хоча б іноді протягом року	41%
Середній бал частоти упередженого ставлення (1–5)	Уся вибірка	2,4%
Інституційні бар’єри	Побоювання втратити виплати / пільги при офіційному працевлаштуванні	14%
Працевлаштування ветеранів з інвалідністю	Частка працевлаштованих	Приблизно 20%
Працевлаштування ветеранів без інвалідності	Частка працевлаштованих	Приблизно 45%

Продовження Додатку Б

Таблиця 6. Військові компетенції, релевантні для цивільної сфери, та цифрові навички

Показник	Категорія	Частка, % / значення
Військові навички, корисні в цивільній сфері	Лідерство	62%
	Управління проєктами	44%
	Логістика / постачання	39%
	Комунікації	30%
	Безпека / ризик-менеджмент	27%
	Технічне обслуговування / ремонт	21%
	Кібербезпека / IT	15%
	Інше (медицина, викладання, спецтехніка тощо)	8%
Середня кількість відзначених навичок	На одного ветерана	Приблизно 3%
Рівень цифрових навичок (1–5)	Середній бал по вибірці	3,7%
	Частка, що оцінили свої навички на 4–5 балів	40%
	Частка, що оцінили свої навички на 1–2 бали	10%
Рівень цифрових навичок у віці 50+	Середній бал	3,2%
Наявність додаткових сертифікатів / курсів після служби	Мають сертифікати	34%
Сертифікати серед працевлаштованих	Мають сертифікати	45%
Сертифікати серед безробітних	Мають сертифікати	22%

Таблиця 7. Професійні інтереси та напрями бажаної діяльності

Напрям діяльності	Характер прикладів	Частка респондентів, % (обрали цей варіант)
Інформаційні технології (IT)	Кібербезпека, програмування, техпідтримка	28%
Управління / бізнес / менеджмент	Власна справа, керівні посади	25%
Охоронна діяльність / правоохоронні органи	Охоронні структури, силові органи	20%
Технічні та інженерні спеціальності	Механіка, будівництво, електроніка	15%
Соціальна робота / психологія	Допомога ветеранам, робота у службах підтримки	10%
Інші напрями	Мистецтво, наука, аграрний сектор тощо	Поодинокі випадки

Продовження Додатку Б

Таблиця 8. Досвід отримання підтримки та рівень задоволеності послугами

Вид послуги	Користувалися, %	Планують звернутися, %	Не зверталися, %	Середня задоволеність (1–5)
Соціальний супровід	29%	12%	59%	Приблизно 3,5
Кар’єрне консультування / профорієнтація	21%	15%	64%	4,2
Професійна реабілітація / перекваліфікація	24%	–	–	Приблизно 3,5
Психологічна підтримка	34%	–	–	3,8
Гранти / підтримка бізнесу / наставництво	9%	11%	80%	3,6

Інтегральний індекс задоволеності послугами склав близько 3,7 (із 5 можливих).

Таблиця 9. Основні причини незвернення по допомогу

Причина незвернення	Частка респондентів, %	Коментарі
Не знають, куди звертатися	28%	
Недовіра до системи, сумніви в ефективності	25%	
Складні процедури, черги, бюрократія	17%	
Брак часу / можливостей відвідувати установи	10%	
Психологічні бар’єри (стигма, сором просити допомогу)	–	Згадувалося у відкритих відповідях

Таблиця 10. Результати участі ветеранів у програмах підтримки

Результат / оцінка	Категорія	Частка, % / значення
Загальний результат отримання послуг	Відзначили позитивні зміни загалом	42%
	Не помітили суттєвих змін	45%
	Важко оцінити / не визначилися	13%
Конкретні позитивні результати	Підвищення мотивації / впевненості	25%
	Набуття нових навичок / сертифікатів	18%
	Отримання стажування або працевлаштування	11%
	Відкриття власного бізнесу	4%
Комплексна підтримка (курси + наставництво + працевлаштування)	Частка успішних випадків	Приблизно 30%

Продовження Додатку Б

Таблиця 11. Потреби у підтримці та бажані формати послуг

Тип підтримки / формату	Категорія	Частка респондентів, % / значення
Найбільш корисні формати підтримки	Оплачувані стажування	58%
	Курси з конвертації військових навичок	51%
	Гранти / пільгові кредити для власної справи	45%
	Наставництво від досвідчених ветеранів	40%
	Посередництво з роботодавцями	33%
	Психологічна підтримка	28%
	Юридичні консультації	25%
	Послуги з догляду за дітьми загалом	18%
	Послуги з догляду за дітьми для жінок-ветеранок з дітьми	Більше 50%
Бажаний формат надання послуг	Змішаний (онлайн + офлайн)	54%
	Переважно онлайн	29%
	Переважно офлайн центри	17%
Готовність до тривалої співпраці з кар’єрним радником	Середній бал (1–5)	4,1%
	Висока готовність (4–5 балів)	63%
	Низька готовність (1–2 бали)	10%

Таблиця 12. Роль родини та ветеранських ініціатив у громаді

Показник	Категорія	Значення / частка, %
Залученість сім’ї до освітніх / кар’єрних рішень	Середній бал (1–5)	3,3%
Наявність ветеранських ініціатив у громаді	Є ініціативи / проєкти	27%
	Немає ініціатив	46%
	Не знають про такі ініціативи	27%

Декларація
академічної доброчесності
здобувача ступеня вищої освіти ЗНУ

Я, Смілянська Наталя Миколаївна, студентка 2 курсу магістратури, форма навчання заочна, факультет соціології та управління, спеціальність «Соціальна робота» освітньо-професійна програма «Соціальна робота», адреса електронної пошти smelianskay.n.m.@gmail.com,

– підтверджую, що написана мною кваліфікаційна робота на тему «Профорієнтаційна соціальна робота з ветеранами» відповідає вимогам академічної доброчесності та не містить порушень, що визначені у ст. 42 Закону України «Про освіту», зі змістом яких ознайомлений;

– заявляю, що надана мною для перевірки електронна версія роботи є ідентичною її друкованій версії;

– згодна на перевірку моєї роботи на відповідність критеріям академічної доброчесності у будь-який спосіб, у тому числі за допомогою інтернет-системи, а також на архівування моєї роботи в базі даних цієї системи.

Дата 04.12.2025 Підпис _____ ПІБ (студентка) Смілянська Н.М.
Дата 04.12.2025 Підпис _____ ПІБ (науковий керівник) Цапліна І. С.