

ПРОГРАМА РЕАДАПТАЦІЇ ВЕТЕРАНІВ СЕКТОРУ БЕЗПЕКИ І ОБОРОНИ УКРАЇНИ ДО ПРОФЕСІЙНОЇ ДІЯЛЬНОСТІ ТА ЦИВІЛЬНОГО ЖИТТЯ

PROGRAM OF READAPTATION OF VETERANS OF UKRAINE'S SECURITY AND DEFENSE SECTOR TO PROFESSIONAL ACTIVITY AND CIVILIAN LIFE

У статті розглянуто світовий досвід реінтеграції ветеранів війни, а також представлено програму реадaptaції для фахівців сектору безпеки й оборони України, які мають бойовий досвід, з метою їх повернення до професійної діяльності та цивільного життя. Проаналізовано світовий досвід реалізації програм реінтеграції ветеранів (зокрема, у Сполучених Штатах Америки, Канаді, Хорватії та Ізраїлі). З'ясовано, що більшість програм зосереджені на відновленні попередньої професії або короткостроковому працевлаштуванні. Виявлено, що такі підходи не беруть до уваги унікальний військовий досвід, нові компетенції та внутрішню трансформацію особистості ветеранів, і це часто унеможливує або робить небажаним повернення до «довоєнного» життя. Обґрунтовано необхідність розроблення нових, комплексних програм, які б ураховували ці чинники.

Описано структуру програми, її цілі, принципи, етапи й методи реалізації. Програма спрямована на забезпечення сталого повернення ветерана війни до повноцінного функціонування в суспільстві. Вона передбачає збереження або трансформацію його професійної ідентичності, а також поетапне формування індивідуальної траєкторії повернення. Це відбувається з урахуванням довоєнного професійного досвіду, навичок, набутих у військовій сфері, змін у системі цінностей і психофізіологічного стану особистості. Кінцева мета – забезпечити стаке повернення ветерана до повноцінного життя, зберегти або трансформувати його професійну ідентичність, інтегруючи військовий досвід із новою траєкторією розвитку. Даний підхід розглядає реадaptaцію не як відновлення попереднього статусу, а як динамічну трансформацію особистості. Це дозволяє ветеранам не лише повернутися до колишніх професійних і соціальних ролей, а й розкрити свій потенціал для переорієнтації на нові професійні напрями, які є логічним продовженням їхнього попереднього життєвого досвіду.

Реалізацію програми показано на конкретному прикладі її практичного застосування, що робить її дієвим інструментом, а не просто теоретичною моделлю, та забезпечує успішну й довгострокову реадaptaцію ветеранів.

Ключові слова: реадaptaція ветеранів, сектор безпеки й оборони, професійна адап-

тація, психологічна реабілітація, соціальна реінтеграція.

The article examines the global experience of war veteran reintegration and presents a readaptation program for specialists of Ukraine's security and defense sector who have combat experience, aimed at facilitating their return to professional activity and civilian life. The global experience of implementing veteran reintegration programs (specifically in the USA, Canada, Croatia, and Israel) has been analyzed. The analysis found that most programs focus on the restoration of a previous profession or short-term employment. The study revealed that such approaches do not take into account the unique military experience, new competencies, and internal transformation of the veteran's personality, which often makes a return to "pre-war" life impossible or undesirable. The necessity of developing new, comprehensive programs that would consider these factors has been substantiated.

The structure of the program, its goals, principles, stages, and implementation methods are described. The program is aimed at ensuring the sustainable return of a war veteran to full-fledged functioning in society. It provides for the preservation or transformation of their professional identity, as well as the phased formation of an individual return trajectory. This is achieved by taking into account pre-war professional experience, skills acquired in the military sphere, changes in the system of values, and the individual's psychophysiological state. The ultimate goal is to ensure the stable return of the veteran to a full life, to preserve or transform their professional identity, by integrating military experience into a new development trajectory. This approach views readaptation not as the restoration of a previous status, but as a dynamic transformation of the personality. This enables veterans not only to return to their former professional and social roles but also to unleash their potential for reorientation towards new professional directions that are a logical continuation of their previous life experience. The implementation of the program is shown with a specific example of its practical application, which makes it an effective tool, not just a theoretical model, and ensures the successful and long-term readaptation of veterans.

Key words: veteran readaptation, security and defense sector, professional adaptation, psychological rehabilitation, social reintegration.

УДК 159.9:355.291.5
DOI <https://doi.org/10.32782/hbts.76.51>
Стаття поширюється на умовах ліцензії CC BY 4.0

Тамарін С.В.

аспірант
Харківський національний університет внутрішніх справ

Вступ із розкриттям актуальності проблеми дослідження. Воєнна агресія Росії проти України, що триває вже понад десять років, призвела до значного збільшення числа ветеранів, які повертаються до цивільного життя. Перед українським суспільством стоїть важливе завдання – не лише допомогти ветеранам фізично та психологічно відновитися, а й створити дієві механізми для їхньої повноцінної інтеграції із соціумом. Осо-

бливо гостро постає питання професійної адаптації. Адже більшість захисників і захисниць України до повномасштабної війни мали цивільні професії або зовсім інші службові посади, які не завжди є релевантними або бажаними після повернення з бойових дій.

Мета статті – обґрунтувати необхідність та представити концептуальні засади Програми реадaptaції фахівців сектору безпеки й оборони

України, які мають бойовий досвід, до професійної діяльності та цивільного життя.

Виклад основного матеріалу дослідження.

Завдяки вивченню досвіду країн із тривалими збройними конфліктами ми змогли визначити сильні і слабкі сторони їхніх програм. Це дало нам змогу виділити ключові переваги власної програми, що робить її особливо ефективною. Так, система підтримки ветеранів у Сполучених Штатах є однією з найрозгалуженіших у світі, що охоплює широкий спектр програм та ініціатив. Ключовими елементами є Програма допомоги в переході до цивільного життя (Transition Assistance Program, TAP), обов'язкова для всіх військовослужбовців, що звільняються. Вона забезпечує інформаційну й освітню підготовку до цивільного життя, зокрема й пошук роботи, здобуття освіти й опанування основ підприємництва [7; 10]. На додаток Програма реінтеграції «Жовта стрічка» (Yellow Ribbon Reintegration Program, YRRP) надає підтримку членам Національної гвардії, резервістам та їхнім родинам, а служби підтримки для сімей ветеранів (Supportive Services for Veteran Families, SSVF) спрямовані на запобігання бездомності через фінансову та консультаційну допомогу [8]. Фундаментом системи є Закон про ветеранів (G.I. Bill), що надає значні можливості для здобуття вищої освіти та доступу до житлових кредитів. Департамент у справах ветеранів (VA) забезпечує комплексну медичну допомогу, психологічну підтримку та програми із працевлаштування.

Незважаючи на масштаб і різноманітність програм, американська система має свої слабкі сторони. Основна критика стосується бюрократичності та низького рівня індивідуалізації. Стандартний підхід програм не завжди враховує унікальний досвід та індивідуальні потреби ветерана, а деякі ініціативи, як-от Комплексна програма фізичної та сімейної підготовки солдата (Comprehensive Soldier and Family Fitness), не продемонстрували значної ефективності в боротьбі з ПТСР [4]. Окрім того, ветерани часто стикаються з бар'єрами під час спроб інтегрувати свій військовий досвід у цивільну професійну діяльність.

Канада застосовує комплексний підхід до реінтеграції ветеранів, який вирізняється фокусом на працевлаштуванні та підтримці сімей. Головним інструментом у цій сфері є Національна стратегія працевлаштування ветеранів [9]. Вона спрямована на вдосконалення наявних програм і послуг для колишніх військовослужбовців, створення мережі друзінь до ветеранів роботодавців, а також позиціонування державної служби як лідера в їхньому найманні. Окрім цього, важливу роль відіграє Програма підтримки сімей ветеранів (Veteran Family Program, VFP), яка надає інформаційну, консультативну та спеціалізовану допомогу членам сімей ветеранів під час їхнього переходу до цивільного життя [9]. Такий підхід є сильною стороною канадської системи, оскільки він визнає важливість ролі сім'ї у процесі адаптації та сприяє більш плавному

поверненню ветеранів до суспільства. Водночас канадська система має недоліки. Одним із них є обмежене врахування військового досвіду та навичок, набутих під час служби, у процесі професійної адаптації. Це може ускладнювати ветеранам пошук роботи, яка відповідає їхній унікальній кваліфікації та досвіду, здобутому в армії.

Ізраїльська система ґрунтується на тому, що військова служба є обов'язковою для більшості громадян, а тому перехід до цивільного життя відбувається в межах уже сформованої культури національного обов'язку. Ветерани мають підтримку через державні програми, але головна ставка зроблена на громадську підтримку, менторські ініціативи та зв'язок із бізнесом [3; 6].

Хорватія, маючи значний досвід післявоєнної реінтеграції, розробила власну ефективну модель підтримки ветеранів. Її система ґрунтується на комплексному та децентралізованому підході. Замість єдиної централізованої програми держава створила мережу психосоціальних центрів у кожній жупанії (адміністративно-територіальна одиниця в Хорватії, подібна до області в Україні), що дозволяє надавати допомогу ближче до місця проживання ветеранів. Ключовим елементом є економічна реінтеграція через підприємництво. Держава активно підтримує ветеранів, надаючи їм гранти та субсидії для заснування власних підприємств і кооперативів [5]. Хоча хорватська модель вважається ефективною в контексті малих країн, її ключовими обмеженнями є надмірна формалізація процесів і орієнтація переважно на економічні аспекти, що залишає поза увагою питання ідентичності та психологічні виклики ветеранів.

Попри наявність досвіду реалізації реінтеграційних програм у світі (зокрема, у США, Канаді, Хорватії, Ізраїлі), більшість із них орієнтована або на повернення до попередньої професії, або на короткострокове працевлаштування [2], рідко враховує: унікальний військовий досвід, здобутий під час служби; нові набуті компетенції, що можуть мати прикладне значення в цивільному секторі; внутрішню трансформацію особистості, яка часто робить повернення до «довоєнного» життя неможливим або небажаним.

У відповідь на ці виклики розроблена нами програма пропонує розглядати процес реадaptaції як цілеспрямований, багатоаспектний процес повторного включення особи, яка брала участь у бойових діях, до професійного, соціального та цивільного середовища, що передбачає поетапне формування індивідуальної траєкторії повернення з урахуванням її довоєнного професійного досвіду, набутих у військовій сфері навичок, змін у системі цінностей, а також психофізіологічного стану особистості.

У межах даного підходу реадaptaція розглядається не як повернення до попереднього стану, а як динамічна трансформація, що базується на інтеграції бойового досвіду, психологічному зростанні та новій ідентичності, набутої під час

військової служби. Такий підхід дозволяє не лише поновити колишні професійні ролі або соціальні функції, а й розкрити потенціал для переорієнтації на нові професійні напрями, які стають логічним продовженням або трансформацією попереднього життєвого шляху.

Процес реадaptaції ґрунтується на таких принципах:

1. Принципі цілісності – урахування всіх складників досвіду військовослужбовця (особистісних, професійних, бойових, соціальних).

2. Принципі індивідуалізації – побудова унікальної траєкторії реадaptaції для кожного учасника бойових дій, залежно від його життєвого шляху та мотивацій.

3. Принципі неперервності – забезпечення послідовного супроводу ветерана на всіх етапах повернення: від звільнення зі служби до повноцінного включення в нове середовище.

4. Принципі розвитку – акцент не на відновленні «довоєнного» статусу, а на підтримці особистісного й професійного зростання, що враховує досвід війни як ресурс.

Метою програми реадaptaції є забезпечення стабільного, сталого повернення особи до повноцінного функціонування в суспільстві, збереження або трансформація її професійної ідентичності, а також створення умов для розвитку на основі інтеграції воєнного досвіду з новою або зміненою професійною траєкторією. Це не лише повернення до «мирного» життя, а процес глибокого особистісного й професійного переосмислення, що враховує унікальний потенціал ветеранів для подальшого конструктивного розвитку як у цивільному секторі, так і в рамках поствоєнної відбудови країни.

Перший етап. Комплексний аналіз довоєнного фаху. *Мета* – повноцінно оцінити особистість та професійний досвід людини до початку її служби у військових підрозділах.

Цей аналіз дозволяє знайти ті можливості для адаптації, які найкраще відповідають профілю особи. Якщо людина була кваліфікованим фахівцем у якійсь галузі, це дозволяє розглянути варіанти для продовження її кар'єри в цій сфері без потреби починати з нуля. Збереження зв'язку з попереднім досвідом дозволяє зменшити стрес від переходу в нову професію або реадaptaцію до виконуваних професійних обов'язків, допомагає адаптуватися до нового життєвого контексту.

Завдання:

– оцінити професійні компетенції: збір даних про попередній професійний досвід, навички та кваліфікацію, які людина здобула до початку служби, а також специфічні сертифікації та освіту;

– здійснити аналіз довоєнних професійних обов'язків та їхнього потенціалу для майбутнього (які саме завдання виконувала людина на своїй попередній посаді? Які рішення ухвалювала? За що відповідала?);

– визначити набуті навички: професійні (hard skills) і особистісні (soft skills) (наприклад, управ-

ління проєктами, комунікація, аналітичне мислення, робота в команді, стресостійкість);

– оцінити релевантність досвіду (як цей досвід і набуті навички можуть бути застосовані в нових умовах або в нових сферах діяльності? Чи є пряма відповідність поточним потребам ринку праці або проєктам відновлення?);

– провести кар'єрне консультування. Психологи та кар'єрні консультанти допомагають не тільки зібрати факти, але й розкрити потенціал особи на основі її попереднього досвіду й інтересів.

Методи:

– інтерв'ю, опитування;

– психодіагностика (знання та здібності: інтелект, пам'ять, увага, логічне мислення; особистісні якості: риси характеру, темперамент, мотивація, емоційні особливості);

– мапування «м'яких» навичок (soft-skills mapping), які дозволяють людині ефективно взаємодіяти з іншими, працювати в команді, адаптуватися до змін і вирішувати проблеми (комунікація, критичне мислення, креативність, емоційний інтелект, лідерство, управління часом, уміння працювати в команді);

– кар'єрне консультування.

Другий етап. Ідентифікації нових навичок, компетентностей і психологічних змін, **набутих унаслідок військової служби.** *Мета* – усебічний аналіз трансформацій, які відбулися з людиною під час військової служби. Зрозуміти та задокументувати всі нові надбання, як професійні, так і особистісні, для їх максимально ефективного використання в майбутньому.

Під час проходження служби учасники бойових дій часто набувають специфічних навичок і компетенцій, які можуть бути корисними в цивільному житті. До таких навичок належать:

– лідерські якості: військовий досвід виробляє лідерські якості, як-от уміння швидко ухвалювати рішення, організовувати роботу в умовах стресу й ефективно працювати в команді;

– психологічна стійкість: досвід бойових дій загартовує психіку, допомагає подолати стреси та нервові розлади;

– навички управління кризовими ситуаціями: служба розвиває навички управління кризовими ситуаціями, адже військові вчаться ухвалювати стратегічні рішення під час екстремальних подій. Це допомагає їм ефективно діяти в управлінських чи кризових ситуаціях у цивільному житті.

Визнання та використання нових навичок і компетенцій можуть значно полегшити процес реадaptaції і допомогти учасникам бойових дій розвиватися в цивільній кар'єрі або продовжувати поточну. Також цей етап може бути ключем до підвищення впевненості та психологічного комфорту, оскільки людина розуміє, що її досвід не є лише військовим, а має велику цінність і в інших сферах життя.

Завдання:

– виявити та каталогізувати нові професійні навички та компетентності (hard skills) – це може

включати досвід роботи зі специфічним обладнанням, управління бойовими діями, надання домедичної допомоги, навігацію, логістику, тактичне планування, зв'язок тощо. Важливо не просто перелічити, а й оцінити рівень володіння цими навичками;

- ідентифікувати розвинені особистісні якості та психологічні зміни (soft skills). Військова служба часто формує та посилює такі риси, як лідерство, стресостійкість, уміння працювати в команді, швидке ухвалення рішень у критичних ситуаціях, дисциплінованість, відповідальність, ініціативність, адаптивність, витривалість, самоорганізація та цілеспрямованість. Також важливо враховувати можливі зміни в цінностях, світогляді та сприйнятті ризиків;

- оцінити вплив досвіду на загальний потенціал – як ці нові навички та зміни впливають на загальну здатність людини до навчання, адаптації та успішного входження в цивільне життя та професійну діяльність;

- виявити потенціал для трансформації (чи можна трансформувати або перепрофілювати окремі аспекти попереднього досвіду для вирішення нових, можливо, нетипових завдань?);

- сформулювати рекомендації щодо подальшого професійного розвитку, навчання чи працевлаштування, щоб максимально ефективно використати набутий досвід.

Методи:

- інтерв'ю за методикою «Бойовий профіль» (буде висвітлена в наступних публікаціях);

- психодіагностика посттравматичного зростання, стресостійкості (методики PTGI (Опитувальник посттравматичного зростання), MLQ (Багатофакторний опитувальник лідерства), CD-RISC (Шкала стійкості Коннора – Девідсона) та інші), виділення ключових змін і оцінювання ресурсів (адаптивність, витривалість, стрес-менеджмент);

- бесіди з наставниками, з людьми, які добре розуміють військову службу, дозволяють зрозуміти, які навички стали основними;

- оцінювання трансферу навичок, шаблони рекомендацій щодо вибору професії;

- профайл ресурсів, аналіз відповідності професійним шляхам.

Третій етап. Розроблення адаптивної траєкторії професійного розвитку. *Мета* – створення індивідуальної траєкторії розвитку, яка враховуватиме попередній досвід і навички, набуті під час військової служби, і відповідатиме потребам конкретної особи.

Включає можливість перекваліфікації, додаткового навчання, наставництва або створення нової професійної ідентичності. Дозволяє не просто зберегти професійну активність, а й відкрити нові горизонти для кар'єрного зростання, за збереження водночас відчуття самореалізації. Адаптація до нових обставин може стати менш травматичною, якщо професійний розвиток буде продовжуватися

і в цивільному житті, відповідно до попереднього досвіду та нових захоплень.

Завдання:

- сформувати індивідуальну дорожню карту професійного зростання, що базується на попередньому досвіді, новонабутих навичках, особистісних якостях і психологічних змінах;

- розробити індивідуальні плани навчання, перекваліфікації та/або додаткового навчання чи працевлаштування, спрямовані на використання цих нових якостей і мінімізацію можливих негативних наслідків психологічних змін. На основі виявлених потреб ринку праці та прагнень людини допомогти знайти найкращі програми, курси, тренінги, що дозволять відповідати наявним компетенціям щодо вимог обраної сфери або цілком змінити професійний напрям;

- забезпечити механізми наставництва та менторської підтримки. Знайти досвідчених менторів або наставників, які можуть поділитися знаннями, допомогти адаптуватися до нової ролі, надати емоційну підтримку та допомогти зорієнтуватися у професійному середовищі;

- сприяти формуванню нової професійної ідентичності. Військовий досвід може значно змінити самосприйняття та цінності. Необхідно допомогти людині інтегрувати цей унікальний досвід і її нову професійну роль, навчитися переносити військові навички в нові умови, з гідністю презентувати себе як цінний кадр, який має унікальний набір компетенцій.

Методи:

- кар'єрне планування, коучинг – визначення потенційних траєкторій;

- освітні та навчальні програми (через мікрокваліфікації, стажування, інтенсиви, онлайн-курси). Окрім вузькоспеціалізованих професій, пропонуються також загальні курси з розвитку управлінських навичок, комунікації, лідерства;

- перекваліфікація через курси та сертифікації, що дозволяють отримати нові знання та кваліфікацію в іншій професійній сфері;

- навчання через наставництво. Досвідчені професіонали допомагають адаптуватися до нових обов'язків, а також надають рекомендації щодо розвитку;

- створення нової професійної ідентичності – це включає переосмислення попередніх цілей і амбіцій, а також пошук того, що надихає після військової служби.

Четвертий етап. Супровід і оцінка: моніторинг розвитку, підтримка з адаптації, соціальний супровід.

Мета – забезпечити успішне завершення та довгострокову адаптацію людини в новій професійній і соціальній ролі; вчасно виявляти будь-які виклики чи перешкоди й оперативно реагувати на них; допомогти у відновленні та налагодженні соціальних зв'язків, інтеграції із громадою, вирішенні побутових і юридичних питань, що можуть виникнути у процесі повернення до цивільного життя.

Завдання:

- забезпечити безперервний моніторинг професійного й особистісного розвитку. Це включає відстеження прогресу в навчанні, успішності на робочому місці, а також динаміки адаптації до цивільного життя;

- надавати системну підтримку у процесі адаптації. Військова служба змінює людину, і перехід до цивільного середовища може бути складним. Необхідно запропонувати психологічну, соціальну та професійну підтримку, щоб мінімізувати стрес, допомогти впоратися з новими вимогами та забезпечити комфортну реадаптацію;

- організувати ефективний соціальний супровід. Поза професійним життям важливо підтримувати ветерана в соціальній сфері. Це може бути допомога в отриманні державних послуг, доступ до спортивних секцій, культурних заходів чи волонтерських ініціатив;

- здійснювати комплексне оцінювання ефективності розробленої траєкторії. Регулярне оцінювання дозволяє зрозуміти, наскільки успішно реалізуються поставлені цілі. Потрібно отримати зворотний зв'язок від ветерана, його роботодавців (за згодою), наставників та інших залучених сторін, щоб коригувати план розвитку, за потреби, та вдосконалювати програму підтримки загалом.

Методи:

- індивідуальні консультації психолога;
- групові психологічні сесії: тренінги з управління стресом, розвиток емоційного інтелекту, техніки релаксації тощо;

- кризове консультування – швидке реагування на гострі стресові ситуації або рецидиви травматичного досвіду;

- інститут ветеранів-наставників – передача досвіду, профілактика девіацій, зниження ризику самогубств [1];

- групи підтримки, групові зустрічі, спільні поїздки, культурні заходи, спортивні активності для зміцнення соціальних зв'язків і відчуття спільноти;

- волонтерські програми – залучення ветеранів до волонтерської діяльності, що може допомогти їм відчувати свою цінність, знайти нове призначення та інтегруватися із громадою;

- підтримка сімей: залучення членів родини до консультацій, надання їм інформації про можливі зміни у ветерана та способи підтримки;

- робота із громадами: проведення інформаційних кампаній для підвищення обізнаності суспільства про особливості реінтеграції ветеранів і створення сприятливого середовища, спільнота, що приймає, має отримувати інструкції із взаємодії (інфобуклети, психоосвітні програми, медіакампанії);

- правова й адміністративна допомога.

Беручи до уваги українські реалії, можна виокремити низку унікальних структур, які стали прикладами глибокої соціальної та професійної трансформації особового складу. Одним із таких прикладів є бригада «Лють», сформована у структурі Міністерства внутрішніх справ України. Її особливість

полягає в гетерогенному складі, який об'єднує фахівців із різним професійним і життєвим бекграундом: від слідчих, оперативників карного розшуку, дільничних інспекторів, працівників патрульної поліції та спецпідрозділів, до цивільних добровольців із бойовим досвідом ще до повномасштабного вторгнення. Цей унікальний симбіоз цивільних і силових професійних груп, об'єднаних спільним військовим досвідом, формує нову якість особистостей, які повертаються до цивільного життя вже не просто як «ветерани», а як носії складного гібридного досвіду, що поєднує поліцейські, військові, тактичні, психологічні та командні навички.

У процесі участі в бойових діях службовці бригади «Лють» набувають навичок, які були абсолютно не характерні для їхніх цивільних професій. Ідеться про реальний бойовий досвід у ролі мінометників, штурмових підрозділів, снайперів, саперів, водіїв бронетехніки тощо. Це досвід, що формує новий тип оперативного мислення, здатність до дій у високостресових умовах, командної координації, тактичного планування та емоційної стійкості.

У контексті нашої Програми реадаптації саме ця зміна – перехід від довоєнної ролі до бойової, а згодом – до потенційно нової професійної ідентичності – є ключовою. Наприклад, якщо особа до війни працювала дільничним інспектором і здобула кількарічний досвід у штурмовій бригаді, то очевидно, що механічне повернення на попереднє місце роботи без урахування глибокої трансформації, яку вона пройшла, є психологічно неприродним і потенційно деструктивним.

Наша програма передбачає проведення професійної, психологічної та ціннісної діагностики після повернення із фронту. Це включає інтерв'ювання, психодіагностику, аналіз мотиваційної динаміки, оцінювання стресостійкості, лідерського потенціалу та прагнення до подальшого професійного розвитку. Лише після цього можна сформулювати адаптивний маршрут реінтеграції: чи це буде повернення в поліційну службу, чи вступ до лав КОРДу, підрозділів особливого призначення, чи, можливо, перехід до Національної гвардії України як нової, ціннісно та функціонально релевантної форми служіння. Ключовий принцип програми: реадаптація не може бути зведена до повернення в минуле, вона повинна будуватися на визнанні нової сутності особистості та наданні їй такого місця у структурі державної чи цивільної служби, яке дозволяє реалізувати отриманий досвід, не вступаючи в конфлікт із новими внутрішніми змінами.

Висновки. Отже, пропонується Програма реадаптації спрямована не лише на працевлаштування, а на створення нової якісної ролі в мирному суспільстві, з урахуванням особистісного потенціалу, мотиваційної структури та внутрішньої ціннісної трансформації ветерана. Це не реставрація довоєнного стану, а трансформаційне включення в нову соціальну реальність, де кожен бойовий досвід перетворюється на ресурс, а не травму або бар'єр. Кейс бригади «Лють» є одним із най-

наочніших прикладів застосування цього підходу в межах українського контексту. Такий підхід є не лише гуманістично орієнтованим, а й ефективним з погляду довготривалих соціально-економічних результатів – адже сприяє зниженню рівня соціального виключення, формуванню почуття гідності, збереженню внутрішньої суб'єктності та національної єдності.

ЛІТЕРАТУРА:

1. Тамарін С.В. Інститут наставництва як модель психологічної підтримки і реадaptaції ветеранів сил безпеки та оборони України. *Соціально-психологічне забезпечення діяльності сил безпеки та оборони України* : тези доповідей VI Всеукраїнської науково-практичної конференції, 30 травня 2025 р. Харків : НА НГУ, 2025. С. 292–294.
2. Davis L.L., Kyriakides T.C., Suris A.M., et al. Effect of Evidence-Based Supported Employment vs Transitional Work on Achieving Steady Work Among Veterans with Posttraumatic Stress Disorder: A Randomized Clinical Trial. *JAMA Psychiatry*. 2018. № 75 (4). P. 316–324. DOI: 10.1001/jamapsychiatry.2017.4339.
3. Harwood-Gross A., Weltman A., Kanat-Maymon Y., Pat-Horenczyk R., Brom D. Peace of mind: Promoting psychological growth and reducing the suffering of combat veterans. *Military Psychology*. 2022. № 34 (6). P. 668–678. DOI: 10.1080/08995605.2022.2044119.
4. Institute for Veterans and Military Families. (n.d.). *IVMF*. URL: <https://ivmf.syracuse.edu/>.
5. Ministarstvo hrvatskih branitelja. (n.d.). *Naslovna*. URL: <https://branitelji.gov.hr/>.
6. Segev D., Schiff M. Integrating Israeli Defense Force (IDF) veterans with disabilities into the workforce: characteristics and predictors. *Israel Journal of Health Policy Research*. 2019. № 8 (1). P. 1–10. DOI: 10.1186/s13584-019-0359-9.
7. U.S. Department of Defense. (n.d.). *Welcome to DoD TAP*. URL: <https://www.dodtap.mil/>.
8. U.S. Department of Labor. (n.d.). *Transition Assistance Program*. URL: <https://www.dol.gov/agencies/vets/programs/tap>.
9. Veterans Affairs Canada. (n.d.). *National Veterans Employment Strategy*. URL: <https://veterans.gc.ca/en/about-vac/our-values/national-veterans-employment-strategy/national-veterans-employment-strategy>.
10. Wounded Warrior Project. (n.d.). *Home*. URL: <https://www.woundedwarriorproject.org/>.

Стаття надійшла в редакцію: 15.08.2025

Стаття прийнята: 29.08.2025

Опубліковано: 23.10.2025