

**КИЇВСЬКИЙ СТОЛИЧНИЙ УНІВЕРСИТЕТ
ІМЕНІ БОРИСА ГРІНЧЕНКА**

**ФАКУЛЬТЕТ ПСИХОЛОГІЇ, СОЦІАЛЬНОЇ РОБОТИ ТА
СПЕЦІАЛЬНОЇ ОСВІТИ**

Кафедра психології особистості та соціальних практик

КВАЛІФІКАЦІЙНА МАГІСТЕРСЬКА РОБОТА

Навчально-професійний проєкт
на здобуття другого (магістерського) рівня вищої освіти
спеціальності 053 Психологія
освітньої програми 053.00.05 Екстремальна та кризова психологія

**ПСИХОЛОГІЧНА ГОТОВНІСТЬ УЧАСНИКІВ БОЙОВИХ ДІЙ ДО
ПРОФЕСІЙНОЇ РЕАДАПТАЦІЇ**

Виконала: студентка
II курсу групи ЕКПм-1-24-1.4д
денної форми навчання
Балашова Вероніка Андріївна
Науковий керівник:
Рева О.М., доцент кафедри
психології особистості та соціальних практик,
кандидат психологічних наук, доцент

АНОТАЦІЯ

Кваліфікаційна магістерська робота присвячена дослідженню психологічної готовності учасників бойових дій до професійної реадаптації, площа цієї тематики дозволяє охопити як вже існуючі проблеми при поверненні у професію після демобілізації, так і подальші тенденції та проблематику нашого суспільства. У роботі розглянуто знання періоду АТО/ООС і наголошено на тому, що інформація з досліджень 2014-2022 років потребує актуалізації та перегляду під призвою нових тенденцій у воєнних діях.

Психологічна готовність є багатогранною саме тому з нею було виділено ціннісно-мотиваційний компонент, як той, що є рушієм запуску процесу психологічної реадаптації і в цілому будь якої діяльності, яку реалізує особистість.

Професійна реадаптація є новим поняттям в площині учасників бойових дій, але при цьому важливим у частині повернення після служби в цивільні умови, що були до неї. Особистість після демобілізації має відновити свої ресурси і повернутися до минулих ритмів життя у тому числі і до його професійного аспекту.

Проаналізовано основні поняття дослідження і на основі цього визначено, що психологічна готовність та професійна реадаптація виступають як два взаємозалежні процеси. Без сформованої готовності до діяльності реадаптаційний процес не буде початий, тобто, якщо особистість не має достатнього рівня мотивації до діяльності то і ніяких змін та зрушень у ній не відбуватиметься.

Емпірично досліджено, що професійне середовище має здатність формувати більш альтруїстичні та соціальні цінності, ніж якщо розглядати їх в площині життя поза роботою, де зустрічаються егоцентричні тенденції, що доводить значущість залучення в професію для реадаптації в учасників бойових дій.

Також, дослідження показало потребу у профорієнтації УБД, розвитку розуміння власних цілей та особистості загалом. Хоч результати здебільшого є позитивними і високими у науковому середовищі існує етап після повернення зі служби в якому особистість має, якийсь час, високі показники впевненості у собі та гордість за досвід та виконаний перед державою обов'язок, але потім стається зіткнення з неконгруентністю реальності та очікувань після чого відбувається просідання.

На основі даних результатів розроблено робочий зошит «Рух у професію», який охоплює вже зазначені потреби, його було апробовано і доведено користь та ефективність для учасників бойових дій.

Робочий зошит розглядається для впровадження як практичний інструмент БО БФ «Ветеран Хаб++» у напрямку Кар'єрного консультування, що ще раз доводить вагомість дослідження для науково-практичного середовища.

Ключові слова: психологічна реадaptaція, учасники бойових дій, психологічна готовність, війна, демобілізація, ветерани.

ЗМІСТ

АНОТАЦІЯ.....	2
ВСТУП.....	6
Перелік умовних понять	9
РОЗДІЛ 1. ТЕОРЕТИЧНІ ЗАСАДИ ВИВЧЕННЯ ПРОБЛЕМИ ПСИХОЛОГІЧНОЇ ГОТОВНОСТІ ТА ПРОФЕСІЙНОЇ РЕАДАПТАЦІЇ УЧАСНИКІВ БОЙОВИХ ДІЙ	10
1.1 Психологічна готовність її складові та особливості	10
1.2 Складові психологічної реадaptaції як нового наукового поняття.....	15
1.3 Особистість учасника бойових дій та її психологічні особливості у ціннісно-мотиваційній сфері	21
Висновки до розділу 1.....	24
РОЗДІЛ 2. ЕМПІРИЧНЕ ДОСЛІДЖЕННЯ ПСИХОЛОГІЧНОЇ ГОТОВНОСТІ УЧАСНИКІВ БОЙОВИХ ДІЙ ДО ПРОФЕСІЙНОЇ РЕАДАПТАЦІЇ.....	26
2.1 Організація роботи та методики дослідження.....	26
2.2 Аналіз результатів емпіричного дослідження психологічної готовності її ціннісно-мотиваційного аспекту та адаптаційного потенціалу учасників бойових дій.....	32
Висновки до розділу 2.....	39
РОЗДІЛ 3. РОБОЧИЙ ЗОШИТ РОЗВИТКУ ПСИХОЛОГІЧНОЇ ГОТОВНОСТІ ДО ПРОФЕСІЙНОЇ РЕАДАПТАЦІЇ УЧАСНИКІВ БОЙОВИХ ДІЙ	41
3.1 Теоретико-методологічні засади програми робочого зошиту розвитку психологічної готовності до професійної реадaptaції учасників бойових дій	41
3.2 Результати апробації робочого зошиту розвитку психологічної готовності до професійної реадaptaції учасників бойових дій.....	44

	5
Висновки до розділу 3.....	47
ЗАГАЛЬНІ ВИСНОВКИ.....	49
СПИСОК ОПРАЦЬОВАНИХ ДЖЕРЕЛ.....	52
ДОДАТОК А	59
ДОДАТОК Б	62
ДОДАТОК В	67
ДОДАТОК Г	72
ДОДАТОК Д	75

ВСТУП

Актуальність дослідження. Ситуація, яка склалася на території України під впливом воєнних дій, потребує розгляду з різних сторін, однією з яких є повернення учасників бойових дій до цивільного життя, зокрема, одним з аспектів якого є професійне. Після демобілізації учасники бойових дій стикаються з низкою проблем, які можуть знижувати мотивацію та готовність до повернення у професію. Недоречні запитання від колег, зниження загального фізичного здоров'я, неприйняття зі сторони цивільних, все це перешкоджає якісному поверненню з військового середовища. На прикладі демобілізованих з зон бойових дій, до початку повномасштабного вторгнення, можна побачити, що проблематика реадаптації є для України актуальною. Дослідження психологічних особливостей учасників бойових дій російсько-української війни збагачує психологічну науку та практику розумінням, специфічних для нашої війни, компонентів та можливих наслідків для суспільства.

Вивченням проблем професійної реадаптації учасників бойових дій займалися такі українські науковці як: Н. Азьмук, К. Горішня, І. Ждаленко, М.Панов, А. Шумейко, та інші завдяки яким визначено особливості професійної та соціально-психологічної реадаптації учасників бойових дій. Особливості мотиваційного компоненту психологічної готовності особистості розглядали такі вітчизняні науковці от-як: Т. Жванія, Н. Кавуненко та О. Бондарчук, Л. Карамушка, І. Моначин та В. Чорноус, В. Москалець, Є. Романова, М. Тиченко, М. Томчук та інші, визначили критерії психологічної готовності, її компоненти та передумови.

Однак питання психологічної готовності до професійної реадаптації учасників бойових дій потребує уточнення, багато науковців орієнтувалися на досвід АТО/ООС, що має відмінності від Повномасштабного вторгнення на територію України, як за характером бойових дій так і за масштабністю наслідків для українського суспільства. Таким чином, дослідження

професійної реадaptaції учасників бойових дій та мотиваційний компонент професійної готовності має вагоме теоретичне і практичне значення, його результати стануть у нагоді громадським організаціям, кризовим психологам, роботодавцям.

Об'єкт дослідження: професійна реадaptaція.

Предмет дослідження: психологічна готовність учасників бойових дій до професійної реадaptaції.

Мета дослідження: теоретично обґрунтувати й емпірично дослідити психологічну готовність учасників дій до професійної реадaptaції, розробити й апробувати програму для підвищення психологічної готовності.

Відповідно до мети дослідження було визначено такі **завдання**:

1. Проаналізувати наукові джерела щодо понять професійної реадaptaції та психологічної готовності.
2. Емпірично дослідити мотиваційний компонент психологічної готовності учасників бойових дій до професійної реадaptaції.
3. Розробити й апробувати робочий зошит розвитку мотиваційного компоненту психологічної готовності учасників бойових дій до професійної реадaptaції.

Шляхами реалізації мети та завдань дослідження є: теоретичний аналіз наукових джерел з проблематики психологічної готовності та психологічної реадaptaції учасників бойових дій; порівняння, узагальнення та систематизація теоретичних знань з професійної реадaptaції учасників бойових дій; якісний та кількісний аналіз отриманих даних за допомогою засобів математичної статистики, обробка цих даних; розробка й апробація матеріалів щодо розвитку мотиваційного компоненту професійної реадaptaції. У ході проведення емпіричного дослідження буде використано: Опитувальник кар'єрних цінностей (Career values questionnaire) М. Abessolo, А. Hirschi, J. Rossier (адаптація Л. М. Карамушки, М. Є. Тиченко); Шкала мотивації до кар'єри (Career motivation scale) R. Day, T. D. Allen, adapted from M. London, R.A. Noe et al. (адаптація Л.М. Карамушки, М.Є. Тиченко). Коротка форма

шкали здатності до кар'єрної адаптивності (Career Adapt-Abilities Scale–Short Form (CAAS-SF) (C. Maggiori, J. Rossier, & M.L.Savickas) (адаптація Л.М. Карамушки, К.В. Терещенко, М.Є. Тиченко); Методика «Ціннісні орієнтації» М. Рокича.

Ключові слова: психологічна реадаптація, учасники бойових дій, психологічна готовність, війна, демобілізація, ветерани.

Перелік умовних понять

УБД – учасник бойових дій

ЗСУ – збройні сили України

РОЗДІЛ 1. ТЕОРЕТИЧНІ ЗАСАДИ ВИВЧЕННЯ ПРОБЛЕМИ ПСИХОЛОГІЧНОЇ ГОТОВНОСТІ ТА ПРОФЕСІЙНОЇ РЕАДАПТАЦІЇ УЧАСНИКІВ БОЙОВИХ ДІЙ

1.1 Психологічна готовність її складові та особливості

В умовах кризового суспільства в особистості постає проблематика психологічної готовності до різних видів діяльності: створення сім'ї, праці, навчання, тощо, на яку гостро впливають зовнішні чинники, які здатні створювати різноманітні стани особистості. Наразі війна, яка триває з 2014 року, на території України є чинником такого суспільства.

Якщо в стабільному середовищі особистість здатна якісно формувати психологічну готовність і нормативно проходити виклики від життя, то в протилежному випадку низка чинників таких як: хронічний стрес, ситуація невизначеності (невпевненості в завтрашньому дні), матеріальні труднощі, можуть перешкоджати цьому.

Саме тому нам важливо розглядати різні прошарки суспільства та їх унікальні виклики, до який є потреба формувати готовність. Одним із сформованих але при тому видозмінившимся з часом є учасники бойових дій. Як відомо в періоді з 2014 по 2022 у тому як проходить війна відбулися зміни, в зв'язку з її масштабами, новітньою зброєю, появою нових партнерів тощо. Через це, науки, які пов'язані з війною, потребують розгляду і уточнення вже існуючих понять, які можуть бути неактуальними для нової реальності.

Психологічна готовність як і будь-яке явище психіки залежить від психічних процесів і властивостей, а її змістом є емоційні, інтелектуальні та вольові інтегральні характеристики особистості (Моначин & Попик, 2016).

Психологічна готовність є багатогранним поняттям, що включає в себе мотиваційну сферу особистості, її індивідуальні якості, психофізіологічні особливості, вміння та навички здобуті до формування готовності – її досвід,

самооцінку та середовище в якому перебуває людина реагуючи на його подразники «тут і зараз».

Психологічна готовність розглядається як передумова будь-якої діяльності, яка є цілеспрямованою. Вона регулює і забезпечує стійкість виконання та ефективність діяльності. У сучасному розумінні психологічна готовність має два підходи до її розуміння: функціональний (готовність як стан психіки) та особистісний (готовність як підготовленість до діяльності) (Карамушка, 2003).

Тобто, психологічна готовність може включати в себе особливі стани людини, які допомагають виконувати будь-яку діяльність так і компоненти підготовки – проходження навчання, фізичної підготовки тощо, в залежності від виду діяльності, яку людина має виконувати і реалізовувати.

В випадку з учасниками бойових дій можна зробити припущення, про те, що теоретично доречніше розглядати проблематику дослідження під призмою особистісного підходу, який пропонує формувати готовність особистості до діяльності.

Як інтегративне утворення, що складається з взаємозалежних підструктур: функціональної (мотиваційний, когнітивний, операційний компоненти), емоційної та особистісної, О. Тарновська пропонувала розуміти психологічну готовність (Тарновська, 1991).

Психофізіологічний аспект готовності розкривається у здатності особистості у саморегуляції поведінки та особливостях нервової системи (тип темпераменту) і здатністю успішно застосовувати ці особливості для реалізації у своїй діяльності, які також, неможливо цілковито змінити але можливо пропрацьовувати і коригувати під потреби особистості.

Від того, якою є особистість є на початку формування готовності (самооцінка, інтенції, задатки) буде залежати пізнавальний компонент, який реалізується при навчанні перед діяльністю. Якщо людина буде недостатньо впевнена в своїх знаннях та досвіді, то можна зробити припущення, що через це рівень психологічної готовності буде нижчим. Але якщо особистість

налаштована на навчання чомусь кардинально новому то відповідно ситуативна готовність перед цим буде вищою, ніж в тих людей, які не потребують таких знань.

Важливим аспектом розгляду психологічної готовності до діяльності буде власне рід цієї діяльності, у межах тематики дослідження доречно буде розглядати готовність саме до професійної діяльності у цивільному середовищі в учасників бойових дій.

Ціннісно-мотиваційний компонент включає в себе два поняття: мотивація до кар'єри та кар'єрні цінності.

Як визначали науковці перший аспект містить у собі три компоненти, які пов'язані між собою: кар'єрна резильєнтність, кар'єрна інтуїція та кар'єрна ідентичність. Якщо об'єднати розуміння цих понять то виходить, що мотивація до кар'єри та професійного життя полягає у здатності до якісної адаптації до різних обставин, у реалістичних уявленнях та цілях щодо своєї кар'єри та у потребі в професійній самореалізації (London & Noe, 1997).

Мотиваційний аспект психологічної готовності включає в себе також кар'єрні цінності, тобто: якорі кар'єри, робочі цінності та кар'єрні орієнтації. Отже, мотивація для поняття готовності до діяльності включає в себе також і ціннісний компонент.

Як зазначають зарубіжні науковці, кар'єрні цінності складаються з: соціальних, менеджменту, спеціалізації, незалежності, мобільності, зарплати та балансу між роботою та особистим життям (Abessolo, Hirschi & Rossier, 2021). Тобто, готовність до професійного життя це цілий пласт, який містить у собі суб'єктивно-об'єктивні чинники, що здійснюють вплив на людину. Якщо розглядати з цієї позиції учасників бойових дій то тут може поставити низка проблем з якою вони будуть стикатися. Нестаток фізичних і психологічних ресурсів, потреба у зміні спеціалізації та інші.

Когнітивний компонент психологічної готовності включає в себе аналіз діяльності з різних боків: розуміння цілей, завдань, специфіки діяльності,

розуміння перспектив діяльності у майбутньому, розуміння того як діяльність може впливати на оточення (Карамушка & Канівець, 2012).

Якщо казати про емоційну складову психологічної готовності то слід зазначити і про ситуативність цього феномену.

Психологічна готовність до діяльності під дією потреб, які є у людини в поточний момент, здатна бути як сталою так і мінливою. Тобто, емоційна складова в даному випадку буде вказувати напрямок готовності або не готовності до діяльності. Людина перебуваючи в несприятливому стані для діяльності може втрачати мотивацію до неї, а отже рівень готовності буде зниженим. Також, якщо середовище людини пропонує різку спонтанну але цікаву для людини діяльні, то готовність може бути ситуативною.

Як зазначає В. Моляко готовність має свої рівні: високий, середній та низький. Високий рівень готовності передбачає якісне розв'язання і постановку задач, адекватність оцінки власних професійних якостей та самооцінки, здатність ефективно вирішувати задачі в несприятливих умовах. Низький відповідно буде проявлятися в низькому рівні професійної активності (Моляко, 1989).

Можна зробити висновок, що психологічна готовність містить у собі як «soft-skills» так і «hard-skills», які підкріплюються мотивацією до діяльності. Вперше поняття м'яких навичок згадується у документі CON Reg 350-100-1 (1968) армії США, для дисципліни «Системна інженерія навчання». Тобто, розглядати готовність можна розглядати як комбінацію м'яких та жорстких навичок, які можуть надати впевненість у діяльності, яка нам була знайома або до якої у особистості є задатки. М'які навички це характеристики особистості, які вона може розвивати під умови середовища, а жорсткі це власне професійні знання з сфери у якій перебуває людина. Ці навички людина здатна вивчати і розвивати під потреби середовища чи діяльності. В розрізі тематики психологічної готовності, ці навички є важливими бо їх перелік є сформованим і з ними можна працювати в практичному аспекті.

П. Горноста́й розумів поняття психологічної готовності у професійній сфері як загальну готовність людини до професійної діяльності, маючи на увазі як психічний так і фізичний аспект, що може бути як короткочасною так і тривалою (професійна підготовленість) (Горноста́й, 1998).

У психологічній готовності до діяльності також є компонент у вигляді вже набутого професійного досвіду у минулому. Такий досвід може як підкріплювати впевненість людини у діяльності так і знижувати. Учасники бойових дій набувають якісно нового досвіду при проходженні служби, тому деяким з них доведеться здобувати нові знання з сфери, в якій вони були до армії, або зовсім змінювати рід своєї діяльності.

Тобто, психологічна готовність включає в себе багато компонентів і вона не формується лише через внутрішні або зовнішні чинники. Через те, що готовність включає в себе великі категорії (когнітивні, операційні тощо), в рамках дослідження буде доречно виділити один - мотиваційний.

Мотивація до професійної діяльності після демобілізації є важливим аспектом у розгляді перспектив розвитку українського суспільства, після закінчення війни. До того ж ситуація, яка склалася в Україні не схожа на інші війни і потребує актуалізації та формування нових поглядів.



Рис. 1.1 Схема формування ціннісно-мотиваційного компоненту психологічної готовності до діяльності за рахунок адаптації особистості. Розроблено авторами.

Ціннісно-мотиваційний компонент вже було окреслено вище, як було зазначено адаптація є одним із рушіїв до психологічної готовності. Тобто, особистість бажає адаптуватися до нових обставин, по своїй природі та можливостям, оцінює, можливо підсвідомо чи свідомо, свої можливості та ресурси, узгоджуючи це зі своїми цінностями, набуває психологічної готовності, а вже потім реалізує діяльність на практиці (Рисунок 1.1).

Таким чином, можна зробити припущення про важливість встановлення взаємозв'язку між поняттями адаптації та психологічної готовності особистості до діяльності, в нашому випадку професійної. Тому доречно буде присвятити наступний підрозділ роботи такому новітньому поняттю як реадаптація.

1.2 Складові психологічної реадаптації як нового наукового поняття

Після демобілізації учасники бойових дій почнуть знову входити в ритм життя, який був до проходження служби. Проте, зважаючи на здобутий новий досвід, до свого минулого середовища їм потрібно буде знову адаптуватися, бо цивільне життя відрізняється від армійського.

На повернення до професійного життя будуть впливати як можливі фізичні травми так і психологічні. До того ж особистість людини після проходження бойових дій може змінюватися.

Працівник виходячи з професійного життя може також стикатися з браком знань і інформації про новітні тенденції у своїй сфері. Що, також, може формувати труднощі у повернення в цивільне життя та умови.

Також, існує фактор комунікації між цивільним населенням і ветеранами війни у якому виникають комунікативні бар'єри і непорозуміння.

Якщо розглядати поняття адаптації, як одне з основних в нашому дослідженні, то це процес, у якому відбувається пристосування людини до змін у навколишньому середовищі за допомогою фізіологічних, соціальних,

психічних реакцій на нього, що підвищують стійкість організму до несприятливих чинників задля вирішення повсякденних завдань (Синявський, Сергєєнкова & Побірченко, 2007).

Реадаптація це процес повторного пристосування до умов навколишнього середовища, в площині учасників бойових дій це поняття розуміється як відновлення ресурсів після служби (Сафін, 2019).

Професійна реадаптація – це пошук нової ролі, самоідентифікації, статусу та входження у нього.

Як можна побачити процес реадаптації відбувається як через внутрішні процеси, які направлені на відновлення гомеостазу особистості у умовах відмінних від армії, так і через мотиваційні утворення. Також, слід враховувати і зовнішні фактори, які об'єктивно здатні покращити або погіршити реадаптацію. Наприклад, соціальна та матеріальна підтримка учасників бойових дій здатні покращити процес входження у мирне життя.

Саме тому, важливо зазначити важливість ацентричної реадаптації, яка направлена на оточення ветерана, така реадаптація дозволяє вибудовувати конструктивні умови для реадаптації ветерана і мінімізувати негативні впливи навколишнього середовища (Сметаняк 2021, Вовчук 2021).

Реадаптацію, також називають «етапом» у якому відбувається відновлення ресурсів та механізмів, що були втрачені або приховані на даний момент (Завацька, 2018).

Як зазначає К. Горішня у учасників бойових дій після демобілізації з'являється низка потреб, серед яких є знаходження нової роботи або поновлення на минулому місці роботи, це пов'язано з тим, що ветерани мають комунікувати із цивільним соціумом, що допомагає інтегруватися у мирне життя (Горішня, 2021).

На основі фокус-груп (безробітних демобілізованих військовослужбовців) К. Горішня розробила модель професійної реадаптації учасників АТО/ООС (Горішня, 2021), яка представлена на Рисунку 2.

Як можна побачити на Рисунку існують три шляхи у адаптації військових до професійного життя: «Завершений», «Процесуальний» та «Деадаптивний».

У представленій моделі, також, зазначені соціальні перспективи, які наразі не є актуальними. Зокрема, «афгансько-чорнобильський» сценарій у якому основним є знецінення та негативізація образу ветерана, не відповідає реальній героїзації учасників бойових дій, як тенденції, що з'явилася на початку повномасштабного вторгнення.



Рис. 1.2 Модель професійної реадaptaції учасників АТО/ОС
(Горішня, 2021)

І також, третій прогнозований сценарій «страху перед зміною влади» де відбувається ув'язнення ветеранів за «військові злочини», є малоімовірним на території України.

Саме тому важливо уточнювати теоретичні знання, які були набуті в період АТО/ОС, з тим, що ми маємо після початку повномасштабного

вторгнення. Але два інших сценарія є цілком реальним для сьогодення. У військових присутнє незадоволення владою та уникнення реадаптації.

Як зазначає науковиця, важливим аспектом успішної адаптації було вдале первинне ототожнення себе з професією.

Тобто, якщо людина в житті, на початкових стадіях свого самовизначення, має невдалий досвід самоідентифікації в професії то дезорієнтація буде переслідувати її впродовж усього професійного розвитку, але слід враховувати, що повертаючись зі служби особистість набуває нових цінностей та потенціалів, цілей, щодо життя при демобілізації.

Особистість може проявляти готовність до реадаптації та формувати її. Але в цьому процесі слід зважати, також, на індивідуальні особливості та досвід кожного учасника бойових дій, який може безпосередньо впливати на якість реадаптації до цивільного та професійного життя.

У рамках теми, слід зачепити поняття реінтеграції, яке часто використовується у роботі пов'язаних з поверненням учасників бойових дій до цивільного життя. При цьому поняття реадаптації не є тотожним до реінтеграції.

Як зазначається в «Психологічному словнику» авторами В. Синявським та О. Сергієнковою «реінтеграція – це відтворення, повторне формування та об'єднання втрачених функцій, що уможливорює подальшу діяльність» (Синявський, Сергєєнкова & Побірченко, 2007).

У той час, поняття реадаптації, використовується як у сфері медичних наук так і соціально-психологічних, другі розуміють реадаптацію, як повторне пристосування, тобто, якщо військовий, який набув цінностей, принципів, форм поведінки, звичок на службі, до яких звик і з якими жив деякий час, демобілізується в цивільне суспільство, яке має інакші «закони існування», йому доведеться реадаптуватися до них.

Тобто, людина в армії не втрачає комунікативні здібності, а адаптується до іншого середовища, особистість вчиться будувати комунікацію по іншим

канонам, спираючись на умови навколишнього середовища, де основним завданням є виживання.

До того ж, медичний аспект поняття реабілітації, буде важливим для учасників бойових дій, що отримали поранення під час служби, що робить підхід комплексним розглядаючи як психічний так і фізичний рівень функціонування особистості.

У багатьох підходах до повернення учасників бойових дій у цивільне життя поняття реінтеграція і реабілітація використовуються одночасно, задля охоплення усіх можливих проблематик після демобілізації. Таким чином людина як інтегрується так і знову адаптується, пристосовується, до реалій у яких вона перебувала до армії.

Тобто, основою метою у реабілітації УБД є формування та переоцінка цінностей, виходячи з набутих на війні, повторне пристосування до цивільного середовища та його умов. У тому числі і до професійної комунікації – офісів, роботі у групах, підприємницької діяльності тощо. Реабілітацією може бути і зміна сфери діяльності під призвою особистісних змін.

В особистості адаптація відбувається і на рівні сприйняття – звуків, запахів, візуальних образів тощо. До прикладу, в робочому середовищі можуть бути гучні звуки, спочатку людина з бойовим досвідом буде на них реагувати досить інтенсивно, але з часом за допомогою вибудовування логічно-смыслових зв'язків адаптується до них і звикне.

Такий аспект важливо розглядати, бо станом на 2025 рік не увесь український бізнес є інклюзивним та має досвід роботи з ветеранами, як зазначає І. Галузинська, HRBP та керівниця проєкту Praktyka у Veteran Hub, який допомагає бізнесу в комунікації з ветеранами, зазначає що 40-50% компаній мають низький рівень готовності до праці з ветеранами (Галузинська, 2025).

Через це у суспільстві панує стигматизація УБД, страхи і нерозуміння як комунікувати з ними, що породжує і проблеми для самих демобілізованих.

У учасників БД також існують очікування щодо повернення в своє минуле середовище, через що у них виникають тривожні думки, стрес, тяжкі емоційні стани (Тополь, 2015).

Саме тому так важливо допомагати учасникам БД реадaptуватися до професійного середовища, хоч у суспільстві з'являються позитивні тенденції щодо тематики ветеранів, але цей процес не швидкий і поступовий, а люди, які брали участь у БД і мають потребу працювати є вже зараз.

Реадаптація може бути періодом, після повернення у цивільне життя, який супроводжується гострими психічними реакціями проживання емоційної напруги і власне завершенням цієї напруги. Чим довше особистість знаходилась у несприятливих, екстремальних, умовах тим складніше буде проходити процес адаптації у звичайних (Шумейко, 2017).

Зважаючи на те, що в нашій країні вже є досвід, коли комбатанти досить довгий час не виходять з позицій, або отримують лише не тривалу відпустку, у якій процес адаптації не встигає запуститися, то їх реадaptaція буде досить складною. До того ж, не виконується процедури списання з армії людей з ПТСР та акубаротравмою, через діяльність воєнних психіатрів, що також дає свою специфіку ускладнень для майбутнього.

Реадаптацію напpямую пов'язують з комплексами заходів, для ветеранів війни, деякі науковці використовують це поняття більше в практичному аспекті психологічної науки ніж в теоретичному.

Саме тому нам важливо створювати практичну та теоретичну базу для перспективної проблематики, яка постане в майбутньому, але вже присутня зараз, проте, в менших масштабах.

Як вже нам відомо реадaptaція таке ж велике поняття як психологічна готовність, що утворює великий пласт для поєднання у різних аспектах цих тематик.

Також, на тлі цього слід зазначити, що дійсно психологічна готовність до якісної реадaptaції, має місце бути. Реадaptaція багатовимірна (соціальна,

психологічна, фізіологічна), до того ж практики і теоретики в цьому понятті мають власні погляди на те, як використовувати його.

Об'єднуючи психологічну готовність, її мотиваційний аспект, до діяльності та реадаптацію до професійного середовища. Успішність реадаптації залежить від таких факторів як – вироблення власного стилю діяльності та мотиваційних утворень особистості (Панов, 2019).

Нашим головним завданням є пошук цінностей та ресурсів задля допомоги й мотивування УБД до реадаптації у професійне середовище, розгляд цієї тематики і виокремлення найбільш якісних шляхів допомоги.

Тому важливо розглянути більш точково особистість учасників бойових дій - яка вона?

1.3 Особистість учасника бойових дій та її психологічні особливості у ціннісно-мотиваційній сфері

«Учасник бойових дій» цей статус вже не є новим для українського суспільства, але більшість громадян ототожнює його з ветеранами. Однак перший статус має безпосередній бойовий досвід, який є підтвердженим документально за перебування у зоні проведення безпосередніх бойових дій. У той час як другий статус «Ветеран війни», надається усім хто приймав участь у захисті країни в складі збройних сил України.

Проте, серед психологів практиків ці дві категорії не розділяють на дві окремі, тому доречно сказати, що вибіркою є як учасники бойових дій з статусом ветерана, ті хто вже не беруть участь у бойових діях, так і люди які ще у війську і вже є учасниками БД. І звичайно з тим, що війна триває з 2014 року, ми маємо унікальну категорію ветерани, що пройшли АТО/ООС, стали ветеранами в цей період і повернулися у військо вже після початку повномасштабного вторгнення.

Також, ці два періоди відрізняються за: характером бойових дій, створення нових бригад під потреби, наприклад керування БПЛА, масштабами, ставленням суспільства до армії, матеріальним забезпеченням та підтримкою, тощо.

Тут можна знову прослідкувати різні виміри: соціальний, матеріальний, когнітивний та психологічний.

Отже вище зазначені аспекти впливають на особистість, яка є дотичною до збройних сил України. Нові знання та навички, набутий досвід, як соціально-психологічний так і прикладний, все це формує підґрунтя для подальших кроків якими ветеран буде реадаптуватися.

Унікальність досвіду учасників бойових дій зумовлена тим, що їхня діяльність у бою є напруженою і екстремальною, до того ж, до неї проводиться комплекс підготовчих заходів, що містить у собі підготовку безпосередньо до бойових дій: вивчення статутів та алгоритмів, дисциплінарну підготовку, ведення бою в різних умовах, навчання користування зброєю (індивідуальною та груповою) і бойовою технікою; психологічною підготовкою: розвиток самодисципліни та самовиховання, розвиток вольової поведінки у різних обставинах для досягнення результатів, безпосередньо робота з організаційними навичками командирів (Пономарьов & Андреев, 2017).

До того ж, військова служба передбачає соціально-психологічну адаптацію до нових умов, яка розвиває мотивацію до діяльності, проте, може формувати і негативний розвиток особистості, через контекст психологічних явищ. На це мають вплив побратими і командири, якщо співпраця є успішною, з позитивним взаємопідтримуючим контекстом, а в завданнях досягається поставлена мета, то негативний вплив пом'якшується (Колосович, 2018).

При демобілізації, ветеран, як особистість, що пройшла екстремальні умови переживає стадії після повернення: героїчну (2-3 місяці після повернення), так званий «медовий місяць», у якому особистість в ейфорійному стані через те, що залишилася живою, присутня впевненість, що руйнується від бар'єрів між людьми з бойовим досвідом і без, виникає непорозуміння.

Тому відбувається різке просідання оцінки ветераном власних можливостей, від чого може формуватися невмотивованість, неготовність до реадaptaції у різні сфери життя в тому числі у професійне життя. Звичайно у нинішніх реаліях ситуація в соціумі по відношенню до ветеранів змінюється і має позитивні тенденції, проте, цей процес не є швидким тому можна зробити припущення, що стадія героїзму і її спад буде присутнім ще якийсь період.

Це веде до наступної стадії – розчарування (8-10 місяців після повернення), повернення побутових проблем, переосмислення отриманого досвіду в армії в новому середовищі, з'являються соціальні та морально-етичні питання. Може погіршуватися психічний і фізичний стан, на фоні чого з'являється фрустрація і тривожність.

І остання третя стадія «відновлення» (10-18 місяців після повернення) – повернення до діяльності, але при цьому проблеми адаптації зберігаються як оцінки з боку соціуму та набуті проблеми зі здоров'ям. Є припущення, що реадaptaція може зберігатися у ветеранів навіть усе життя після проходження бойових дій (Кокун та ін. 2023).

Як вже було зазначено в минулих розділах для повторної адаптації ветерану важливо перебувати в робочому середовищі. Можна сказати, що в професійному житті у особистості починається соціалізація і комунікація з різноманітними людьми і групами людей. До того ж відбувається професійна самоактуалізація та реалізація, на фоні цього доречно згадати потреби, які описував науковець А. Маслоу (Maslow, 1943).

Ми не будемо розглядати потреби у формі піраміди, лише оглянемо самі потреби. Важливими для ветеранів є потреби: фізіологічні (що могли бути гострим питанням на службі), у безпеці, у повазі, потреба у пізнанні та власне самоактуалізації. При цьому ветерани по іншому сприймають ці потреби на відміну від цивільних під призмою посттравматичного стресового розладу.

Але не слід забувати, що учасники бойових дій це такі самі особистості, які мають інакший досвід, що формує свій світогляд.

Висновки до розділу 1

Охарактеризовано поняття реадaptaції, яке з появою нової реальності буття набуває наукової вагомості стосовно учасників бойових. В Україні активний його розвиток припадає на початок періоду перших хвиль демобілізації з зони АТО. Це розглядали такі вчені у своїх роботах як: О. Блінов К. Горішня, І. Галузинська, М. Панов, О. Сафін, В. Сметаняк та І. Вовчук, О. Тополь, А. Шумейко та ін.

З їх напрацювань можна сформулювати, що реадaptaція – це процес повторного пристосування, який відбувається через мотиваційні утворення особистості, набуття нових ціннісно-сміслових утворень, які проходять разом з відновленням втрачених ресурсів і пошуку загального балансу буття.

Професійна реадaptaція проходить під призмою факторів робочого середовища, яка може стимулювати позитивну динаміку входження у цивільне життя ветеранів чи навпаки, якщо наявна стигматизація і тиск з боку соціуму і несприятливого робочого простору.

Рeadaptaція проходить у різних вимірах: психологічному, соціальному, фізичному, що дає нам віднести її до різноманітних галузей дослідження психіки (соціальної, військової, психології особистості та інших фундаментальних і прикладних галузей).

Психологічна готовність, а саме ціннісно-мотиваційний її аспект, виступає рушієм реадaptaції. Тобто, ці два процеси ніби механізм, що можна розглядати як двигун та рух в сторону позитивних зрушень для ветеранів.

Поняття психологічної готовності розглядали такі вчені як: П. Горностай, Л. Карамушка та Т. Канівець, О. Кокун та ін., В. Моляко, І. Моначин та Т. Попик, О. Тарновська, М. Abessolo та А. Hirschi та J. Rossier, M. London та R. Noe і інші.

Розглянуто елементи поняття психологічної готовності виокремлено ціннісно-мотиваційний, як один з основних у рамках тематики дослідження. Було розглянуто кар'єрні цінності такі як якорі кар'єри, орієнтації і робочі

цінності. Розроблено схему формування ціннісно-мотиваційного компоненту психологічної готовності за рахунок реадaptaції як процесу.

В першому розділі розглянуто фактори впливу на учасників бойових дій при поверненні у цивільне середовище, їх очікування та досвід, які навички розвиваються в армії. Зачеплено питання потреб особистості, що демобілізується. Розглянуто три стадії повернення з фронту, які є важливими для розуміння динаміки психічних процесів. З метою підтвердження вищенаведеного теоретичного аналізу, було проведено емпіричне дослідження описане в наступному розділі.

РОЗДІЛ 2. ЕМПІРИЧНЕ ДОСЛІДЖЕННЯ ПСИХОЛОГІЧНОЇ ГОТОВНОСТІ УЧАСНИКІВ БОЙОВИХ ДІЙ ДО ПРОФЕСІЙНОЇ РЕАДАПТАЦІЇ

2.1 Організація роботи та методики дослідження

У попередньому розділі нами було окреслено сучасну ситуацію, яка присутня в нашій країні, найближчі роки учасники бойових дій та ветерани війни будуть актуальною вибіркою для досліджень, для визначення вектору тенденцій розвитку у нашому суспільстві.

До того ж, поняття психологічної готовності є досить багатограним і потребує постійного уточнення, під зміною умов навколишнього світу. А реадaptaція є унікальним та новим поняттям, що психологи теоретики та практики активніше вводять у науку з початку війни на сході, період АТО/ООС і продовженням її вже у вигляді повномасштабного вторгнення, яке триває. Дослідження окреслених понять було, в рамках тематики, проведено на респондентах, що мають статус «Учасник/ця бойових дій» у вибірці присутні як чоловіки так і жінки, що проходили або проходять службу в різних підрозділах збройних сил України.

Данна вибірка дозволяє дослідити проблематику людей, які безпосередньо зіткнулися з впливом війни, перебуваючи на лініях фронту, що знаходяться безпосередньо в Зоні бойових дій. Категорію ветеранів АТО/ООС, було б складніше відокремлювати в цьому питанні, через те, що деякі знову повернулися на фронт. До того ж, категорія УБД є у тих хто був призваний 2014-2022 рр. так і після 24го лютого 2022 р. Тому, задля того щоб не втрачати пласт проблематики респондентів було обрано категорію УБД.

Починаючи з перших демобілізацій учасники БД зіткнулися з низкою соціальних проблем у тому числі у виробничому середовищі, саме тому виникла потреба у їх дослідженні, у цій тематиці неможливо охопити все і

одразу, тому вона є актуальною. До того ж, після повномасштабного вторгнення знання потребують уточнення, через зміну умов війни.

Готовність особистості до діяльності супроводжує її все життя, а реадаптація є новим, унікальним, досвідом для комбатантів до якого їх можна заохотити, саме тому була обрана ціннісно-мотиваційна частина. Професія в даному випадку постає як середовище, в яке рано чи пізно будуть повертатися учасники бойових дій, ми, як фахівці, маємо розуміти як працювати з викликами майбутнього максимально широко у своїх поглядах.

Через описані вище причини було організовано емпіричне дослідження ціннісно-мотиваційного компоненту психологічної готовності та професійної реадаптації учасників бойових дій з різноманітних підрозділів ЗСУ.

Кількість учасників на різних етапах дослідження становила різну кількість, це сталося через забракованість та припущання помилок респондентами в одній з методик та через те, що опитувальники запускалися не великою батареєю методик, а для ефективності та уточнення поступово в різних форматах (Google Forms та паперові бланки). Тому кількість учасників варіюється від 26 до 44 на різних етапах.

Дослідження мало у собі такі етапи:

1) Формулювання і пошук проблематики, її актуальності для дослідження, з подальшим визначенням об'єкту та предмету. Визначення мети дослідження – теоретично обґрунтувати й емпірично дослідити психологічну готовність учасників дій до професійної реадаптації, розробити й апробувати програму для підвищення психологічної готовності.

2) Другий етап передбачав аналіз теоретичної літератури вітчизняних та зарубіжних фахівців, яка стосувалася тематики дослідження. Зроблено аналіз психологічної готовності її компонентів, реадаптації як нового актуального нового поняття та особистості учасників бойових дій.

3) На третьому етапі було обрано доречні для дослідження методики та розподілення їх на різний, більш якісний і ефективний для кожної, формат, що

дало змогу зібрати якомога більше відповідей, які умовно можна поділити на блоки «Психологічна готовність» та «Цінності».

4) Четвертий етап проходив у вигляді обробки отриманих даних за допомогою методів математичної статистики та якісна інтерпретація цих даних з емпіричного дослідження.

5) На п'ятому етапі дослідження, після аналізу теоретичної бази та емпіричних даних, розроблено продукт магістерського дослідження – робочий зошит, мета якого підвищити психологічну готовність учасників бойових дій до психологічної реадaptaції.

6) Шостим етапом є практичне застосування продукту та отримання відгуків про нього від УБД та отримання рецензії на проведене дослідження.

Незалежною змінною дослідження є бойовий досвід УБД та соціальні процеси навколо них. Залежною змінною виступає рівень психологічної готовності, її мотиваційного компоненту, до професійної діяльності та успішність професійної реадaptaції.

Для досягнення мети дослідження було використано наступні 4 методики, які впроваджені в три етапи в різному форматі: онлайн опитування Google Forms та опитування за допомогою паперових бланків:

1) Коротка форма шкали здатності до кар'єрної адаптивності (Career Adapt-Abilities Scale–Short Form (CAAS-SF) (C. Maggiori, J. Rossier, & M.L.Savickas) (адаптація Л.М. Карамушки, К.В. Терещенко, М.Є. Тиченко).

2) Шкала мотивації до кар'єри (Career motivation scale) R. Day, T. D. Allen, adapted from M. London, R.A. Noe et al. (адаптація Л.М. Карамушки, М.Є. Тиченко).

3) Опитувальник кар'єрних цінностей (Career values questionnaire) M. Abessolo, A. Hirschi, J. Rossier (адаптація Л. М. Карамушки, М. Є. Тиченко);

4) Методика «Ціннісні орієнтації» М. Рокича.

Перший блок методик надавався разом у вигляді онлайн опитувальників, які були адаптовані під такий формат, вони поєднують у собі поняття адаптивності та мотивації.

Перша методика дозволяє виміряти кар'єрну адаптивність, ресурси людини, які вона використовує для вирішення труднощів у професійному середовищі (професійні травми, переходи, розвитком у компанії).

Вимірюється адаптивність за такими критеріями як: турбота, контроль, допитливість і впевненість (Maggiori, Rossier, & Savickas, 2015). Складається з 12 тверджень, з якими респондент в певному ступені погоджується чи навпаки.

Таблиця 2.1 Компоненти методики «Коротка форма шкали до кар'єрної адаптивності»

Турбота	Усвідомлення майбутнього, свого професійного вибору
Контроль	Відповідальність за рішення та підґрунтя для власного професійного життя
Допитливість	Здатність дізнаватися нове про свою професію та пошук можливостей для зростання
Впевненість	Наскільки людина здатна подолати ті чи інші труднощі і чи може вона виконувати свої професійні обов'язки в повну силу

Виділено авторами на основі робіт (Карамушка 2023, Тиченко 2023, с. 26-28)

Опитувальник має загальну шкалу кар'єрної адаптивності, яка є сумою інших чотирьох. Ця методика зручна і досить точно вимірює адаптивність в робочому середовищі, що дозволяє дізнатися про конкретний потенціал до неї. Тут є і елемент психологічної готовності у вигляді «Допитливості» та «Впевненості» як можливого відображення мотивації людини. Повний текст методики буде відображений в **Додатку А**.

Методика, яка стоїть другою у переліку, досліджує власне мотивацію до кар'єри і професійної діяльності, а як вже було вказано це один з компонентів психологічної готовності. Опитувальник складається з 21 питання та трьох

шкал: Кар'єрна інтуїція, Кар'єрна резильєнтність, Кар'єрна ідентичність. В цій методиці немає загальної шкали.

Таблиця 2.2 Компоненти методики «Шкала мотивації до кар'єри»

Кар'єрна інтуїція	Наскільки особистість розуміє свою кар'єру, усвідомлення власних реалістичних цілей, їх якісне встановлення. Розуміння переваг та обмежень у собі як у особистості.
Кар'єрна резильєнтність	Здатність адаптуватися та вірити у власні можливості, у яких би обставинах особистість не перебувала.
Кар'єрна ідентичність	Наскільки особистість залучена до своєї роботи та чи ідентифікує себе через неї. Потреби особистості у зростанні.

Виділено авторами на основі робіт (Карамушка 2023, Тиченко 2023, с. 16-19)

Як зазначають автори методики, кар'єрна ідентичність, описана вище, стосується мотивації, а точніше її вектору, а кар'єрна резильєнтність є наполегливістю до виконання своїх обов'язків (London, & Noe, 1997). На тлі цього знову можна побачити зв'язок з психологічною готовністю. Повний текст методики відображений у **Додатку Б**.

Далі будуть описані дві методики, що стосуються ціннісного компоненту як загалом так і в професійному житті. Опитувальник «Кар'єрних цінностей» містить у собі 36 запитань, серед яких виділено 8 шкал.

Таблиця 2.3 Компоненти методики «Опитувальник кар'єрних цінностей»

Соціальні цінності	Альтруїзм та відданість справі, прагнення допомогти колегам, бажання дотримуватися інтересів колективу, бути соціально значущим.
Менеджмент	Бажання особистості мати керівну посаду, відповідати за роботу інших, статус та престиж.
Спеціалізація	Важливість бути експертом у своїй галузі виклики, які ведуть до розвитку.
Мобільність	Бажання працювати в міжнародному середовищі та виконувати доручення поза межами організації.
Незалежність	Планування роботи самостійно, незалежність у своїй діяльності її організації.
Зарплата	Наявність стабільної і гідної заробітної плати, зовнішній комфорт, оплата праці з бонусами.
Баланс «Робота-життя»	Гармонія особистості між роботою та життям, задоволення потреби у безпеці.
Різноманітність	Прагнення виконання різноманітної роботи та мінливого робочого середовища.

Виділено авторами на основі робіт (Карамушка 2023, Тиченко 2023, с. 11-15)

Опитувальник дає великий пласт цінностей, що пов'язані, також, і з мотивацією, таким чином задовольняючи ціннісний компонент дослідження. За допомогою результатів цього опитувальника можна зрозуміти вектор через

який можна працювати з учасниками БД та яким чином через них їх можна мотивувати. Повний текст методики наявний у **Додатку В**.

Наступною методикою, що вже досліджує загальні цінності, є «Ціннісні орієнтації М. Рокича», ця методика складається з двох списків стимульного матеріалу. Списку А (термінальні цінності) та Списку Б (інструментальні цінності), які будуть представлені як і текст методики у **Додатку Г**.

Проаналізувавши результати цієї методики можна отримати ранги найбільш важливих цінностей для УБД, таким чином поєднавши ці результати з минулою методикою можна отримати загальний ціннісно-смысловий контекст буття респондентів. Ця методика є складною в запровадженні онлайн, проте, паперові бланки, також мали великий відсоток забракованості.

Якщо казати загалом то перший блок методик «Психологічна готовність» дає здійснити кореляційний аналіз між двома методиками, а другий блок «Цінності» дізнатися здебільшого саме якісні результати опитування.

2.2 Аналіз результатів емпіричного дослідження психологічної готовності її ціннісно-мотиваційного аспекту та адаптаційного потенціалу учасників бойових дій.

Дослідження проводилось в декілька етапів, за чотирма різними методиками та у різних форматах:

1) Збір результатів за методиками: «Коротка форма шкали до кар'єрної адаптивності» та «Шкала мотивації до кар'єри» - онлайн варіант з 03.06.25 по 23.07.25 р. було зібрано результати 44 респондентів.

2) Збір результатів методики «Ціннісні орієнтації» - паперовий варіант з 08.06.25 по 23.07.25 р. було зібрано 44 результати з яких, через забраковані бланки, залишилось 26 списків.

3) Збір результатів методики «Опитувальник кар'єрних цінностей» - онлайн варіант з 13.08.25 р. по 03.09.25 року, було зібрано 30 результатів.

4) Методика «Коротка форма шкали здатності до кар'єрної адаптивності (Career Adapt-Abilities Scale–Short Form (CAAS-SF) (C. Maggiori, J. Rossier, & M.L.Savickas)» була наведена першою, на основі результатів було складено гістограму, яка відображає шкали методики.

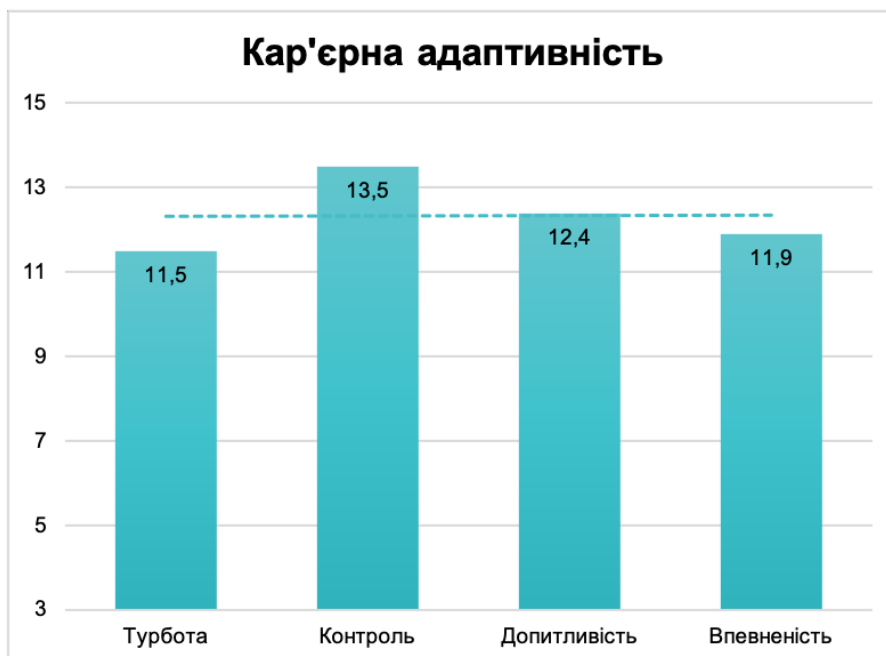


Рис. 2.1 Результати дослідження за методикою «Коротка форма шкали здатності до кар'єрної адаптивності»

Як можна побачити на Рисунку 2.1 усі показники, окрім «Контролю», у якого високий рівень, перебувають на середньому, який показаний штрих-пунктиром (від 11 до 12 балів). Загальний результат методики 49,4, що є високим балом і загальним рівнем здатності до кар'єрної адаптивності. В Таблиці 2.4 представлена кількість респондентів і їх результати, які відсотково склали загальний результат методики.

Таблиця 2.4 Зведені результати дослідження кар'єрної адаптивності за методикою «Шкала до кар'єрної адаптивності» по кількості респондентів і відсотковому співвідношенню

Бали методики	Кількість респондентів	Відсоток респондентів
Низькі	7	15,9%
Середні	18	40,9%
Високі	19	43,1%

Це свідчить про те, що у учасників бойових дій, висока відповідальність за свої рішення, проте усвідомлення та впевненість у тому, що особистість здатна долати труднощі у професійному контексті, потребують розвитку, бо знаходяться на посередньому рівні. До того ж, потрібно проводити профорієнтаційну роботу для розширення пошуку можливостей. Також, результати по шкалі Допитливість дають розуміння відкритості вибірки до можливостей, що на цьому етапі дуже важливо для профілактики і поки ми маємо такі результати то можемо активно працювати над нею.

До того ж, високі результати в контексті учасників бойових дій можуть свідчити про різке просідання цих результатів у майбутньому, тому дану ситуацію треба активно розглядати, вивчати і робити профілактику.

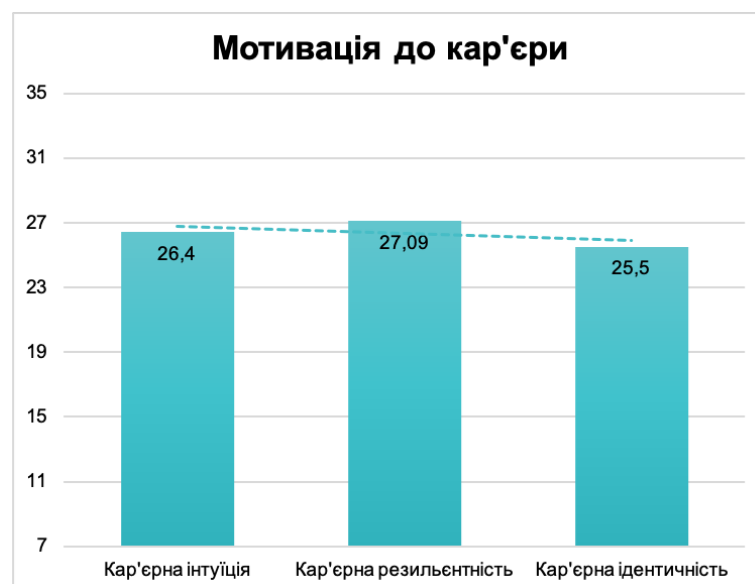


Рис. 2.2 Результати дослідження мотивації до кар'єри за методикою «Шкала мотивації до кар'єри»

Методика «Шкала мотивації до кар'єри (Career motivation scale) R. Day, T. D. Allen, adapted from M. London, R.A. Noe et al.» є другою у нашому дослідженні її результати представлені на Рисунку 2.2 Як можна побачити усі показники перебувають в межах середніх балів (від 23 до 27).

Таблиця 2.5 Зведені результати дослідження мотивації до кар'єри за методикою «Шкала мотивації до кар'єри» по кількості респондентів і відсотковому співвідношенню

Бали, кількість респондентів	Інтуїція	Резильєнтність	Ідентичність
Низькі бали	9 (20,4%)	5 (11,36%)	10 (22,37%)
Середні бали	15 (34,09%)	19 (43,18%)	19 (43,18%)
Високі бали	20 (45,4%)	20 (45,4%)	15 (34,09%)

З найнижчим показником є шкала «Кар'єрна ідентичність», що підтверджує необхідність допомоги у розумінні як зростати у професійному житті та по першій шкалі «Інтуїція» у тому, як ставити власні цілі і знати про переваги та власні обмеження. У мінливих умовах, які приносить війна складно будувати плани, не знаючи, як будуть розвиватися події надалі, до того ж життєві цілі можуть губитися у вирії подій, саме тому так важливо розвивати ці два показники «Інтуїції» та «Ідентичності», які описані у минулому підрозділі.

Найбільш розвинена «Кар'єрна резильєнтність» дає зрозуміти, що віра в себе і адаптивність до різних умов знаходяться хоч і на середньому рівні проте на найбільшому серед інших шкал. Ця шкала також може бути розвинена через контекст професійної діяльності під час служби, при проходженні підготовки до бойових дій навчають готовності до ризику, до того ж, слід мати на увазі розвиток адреналінової залежності.

Потрібно зазначити, що зважаючи на те, що існує така тенденція серед ветеранів як повернення у середовище з переконанням «Я герой», а потім різкий провал цього переконання через жорстокість реальності, через що можна зробити висновки, що результати методики (які представлені раніше) можуть також різко провалитися, коли УБД повернеться у професію і зіткнеться з невідповідністю бажаного до реального. Через ці причини важливо проводити профілактику цієї сфери, для кращої адаптації у цивільне життя.

Наступні дві методики стуються ціннісного компоненту, першою будуть висвітлені результати за методикою «Ціннісні орієнтації» М. Рокича.

Результати за даною методикою представлені у вигляді ранжування від найбільш значущих цінностей до найменш, за двома списками А та Б на Рисунках 2.3 і 2.4.

Серед термінальних цінностей найважливішими виявилися: Здоров'я, Щасливе сімейне життя та Матеріально забезпечене життя, а найменш значущою є Розваги. У інструментальних цінностях передують: Відповідальність, Раціоналізм та Освіченість, а останнє місце посідають – Високі запити. Тобто, при виборі роботи скоріш за все будуть розглядатися варіанти де панує Well Being культура компанії, яка ставить перед усім ментальне та фізичне здоров'я працівників. Також, результати свідчать, що учасникам бойових дій важливий баланс Робота – Сім'я і існує акцент на власній особистості через низький ранг цінностей Наявність друзів та Щастя інших.

Такі результати можуть свідчити про розвиток нерозуміння з боку оточення нового досвіду учасника бойових дій і відділення себе від соціуму.

В рамках тематики дослідження нам цікаві такі термінальні цінності як: Матеріально забезпечене життя (3), Цікава робота (5), Продуктивне життя (8), Розвиток (9), Впевненість у собі (11) та Суспільне покликання (15). Можна зробити висновки, що опиратися потрібно на особистість УБД, на їхні

бажання, які не стосуються інших людей і є «егоцентричними», коли ми говоримо не про професійні цінності, а про загальні.

Учасників бойових дій не дуже цікавлять естетичні аспекти життя: Творчість (14), Краса природи і мистецтва (16).

Можна сказати, що з соціуму важливою є родина та партнер, тобто близьке оточення з яким є особливий, можна сказати, інтимний зв'язок – Щасливе сімейне життя (2), Любов (6).



Рис. 2.3 Результати дослідження термінальних цінностей за методикою «Ціннісні орієнтації» «Список А»

Переходячи до наступного списку, який дасть нам можливість аналізу інструментальних цінностей можна побачити тенденцію до можливості діяти з позиції Раціоналізму (2), до того ж вільно і дозволяючи собі не бути дуже прискіпливим до себе Старанність (11), Самоконтроль (12), Терпимість (13), Акуратність (16), але при цьому діяти Відповідально (1) та Чесно (4), прозоро. Високі запити до життя (18) свідчать про низькі вимоги до життя, що може бути пов'язане з тим, що деякий час учасники бойових дій перебували в низькому рівні середовища, біля зони бойових дій. Саме тому, цінність Матеріально забезпечене життя, з списку А, на досить високому рівні.



Рис. 2.4 Результати дослідження інструментальних цінностей за методикою «Ціннісні орієнтації» «Список Б»

Також, тут можна побачити недостатнє розуміння навіщо впорядковувати свою діяльність – Акуратність (16), це можна розвивати і корегувати як і Старанність (11), що є дисципліною.

Останньою, четвертою, методика є Опитувальник кар'єрних цінностей (Career values questionnaire) М. Abessolo, А. Hirschi, J. Rossier, її результати представлені на Рисунку 2.5.

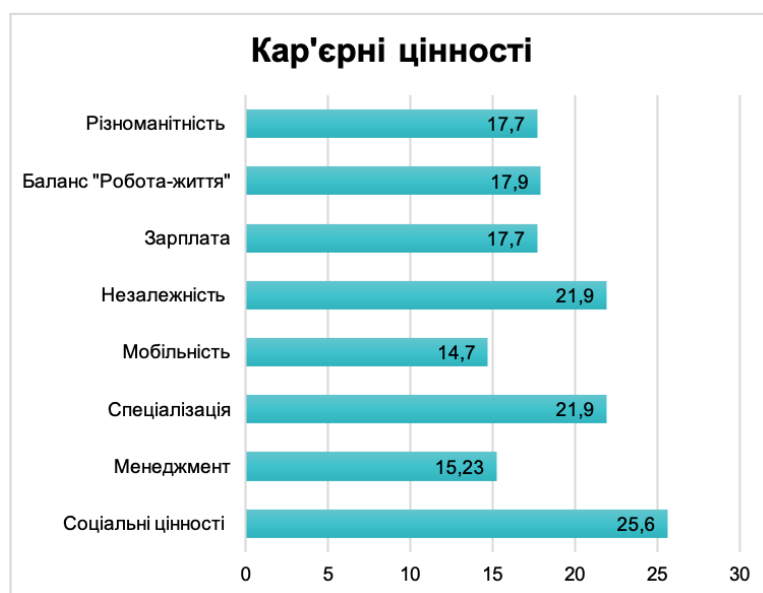


Рис. 2.5 Результати дослідження кар'єрних цінностей за методикою «Опитувальник кар'єрних цінностей»

Усі цінності знаходяться переважно на середньому або низькому рівні, кожна цінність має свої бали для визначення рівня. Найбільш значущими є Соціальні цінності, Спеціалізація та Незалежність; найменш значущими є Мобільність та Менеджмент.

За результатами цієї методики учасники бойових дій в робочому середовищі прагнуть допомагати іншим на робочому місці, мають нахили до альтруїзму, бо показник є на середньому рівні, та віддаються справі, якщо в загальних цінностях ми бачимо тенденції до «егоцентризму» і відкидання соціального кола, то тут ситуація інакша. За цим може стояти те, що в робочому колі, учасники БД бачать своїх побратимів, а не пересічних знайомих.

Це і доводить значущість робочого середовища для УБД, як того, що допоможе почати реадаптуватися, до того ж високим адаптаційним потенціалом на даному етапі. Респондентам важливо бути експертами у своїй сфері, що засвідчує потребу у підвищенні кваліфікації в майбутньому. До того ж, незалежність у плануванні власної роботи та ритму є значущою за результатами дослідження.

Висновки до розділу 2

Емпіричне дослідження ціннісно-мотиваційного компоненту психологічної готовності і адаптації відбувалося у шість етапів, на яких відбувалося формування завдань через вивчення наявного наукового теоретичного матеріалу, напрацьованого іншими дослідниками. Розглянуто різноманітні розуміння понять реадaptaції та психологічної готовності у професійному середовищі. Увесь матеріал розглядався під призмою обраної вибірки – Учасників бойових дій.

Було проведено емпіричне дослідження за допомогою надійних і валідних методик зарубіжних вчених, що представлені у збірках українських

науковців і адаптовані. Використано методи математичної статистики, для оброблення результатів методик, задля підтвердження завдань дослідження.

В ході дослідження, було впроваджено і опрацьовано результати чотирьох методик від 44 респондентів по двом методикам, 26 результатів з 44 через великий відсоток забракованості по третій методиці і 30 відповідей по останній. Учасниками дослідження були учасники бойових дій віком від 25 до 55 років.

Якісно проаналізовано цінності УБД, кар'єрну адаптивність та мотивацію до професії, що охоплює повністю тематику дослідження. Було виявлено загально високі результати адаптивності – 43% опитуваних, але по окремих шкалах загалом середні результати. Мотивація є в цілому на середньому рівні, якщо узагальнювати усі результати, Кар'єрна ідентичність потребує профілактики та вдосконалення бо у 43% опитуваних вона є на середньому рівні.

Як вже було зазначено в минулих розділах, серед учасників бойових дій існує тенденція, а точніше етап, підняття впевненості у собі, у своїх можливостях, та особистому вкладі в Батьківщину, але після закінчення цього етапу ми можемо мати різкий спад, як було зазначено у посібнику укладеного О. Кокун та іншими науковцями, при описі стадій, які проходить особистість після демобілізації.

У Розділі 2 було підтверджено особливість бачення учасником бойових дій оточення у особистому житті і робочого, до другого більш позитивне та альтруїстичне ставлення, що підтверджує зв'язок психологічної готовності та професійної реадаптації учасників бойових дій.

РОЗДІЛ 3. РОБОЧИЙ ЗОШИТ РОЗВИТКУ ПСИХОЛОГІЧНОЇ ГОТОВНОСТІ ДО ПРОФЕСІЙНОЇ РЕАДАПТАЦІЇ УЧАСНИКІВ БОЙОВИХ ДІЙ

3.1 Теоретико-методологічні засади програми робочого зошиту розвитку психологічної готовності до професійної реадaptaції учасників бойових дій

Робочий зошит є гнучким та зручним матеріалом для опрацювання в різних умовах. Цей вид психологічної роботи є посібником з елементами психоедукації, розвитку навичок, пізнання своєї особистості, за допомогою завдань та технік, які закладені і доступно пояснені. До того ж, у сучасному світі такі зошити можна проходити за допомогою інформаційних технологій з будь-якої точки світу.

Робочі зошити використовуються для опрацювання різних хвилюючих для клієнтів питань: зниження тривожності, самопідтримки, самооцінки, роботи зі страхами, покращення навичок комунікації тощо. За рахунок наявності в таких зошитах інформативного матеріалу особистість, яка працює з зошитом, завжди може звертатися до нього за інформацією чи технікою.

Для учасників бойових дій це також не є виключенням, до того ж, наявність самостійно опрацьованих матеріалів допоможе ветеранам мати конкретні запити до спеціалістів, що у перспективі допоможе пом'якшити і зробити профілактику серед українського суспільства.

Кожен зошит розробляється під низку потреб, які є у певної вибірки людей, в нашому випадку на основі дослідження було знайдено три напрямки розвитку для учасників бойових дій:

- Пошук перспектив професійного розвитку, профорієнтація, едукація про постановку цілей, формування мети і відповідно психологічної готовності;

- Пошук редаптаційних ресурсів, їх підтримки та відновлення на основі цінностей;
- Виявлення сильних сторін, бажань та розвиток мотивації до професійної реадaptaції, опрацювання минулого досвіду і вдосконалення стратегій дій у професійному житті.

Основною метою робочого зошита є актуалізація особистісних ресурсів щодо повернення у професію у учасників бойових дій.

Головне завдання робочого зошиту це розроблена на виході план-схема «руху» у професійному житті, яка охоплює: знання ким працювати, смисл і мотивацію до праці, ресурси, які є для реалізації та технічно-практичні знання (як скласти план, резюме тощо).

Основним змістом робочого зошиту стали три окреслені напрямки, вони були інтегровані у 4 теми, які викладені на 48 сторінках, час проходження є довільним для кожного учасника з урахуванням внутрішніх особливостей та зовнішніх обставин кожної особистості. У структурі кожного розділу закладена теоретична база, практичні завдання та в кінці рефлексія досвіду для закріплення результатів. Текст зошиту можна знайти у Додатку Д.

Якщо окреслювати більш конкретно то зміст зошита наступний:

Таблиця 3.1 Наповнення робочого зошиту розвитку психологічної готовності до професійної реадaptaції учасників бойових дій.

Назва розділу	Зміст	Мета
«Навіщо працювати?»	Теоретичні факти про працю і ветеранів, методика «Колесо балансу» (два варіанти), пошук професійних цілей та життєвих досягнень, рефлексія до розділу.	Формування мотивації до праці, пошук первинного сенсу та ресурсів, засвідчення вдалого досвіду інших ветеранів на шляху реадaptaції.

Продовження таблиці 3.1

«Ким працювати?»	Теоретичні засади зміни професії та профорієнтації, методика «Ікігай», опитувальник з профорієнтації, методика «Моя ідеальна професія», аудит попереднього досвіду, рефлексія до розділу.	Профорієнтаційна робота, пошук професійних бажань та орієнтирів, пошук ресурсів, сильних та слабких сторін для подальшого вдосконалення.
«За рахунок чого працювати?»	Теорія про модель Basic PH та опитування до неї, список ресурсів, техніка планування «Велика – маленька ціль», техніки тайм-менеджменту «Помідор» та «90 на 30» (відпочинок), SMART, методика «Договір з собою», рефлексія до розділу.	Активація ресурсів особистості, розвиток навичок планування та відпочинку у роботі, конкретизація цілей з минулих розділів, закріплення і поведінкова активізація за допомогою методики «Договір з собою».
«Я можу працювати!»	Продовжити твердження «Я можу працювати бо...», чек-лист софт-скілів, теоретичні факти про цінності учасників бойових дій, «Мій унікальний досвід і навички», теорія «Як писати резюме?» та «Де шукати роботу?», рекомендація до використання додатку «База», головне завдання: складення остаточного плану або схеми руху у професійному житті.	Пошук інструментальних ресурсів, едукація щодо працевлаштування, піклування про психічне здоров'я, написання основного плану для задіяння психологічної готовності для реадаптації.

3.2 Результати апробації робочого зошиту розвитку психологічної готовності до професійної реадаптації учасників бойових дій

Оцінка робочого зошиту проводилась за рахунок розробленої анкети впровадженої за допомогою онлайн Google Forms, яка складалася з 10 відкритих питань, деякі з яких були зроблені на основі питань з Шкали мотивації до кар'єри (Career motivation scale) R. Day, T. D. Allen, adapted from M. London, R.A. Noe et al. (адаптація Л.М. Карамушки, М.Є. Тиченко).

Анкета, що оцінювала ефективність робочого зошиту мала у собі наступні 10 питань:

1. Що вам вдалося розробити за допомогою зошита? – питання оцінка ефективності проходження робочого зошита;
2. Чи був матеріал зошиту корисним особисто для вас? – питання оцінка користі матеріалу зошиту;
3. Чи змінили або переглянули цілі своєї кар'єри на основі інформації, яку отримали щодо вашої ситуації чи особисто вас? (Питання з методики) – питання оцінка перспектив і користі;
4. Після проходження зошиту ви знаєте про свої слабкі та сильні сторони? (що добре виходить і недостатньо у роботі) (адаптоване питання з методики) ;
5. У вас є конкретний план для досягнення вашої професійної мети? (Питання з методики) – питання оцінки мотивації, ефективності і перспектив;
6. Чи допоміг вам робочий зошит у баченні майбутнього щодо вашого професійного шляху? – питання оцінки ефективності і перспектив з мотивацією до реадаптації;
7. Чи змінилася ваша мотивація протягом проходження робочого зошиту? – пряме питання про мотивацію;
8. Що нового ви дізналися про себе та загалом? – питання про оцінку користі робочого зошиту і його матеріалів;

9. Чи були якісь труднощі при проходженні зошиту? – оцінка якості матеріалів і їх форми;

10. Чи вважаєте, що ви готові починати свій професійний шлях, коли буде така нагода? – оцінка користі і перспектив після проходження матеріалів зошиту.

Питання вимірювали: перспективи, користь, зміни у мотивації після проходження зошиту, ефективність (особливо оцінює перше питання та шосте).

Також, було надано два технічних не обов'язкових запитання – про ім'я або псевдонім та особисті побажання щодо робочого зошиту.

Хоча і результати дослідження по методикам є в цілому високими, деякі аспекти потребували точкового уточнення і розвитку з метою профілактики майбутніх проблем, які будуть йти в площині дуже низьких результатів. До того ж, учасники бойових дій на даному етапі відкриті до такої роботи.

Зворотній зв'язок учасників бойових дій свідчить про позитивне формування мотивації до професії, після проходження робочого зошиту, це можна побачити по результатам розробленої форми. Всього форму пройшло 11 учасників апробації з 20.

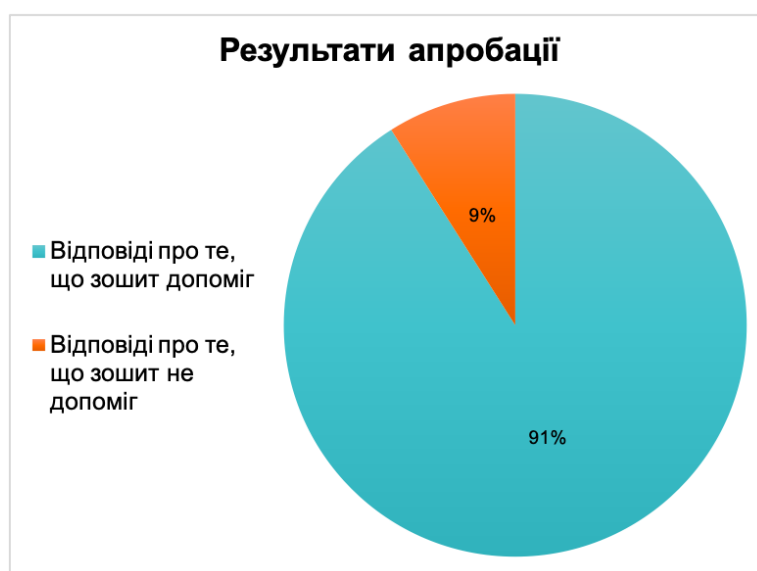


Рисунок 3.1 Результати апробації продукту дослідження робочого зошиту «Рух у професію»

Лише 9% респондентів (1 учасник) зазначили, що робочий зошит не був ефективним, що можна побачити на Рис. 3.1.

Відповідь на запитання №1 «Що вам вдалося розробити за допомогою зошита?»: *«Мені вдалося краще працювати зі стресом. Побачити та почати використовувати свої сильні сторони та працювати над слабкими»* - цей відгук засвідчує розширення сфери впливу зошиту, бо вдалося здійснити зниження рівню стресу на основі матеріалів зошиту.

Відповіді на запитання №7 «Що вам вдалося розробити за допомогою зошита?»: *«В мене з'явилося більше сміливості, щоб знайти себе та свою професію»*, *«Мені зрозуміло як я можу планувати життя»* - кажуть про зрушення в мотивації учасників.

Відповіді на запитання №8 «Що нового ви дізналися про себе та загалом?» - *«Дізнавався про шлях у власній справі»* *«Як рухатися до цілі зробивши її кілька етапною, оновлення резюме»* - кажуть про користь робочого зошита в практичному розрізі.

Нам вдалося сформулювати бачення майбутнього плану щодо професійного життя. Також, вдалося здійснити едукцію по техніці тайм-менеджменту направленим на створення планів та відпочинку.

Позитивні зрушення були і у аспекті готовності до діяльності, дивлячись на позитивні відгуки на питання анкети: Чи вважаєте, що ви готові починати свій професійний шлях, коли буде така нагода?.

Також, учасники бойових дій дізналися про свою особистість нові аспекти про що свідчать відповіді на питання: Що нового ви дізналися про себе та загалом? Після проходження зошиту ви знаєте про свої слабкі та сильні сторони? (що добре виходить і недостатньо у роботі).

Зворотній зв'язок учасників програми свідчить про її вагомість та важливість в рамках даної тематики. До того ж, робочий зошит, як один з інструментів кар'єрного консультування ветеранів, бажає в перспективі запровадити Veteran Hub у свою практику.

Висновки до розділу 3

Робочий зошит – це мобільний і наочний інструмент, який легко використовувати для роботи з ветеранами учасниками бойових дій. Наш робочий зошит був спрямований на профілактику та формування ціннісно-мотиваційного елементу психологічної готовності до професійної реадаптації. Його наповнення базується на результатах дослідження, допомагає закривати потреби і проблематику, яка наразі є прогнозованою на майбутнє. Мета програма це активізація ресурсів для реадаптації до професійного життя, тобто, повернення у нього, в учасників бойових дій.

Техніки і наповнення стосуються як методик пошуку мотивації, цінностей, дослідження власної особистості, балансу так і технік тайм-менеджменту, планування. Також, в кожному розділі є теоретичне роз'яснення і корисні посилання на опитувальники і статті, що допоможуть ветеранам на шляху до реадаптації. До того ж, зручністю зошиту є формат в якому людина або сама встановлює собі темп роботи, або працює в парі з психологом чи навіть в групі – формат є багатограним і пластичним.

Наповнення робочого зошиту допомагає учасникам бойових дій зрозуміти перспективи власної особистості в професії. Знайти сенс праці і мету діяльності, до того ж, підготуватися до її практичної реалізації, побачити свої сильні сторони і зрозуміти, що цей шлях веде до самореалізації, яка допоможе повернутися до цивільного життя.

Робочий зошит був апробований на вибірці, яка проходила дослідження, участь взяло 20 учасників бойових дій, кожен у своєму темпі, дистанційно, в середньому пішло 2,5 тижнів на проходження на наповнення зошиту. В середині були надані всі інструкції і посилання на Google Forms в яких була анкета, яка складалася з 10 питань, що стосувалися апробації результатів. Анкету пройшли 11 учасників, з яких лише 9% відмітили, що робочий зошит не був для них ефективним.

Деякі методики були адаптовані і запропоновані альтернативні варіанти виконання, кожен розділ мав рефлексію його опрацювання і формування результату, як головне завдання, було сформоване завдання по створенню плану-схеми про те як працевлаштуватися враховуючи увесь набутий досвід і знання.

Тобто, зошит мав формувальний характер наприкінці кожного етапу, яке приводило учасників до певних висновків щодо працевлаштування в майбутньому, побудови планів і бачення перспектив.

Оцінка ефективності проводилась за результатами анкети, яка була пройдена після опрацювання зошиту. В силу особливостей вибірки, відгуки надавали не всі, до того ж траплялось багато людей хто на відкриті питання відповідав дуже скорочено.

Проте, не дивлячись на всю складність дистанційної комунікації вдалося отримати позитивні відгуки, що апробували робочий зошит і його зміст, деякі відгуки представлені в минулому розділі.

Учасники бойових дій, що опрацьовували зошит відзначали позитивні зрушення, роботу над своєю особистістю, їм вдалося скласти плани або почати роботу над ними. До того ж, БО БФ «Ветеран Хаб++» розглядає робочий зошит для впровадження в одному з напрямків роботи Кар'єрному консультуванні.

ЗАГАЛЬНІ ВИСНОВКИ

Було охарактеризовано поняття психологічної готовності та професійної реадаптації. Перше являє собою сукупність факторів, які впливають на реалізацію будь-якої діяльності, до того ж воно включає в себе різні компоненти - у своєму дослідженні ми розглянули ціннісно-мотиваційний, як один з провідних аспектів психологічної готовності.

Поняття професійної реадаптації включає в себе як фактори навколишнього робочого середовища, так і внутрішні процеси особистості, у вигляді повтореного пристосування через ресурси, які особистість поновлює або віднаходить нові, до вже відомого середовища. Психологічна реадаптація є новим поняттям в контексті не просто людей, які втратили роботу, а особистостей, які перебували в екстремальних умовах - учасників бойових дій.

Для учасників бойових дій психологічна готовність до професійної реадаптації є важливою як «тут і зараз» так і у майбутній перспективі. Тобто, учасник бойових дій реадаптується за рахунок формування психологічної готовності: розвитку мотивації, перегляду ціннісно-смислових утворень, відновленням балансу буття та втрачених, після служби, ресурсів.

Емпіричне дослідження було проведено у 6 етапів, які містили 4 методики, що відповідали завданням: дослідити ціннісно-мотиваційний компонент психологічної готовності до професійної реадаптації: опитувальник кар'єрних цінностей (Career values questionnaire) M. Abessolo, A. Hirschi, J. Rossier (адаптація Л. М. Карамушки, М. Є. Тиченко); шкала мотивації до кар'єри (Career motivation scale) R. Day, T. D. Allen, adapted from M. London, R.A. Noe et al. (адаптація Л.М. Карамушки, М.Є. Тиченко); коротка форма шкали здатності до кар'єрної адаптивності (Career Adapt-Abilities Scale—Short Form (CAAS-SF) (C. Maggiori, J. Rossier, & M.L.Savickas) (адаптація Л.М. Карамушки, К.В. Терещенко, М.Є. Тиченко); методика «Ціннісні орієнтації» М. Рокича.

Отримані дані були математично опрацьовані і якісно інтерпретовані методика «Шкала до кар'єрної адаптивності» у 43% опитуваних показала високі результати, «Шкала мотивації до кар'єри» мала у собі три шкали - «Інтуїція» 45% високі результати, «Резильєнтність» 45% високі результати, «Ідентичність» - 43% середні результати, тобто саме на основі останньої шкали було сформовано проблематику для створення продукту кваліфікованої роботи.

Методики на виявлення цінностей показали, що найважливішими для УБД є Здоров'я та Щасливе сімейне життя, Відповідальність та Раціоналізм («Ціннісні орієнтації» М. Рокича), а у професійних цінностях Соціальні цінності, хоч у методиці М. Рокича вони стояли на низьких рангах у загальних цінностях, при зміні площини на професійну, Соціальні цінності одразу набували більшої ваги, що і підтвердило зв'язок професійного середовища і реадаптації.

В цілому методики засвідчують, що в УБД є проблематика з розумінням і ототожненням себе з професією, на місцях роботи їм потрібно забезпечувати баланс «робота-життя» і гідну заробітну плату, а також проводити профорієнтаційну роботу та підіймати, за рахунок розвитку мотивації, психологічну готовність до професійної реадаптації.

На основі результатів методик розроблено робочий зошит «Рух у кар'єру». В зошиті використані обґрунтовані психологічні техніки. Апробація відбувалася дистанційно, на респондентах, які погодилися пройти зошит і надати свої відгуки у анкеті на основі власних питань так і з методик дослідження. Вдалося зібрати 11 відгуків від 20 осіб учасників бойових дій. В середньому зошит проходили 2-2,5 тижнів по часу, розглядаючи чотири його розділи, які структуровано давали на закінчені матеріал наприкінці.

Учасники бойових дій позитивно оцінювали зміст робочого зошиту, описували, що вдалося знизити рівень стресу, конкретизувати цілі, покращити відчуття мотивації, покращити навички планування та дізнатися про свою особистість краще. Були відповіді, про те, що зошит не допоміг, але вони

зустрічаються лише приблизно у 9% респондентів на одне запитання. Саме тому робочий зошит «Рух у професію» як проєкт кваліфікаційної роботи є вагомим і апробованим. До того ж, БО БФ «Ветеран Хаб++» розглядає робочий зошит для впровадження в одному з напрямків роботи - Кар'єрному консультуванні.

СПИСОК ОПРАЦЬОВАНИХ ДЖЕРЕЛ

1. Азьмук Н. А. (2023). Соціально-економічна та освітня реінтеграція ветеранів до ринку праці: український контекст. *Вісник економічної науки України*.
2. Блінов О. (2022). Організаційні ресурси психологічної реабілітації військовослужбовців. *Організаційна психологія. Економічна психологія*, (1(25), 16-22.
3. Блінов О. А. (2017). Особливості мотивації та переживань учасників бойових дій. Сучасний стан психологічного забезпечення професійної діяльності сил охорони правопорядку, 84-87.
4. Бойко-Бузиль Ю. (2021). Правові та психологічні основи поняття «реінтеграція учасників бойових дій». *Вісник Львівського університету. Серія психологічні науки*, 9, 28-34.
5. Булгакова О. Ю. (2016). Теоретико-методологічні основи у визначенні змісту поняття «психологічна готовність».
6. Вишньовський В. (2021). Соціально-психологічна реадаптація учасників бойових дій. *Збірник тез I Міжнародної наукової конференції „Воєнні конфлікти та техногенні катастрофи: історичні та психологічні наслідки “(до 35 роковин аварії на Чорнобильській АЕС)*, 21-23.
7. Галузінська І., & Veteran Hub. (2025, 29 липня). Інтерв'ю з Іриною Галузінською, HRBP і керівницею проєкту Praktyka у Veteran Hub: про інтеграцію ветеранів, силу HR-процесів і повагу замість жалю URL: <https://theinweb.media/intervyu-iryna-haluzinska-veteran-hub/> (дата звернення 10.02.2025).
8. Гордєєва Т. & Лазарева, А. (2023). Соціальна робота в громаді з учасниками бойових дій, що були нещодавно демобілізовані. *Науково-теоретичний альманах Грані*, 26(3), 69-73.

9. Горішня К. (2020). Дослідження досвіду соціально-психологічної реадаптації українських ветеранів: повернення до мирної професії. *Організаційна психологія. Економічна психологія*, 4(21), 28-38.
10. Горішня К. (2021). Професійна реадаптація демобілізованих військовослужбовців: сценарне прогнозування майбутнього. *Вісник Національного університету оборони України*, 24-30.
11. Гуменюк Я. (2022). Проблеми ветеранів АТО/ООС при працевлаштуванні.
12. Гура Т. В. & Михайличенко В. Є. (2019). Психологічна готовність: сутність, зміст і способи активізації.
13. Занора А. С. Особливості соціально-психологічної адаптації військовослужбовців із симптомами посттравматичного стресового розладу до цивільного життя : кваліф. робота магістра зі спеціальності 053 «Психологія» / А.С. Занора. – Полтава : Нац. ун-т ім. Юрія Кондратюка, 2024. – 123 с.
14. Кавуненко Н. В. (2012). Визначення змісту та структури особистісної готовності до професійної діяльності. *Студентський альманах: зб. магістер. робіт*.
15. Карамушка Л. М. (2003). Психологія управління: навчальний посібник.
16. Карамушка Л. М., & Канівець Т. М. (2012). Мотиваційний компонент психологічної готовності студентів до здійснення майбутньої професійної кар'єри: зміст, структура, рівень розвитку. За ред. С. Д. Максименка, Л. М. Карамушки//*Актуальні проблеми психології: зб. наук. пр. Інституту психології імені ГС Костюка НАПН України.*–К.: АСК, 1, 263-272.
17. Карамушка Л. М., & Тиченко М. Є. (2022). Психологічна готовність працівників сфери креативних індустрій до здійснення професійної кар'єри: зміст, структура, методики дослідження. *Організаційна психологія. Економічна психологія*, 3(27), 95-102.
18. Карпюк Ю. (2018). Психологічна готовність фахівця до діяльності в умовах ведення бойових дій. *Вісник Національного університету оборони України*, 38-42.

- 19.Коkun О. М. Зміст та структура психологічної готовності фахівців до екстремальних видів діяльності // *Проблеми екстремальної та кризової психології. Збірник наукових праць*. Вип. 7. - Харків.: УЦЗУ, 2010. - С. 182 – 190.
- 20.Коkun О. М., Пішко І. О., Лозінська Н. С., Олійник В. О., К55 Хоружий С.М., Ларіонов С. О., Сириця М. В. Особливості надання психологічної допомоги військовослужбовцям, ветеранам та членам їхніх сімей цивільними психологами : метод. посіб. К. : 7БЦ, 2023. 175 с.
- 21.Колосович О. С. *Психологія взаємодії у військово-професійному середовищі*: монографія. Львів : ЛьвДУВС, 2018. 232 с.
- 22.Лазоренко, Б. П. (2017). Технологія реінтеграції та реадаптації особистості фрагментованої внаслідок психотравматизації. *Наукові студії із соціальної та політичної психології*, 39(42), 168-177.
- 23.Лисенко, О. М., & Карауш, А. Ю. (2024, April). Соціально-психологічна реадаптація військовослужбовців–учасників бойових дій. In The 8 th International scientific and practical conference “Topical aspects of modern scientific research”(April 18-20, 2024) CPN Publishing Group, Tokyo, Japan. 2024. 489 p. (p. 352).
- 24.Лісіца, В. В., & Нестуля, О. В. Реінтеграція військових ветеранів у цивільне життя та їх вплив на розвиток економіки України. *Редакційна колегія*, 23.
- 25.Макаренко, О., Ходос, О., & Кравчук, С. (2021). Психологічні прояви дезадаптації колишніх військових у цивільному житті. *Сучасна медицина, фармація та психологічне здоров'я*, (2 (7)), 64-68.
- 26.Моляко А. Психологічна готовність до творчої праці / А. Моляко. - К., 1989. - С.48
- 27.Моначин І. Л., & Попик Т. В. (2016). Сутність поняття психологічної готовності до діяльності. *Матеріали V Міжнародної науково-технічної конференції молодих учених та студентів „Актуальні задачі сучасних технологій “*, 351-352.

28. Пономарьов В. О., Андреев О. Г. Формування професійних умінь курсантів у напрямку тактичної підготовки. *Актуальні питання забезпечення службово-бойової діяльності правоохоронних органів та військових формувань : матеріали регіон. круг. столу* (м. Харків, 19 травня 2017 р.). Харків : Право, 2017. Вип. 1. 130 с. С. 100-103.
29. Пріб, Г. А., Раєвська, Я. М., & Бегеза, Л. Є. (2022). Соціально-психологічні особливості адаптації особистості в умовах бойових дій. *Вчені записки ТНУ імені Ві Вернадського. Серія: Психологія*, 33(72), 104-109.
30. Пророк Н., Царенко. Л., & Бойко С. (2021). Адаптація, дезадаптація, розлади адаптації: питання термінології. *Grail Of Science*, 374-475.
31. Радченко А. А. (2023). Психологічні особливості готовності військовослужбовців до адаптації в умовах цивільного життя. *Редакційна колегія*, 199.
32. Романова Є. О., Литвинчук Н.Б. Аспекти психологічної готовності військовослужбовця до виконання бойового завдання в зоні бойових дій // *ПОЛІТ. Сучасні проблеми науки. Гуманітарні науки: тези доповідей XXIV Міжнародної науково-практичної конференції здобувачів вищої освіти і молодих учених*: [у 2-х т.]. – К.: НАУ, 2024. – С.371-372
33. Сафін О. (2019). Реабілітація та реадаптація учасників бойових дій: психологічний дискурс. *Збірник наукових праць Національної академії Державної прикордонної служби України. Серія: психологічні науки*, 13(2), 244-263.
34. Синявський В. В., Сергєєнкова О. П., & Побірченко Н. А. (2007). Психологічний словник. Київ: Науковий світ, 274.
35. Сметаняк В., & Вовчук І. (2021). Рееадаптація учасників бойових дій тренінговими засобами. In scientific collection «inter conf». With the Proceedings of the 4th International Scientific and Practical Conference «Current Issues and Prospects for the Development of Scientific Research (pp. 7-8).

36. Стасюк В. В. (2010). Соціально-психологічна реадaptaція учасників бойових дій в сучасних умовах. *Вісник Національного університету оборони України*, (3), 185-194.
37. Тарновська А. С. Формування психологічної готовності студентів університету до педагогічної діяльності в школі: Автореф. дис. ...канд. психол. наук (19.00.07) / НДІ психології УРСР / А.С. Тарновська. – К., 1991. – 20 с.
38. Томчук М. Методологічні засади дослідження та формування психологічної готовності особистості до діяльності. *Психологія і суспільство*. - 2010. - № 4. - С. 41-46.
39. Тополь О. В. Соціально-психологічна реабілітація учасників антитерористичної операції. *Вісник Чернігівського національного педагогічного університету. Серія: Педагогічні науки*. 2015. № 124. – С. 231–232.
40. Черноус В. (2017). Психологічна готовність до професійної діяльності. *Збірник тез X Всеукраїнської студентської науково-технічної конференції „Природничі та гуманітарні науки. Актуальні питання “*, 2, 262-263.
41. Чудовська І. А. (2018). Стратегії соціальної адаптації демобілізованих учасників АТО (Doctoral dissertation, Київський національний університет імені Тараса Шевченка).
42. Шумейко А. П. (2017). Види реадaptaції і психореабілітації учасників бойових дій. *Проблеми екстремальної і кризової психології*, 21, 220.
43. Abessolo M., Rossier J., & Hirschi A. (2017). Basic values, career orientations, and career anchors: Empirical investigation of relationships. *Frontiers in psychology*, 8, 1556.
44. APA Dictionary of Psychology online site. URL : <https://dictionary.apa.org/browse/s> (дата звернення 10.02.2025).
45. Binks E., & Cambridge S. (2018). The transition experiences of British military veterans. *Political Psychology*, 39(1), 125-142.

46. Command U. C. A. (1972, December). CONARC soft skills training conference. In Proceedings of a conference conducted at the Air Defense School (pp. 12-13).
47. Dunn R. J. (2019). Military veteran transition into employment and civilian engagement: a walking with the wounded evaluation (Doctoral dissertation, King's College London).
48. Ghosh A., Kessler M., Heyrman K., Opelt B., Carbonelli M. & Fouad N. A. (2019). Student veteran career transition readiness, career adaptability, and academic and life satisfaction. *The Career Development Quarterly*, 67(4), 365-371.
49. Hornostai P. P. (1998). Kryza yak zmina zhyttevykh rolei osobystosti [Crisis as a change in the person's roles of life].
50. Kolenichenko T. (2022). Концептуалізація поняття «реінтеграція» в умовах збройного конфлікту в Україні. *Theoretical and Methodical Problems of Children and Youth Education*, 26(1), 169-178.
51. London M., & Noe R. A. (1997). London's career motivation theory: An update on measurement and research. *Journal of Career Assessment*, 5(1), 61-80.
52. Maggiori C., Rossier, J., & Savickas, M. L. (2017). Career adapt-abilities scale—short form (CAAS-SF) construction and validation. *Journal of career assessment*, 25(2), 312-325.
53. Maslow A. H. (1943). A theory of human motivation. *Psychological review*, 50(4), 370.
54. Panov M. (2019). Психологічні основи професійної реадаптації особистості в умовах проблемного соціуму (після перебування в АТО). *Psychological journal*, 5(9), 245-258.
55. Parzhnytskyi V., Savenko O., & Shniukova I. (2024). Foreign experience in the field of social and professional re-adaptation of combatants. *European humanities studies: State and Society*, (1), 42-55.
56. VandenBos G. R. (2007). APA dictionary of psychology. American Psychological Association.

57. Zavatska N. Ye. (2018) Professional readaptation of the unemployed: a socio-psychological dimension. Sievierodonetsk: SNU im. V. Dalia [in Ukrainian].

ДОДАТОК А

Коротка форма шкали здатності до кар'єрної адаптивності (Career Adapt-Abilities Scale–Short Form (CAAS-SF) (C. Maggiori, J. Rossier, & M.L.Savickas) (адаптація Л.М. Карамушки, К.В. Терещенко, М.Є. Тиченко).

Загальна характеристика методики.

Методика містить 12 характеристик та вимірює кар'єрну адаптивність. Вона трактується як багатоаспектний конструкт, що має психосоціальний характер, та означає ресурси людини, які можна використовувати для вирішення тих чи інших труднощів у професійному середовищі, пов'язані, приміром, із «завданнями розвитку, професійними переходами, виробничими травмами». Загальний вимір кар'єрної адаптивності включає чотири складові, «кар'єрні адаптації що підтримують стратегії саморегуляції»: турбота, контроль, допитливість і впевненість (Maggiori, Rossier, & Savickas, 2015).

Цей опитувальник широко застосовують науковці у різних країнах.

Інструкція для учасників опитування.

Люди використовують різні сильні сторони для побудови власної кар'єри. Жоден з нас не є сильним у всьому, кожен з нас має певні характеристики, які є сильніше вираженіші, ніж інші. Оцініть, будь ласка, наскільки сильно Ви розвинули кожне з наступних вмінь, скориставшись шкалою нижче:

найсильніша - (5); дуже сильна - (4); сильна - (3); дещо сильна - (2); не сильна - (1).

Текст опитувальника

<i>Перелік</i>	<i>Ваша оцінка</i>
1 Обмірковувати, яким буде моє майбутнє	
2. Готуватись до майбутнього	

3. Усвідомлювати освітній та професійний вибір, який я повинен / повинна зробити	
4. Приймати рішення самостійно	
5. Брати відповідальність за свої дії	
6. Розраховувати на себе	
7. Шукати можливості для особистісного зростання	
8. Аналізувати варіанти, перш ніж робити вибір	
9. Бачити різні шляхи виконання роботи	
10. Дбати про те, щоб робити все добре	
11. Опановувати нові навички	
12. Працювати відповідно до своїх можливостей	

Обробка та інтерпретація результатів.

Дана методика дає можливість вирахувати загальний показник кар'єрної адаптивності шляхом сумації балів відповідей на всі питання. Крім того, варто виділити такі 4 складові кар'єрної адаптивності, які є окремими шкалами: 1) турбота (занепокоєння), 2) контроль, 3) допитливість, 4) впевненість.

Опис шкал:

- субшкала турботи (занепокоєння) / Concern, CON – сюди належать три характеристики, наприклад, усвідомлення власного професійного вибору, а саме - усвідомлювати та готувати власне професійне майбутнє;
- субшкала контролю / Control, COL - серед пунктів, які стосуються цієї шкали, приміром, коли особа бере відповідальність за власні рішення, рівень відповідальності за підготовку власної кар'єри;
- субшкала допитливості / Curiosity, CUR – сюди входять три характеристики, серед них - пошук можливостей для зростання, здатність досліджувати власне професійне середовище;

- субшкала впевненості / Confidence, COF – тут можна назвати, приміром, чи може людина працювати в повну силу, чи здатність долати труднощі, що виникають у професійному контексті.

ДОДАТОК Б

Шкала мотивації до кар'єри (Career motivation scale) R. Day, T. D. Allen, adapted from M. London, R.A. Noe et al. (адаптація Л.М. Карамушки, М.Є. Тиченко).

Загальна характеристика методики.

Шкала мотивації до кар'єри складається з 21 питання та 3 виміри, а саме: кар'єрна резильєнтність або іншими словами кар'єрна життєздатність, стійкість (career resilience); кар'єрна інтуїція чи розуміння кар'єри (career insight); кар'єрна ідентичність (career identity).

Інструкція для учасників опитування.

Прочитайте, будь ласка, нижче подані пункти і вкажіть, якою мірою кожне твердження характеризує Вашу кар'єрну діяльність чи ставлення до неї.

Дуже незначною мірою	Незначною мірою	Середньою мірою	Значною мірою	Дуже значною
1	2	3	4	5

Текст опитувальника

	Перелік пунктів	Дуже незначною мірою	Незначною мірою	Середньою мірою	Значною мірою	Дуже значною мірою
1.	У мене є конкретний план для досягнення моєї кар'єрної мети	1	2	3	4	5
2.	Я змінив (-ла) або переглянув (-ла) цілі своєї кар'єри	1	2	3	4	5

	на основі нової інформації, яку я отримав (-ла) щодо моєї ситуації чи мене самого (самої)					
3.	Я шукав (-ла) роботу, яка допоможе мені досягти кар'єрної мети	1	2	3	4	5
4.	Я маю чіткі кар'єрні цілі	1	2	3	4	5
5.	У мене реалістичні кар'єрні цілі	1	2	3	4	5
6.	Я знаю свої сильні сторони (тобто те, що вмію робити добре)	1	2	3	4	5
7.	Я усвідомлюю свої слабкі сторони (речі, які я вмію недостатньо чи не вмію)	1	2	3	4	5
8.	Я вмію адаптуватися до мінливих обставин	1	2	3	4	5
9.	Я готовий (-а) ризикувати (заради результатів, коли	1	2	3	4	5

	вони достатньо невизначеними)					
10.	Я вітаю роботу та організаційні зміни	1	2	3	4	5
11.	Я можу адекватно справлятися з робочими проблемами, які зустрічаються на моєму шляху	1	2	3	4	5
12.	Я вірю іншим людям, коли вони кажуть мені, що я зробив (-ла) гарну роботу	1	2	3	4	5
13.	Я розробив (-ла) кращі способи виконання своєї роботи	1	2	3	4	5
14.	Я окреслив (-ла) способи виконання роботи, не чекаючи свого керівника	1	2	3	4	5
15.	Я дуже залучений (-на) у свою роботу	1	2	3	4	5
16.	Я вважаю себе професіоналом або експертом в своєму напрямку	1	2	3	4	5
17.	Вільний час я витрачаю на заняття, які допоможуть моїй роботі	1	2	3	4	5

18.	Я пройшов (-ла) курси для отримання ступеня пов'язаного з моєю роботою	1	2	3	4	5
19.	Я стежу за новинами, щоб бути в курсі подій у своїй роботі	1	2	3	4	5
20.	Я зголосився (-лась) виконувати важливі завдання з метою сприяння моїм подальшим можливостям для просування вперед у роботі	1	2	3	4	5
21.	Я попросив (-ла) , щоб мою кандидатуру розглянули з метою підвищення	1	2	3	4	5

Обробка та інтерпретація результатів.

Сумація балів відбувається за трьома шкалами:

1. Кар'єрна інтуїція (розуміння кар'єри, інсайт) (Career insight) (Питання 1-7). Дане поняття пов'язане з реалістичністю сприйняття себе та власної кар'єри, що важливо для встановлення конкретних та чітких кар'єрних цілей, і при цьому розуміння своїх переваг та обмежень, тобто тих якостей, які є сильно розвинутими, та тих, що виявляються менше або є непритаманними.

2. Кар'єрна резильєнтність (життєздатність; стійкість) (Career resilience) (питання 8-14). Вимірами кар'єрної резильєнтності є віра в себе, готовність ризикувати та досягати поставлених цілей. Вона являє собою

здатність адаптовуватися до мінливих та складних обставин, які можуть бути навіть руйнівними.

3. Кар'єрна ідентичність (Career identity)(15-21). Ця складова окреслює міру визначення себе через професійну діяльність, тобто стосується того, наскільки людина є залученою до роботи, організації, в якій вона працює, професійної сфери загалом. Крім того, варто згадати і потреби щодо власного зростання, визнання з боку інших, лідерської ролі.

Цікаво, що, на думку науковців, кар'єрну ідентичність можна окреслити як певний вектор мотивації, а кар'єрний інсайт – як його енергетичну складову. В свою чергу кар'єрна резильєнтність стосується стану підтримки або наполегливості (London, & Noe, 1997).

ДОДАТОК В

Опитувальник кар'єрних цінностей (Career values questionnaire) М. Abessolo, A. Hirschi, J. Rossier (адаптація Л. М. Карамушки, М. Є. Тиченко).

Загальна характеристика методики.

Опитувальник пропонує восьмивимірну структуру кар'єрних цінностей, яку можна оцінити за допомогою 36 тверджень. Серед цих цінностей є такі: соціальні цінності (social values); менеджмент (management); спеціалізація (specialization); мобільність (mobility); незалежність (independence); зарплата (salary); баланс «робота - життя» (work - life balance); різноманітність (variety).

Інструкція для учасників опитування.

Наскільки важливо для Вас у Вашій кар'єрі...

Оцініть, будь ласка, кожен з нижче поданих пунктів за шкалою від 1 до 5:

Неважливо	Деяко важливо	Помірно важливо	Важливо	Дуже важливо
1	2	3	4	5

№	Перелік пунктів	Неважливо	Деяко важливо	Помірно важливо	Важливо	Дуже важливо
1.	Покращувати благополуччя інших	1	2	3	4	5
2.	Допомагати колегам	1	2	3	4	5
3.	Використовувати свої таланти, щоб допомагати іншим	1	2	3	4	5
4.	Мати корисну для суспільства працю	1	2	3	4	5
5.	Бути корисним на роботі	1	2	3	4	5
6.	Працювати в напрямку збереження	1	2	3	4	5

	колективних (командних) інтересів					
7.	Відповідати за роботу інших	1	2	3	4	5
8.	Вміти організовувати/ планувати роботу інших	1	2	3	4	5
9.	Контролювати роботу інших	1	2	3	4	5
10.	Зайняти керівну посаду	1	2	3	4	5
11.	Мати складні/ високоінтелектуальні виклики, які необхідно вирішувати	1	2	3	4	5
12.	Використовувати свої інтелектуальні здібності	1	2	3	4	5
13.	Здійснювати передову, просунуту експертизу	1	2	3	4	5
14.	Долати складні ситуації/виклики	1	2	3	4	5
15.	Стати експертом у своїй галузі	1	2	3	4	5
16.	Мати професійні місії/завдання за кордоном	1	2	3	4	5
17.	Працювати в міжнародному середовищі	1	2	3	4	5
18.	Виконувати професійні місії/завдання за межами своєї компанії/організації	1	2	3	4	5
19.	Мати роботу, яка дозволяє подорожувати	1	2	3	4	5
20.	Приймати рішення самостійно/автономно	1	2	3	4	5
21.	Дотримуватись власних правил, напрямків дій	1	2	3	4	5

22.	Самостійно та вільно обирати кар'єрну траєкторію	1	2	3	4	5
23.	Працювати самостійно	1	2	3	4	5
24.	Вміти вільно організовувати/планувати власну роботу	1	2	3	4	5
25.	Мати дуже хорошу зарплату	1	2	3	4	5
26.	Мати зарплату, співмірну з зарплатою інших	1	2	3	4	5
27.	Мати зарплату або додаткові переваги, які є заслуженими, яких я є гідним/гідною	1	2	3	4	5
28.	Мати стабільну роботу в економічному плані	1	2	3	4	5
29.	Мати баланс між професійним і особистим життям	1	2	3	4	5
30.	Працювати в компанії/організації, яка проводить сімейну політику щодо своїх працівників (family-friendly)	1	2	3	4	5
31.	Поеднувати особисті, соціальні та професійні потреби	1	2	3	4	5
32.	Працювати в компанії/організації, яка має справедливую та збалансовану політику	1	2	3	4	5
33.	Вести різноманітну професійну діяльність	1	2	3	4	5

34.	Мати мінливе та різноманітне робоче середовище	1	2	3	4	5
35.	Щодня робити щось інше	1	2	3	4	5
36.	Бути постійно зайнятим/ активним	1	2	3	4	5

Обробка та інтерпретація результатів.

Усі пункти, що входять до складу опитувальника, описують 8 різних кар'єрних цінностей:

- *соціальні цінності (social values)* (кількість тверджень – 4; номери тверджень з опитувальника - 1-6).

Опис цієї групи цінностей: прагнення бути корисним на роботі, допомога колегам, використання власних талантів для покращення благополуччя інших, увага до колективних інтересів, виконання такої діяльності, що має соціальну значущість для суспільства. Автори методики зазначають, що питання цієї шкали включають ті, які первинно стосувалися альтруїзму, наявності однодумців та відданості справі;

- *менеджмент (management)* (кількість тверджень – 4; номери тверджень з опитувальника - 7-10).

Опис цієї групи цінностей: важливість відповідати за роботу інших, планувати, організовувати та контролювати роботу колег, а також зайняти керівну посаду. Сюди також можна віднести питання статусу та престижу;

- *спеціалізація (specialization)* (кількість тверджень – 5; номери тверджень з опитувальника - 11-15).

Опис цієї групи цінностей: важливість набувати експертизи у відповідній професійній галузі. Як вказують розробники методики, це і про наявність виклику та пов'язаної з ним стимуляції;

- *мобільність (mobility)* (кількість тверджень – 4; номери тверджень з опитувальника - 16-19).

Опис цієї групи цінностей: пов'язана з фокусом на роботу в міжнародному середовищі, виконання професійних завдань та доручень поза межами компанії, в якій працює фахівець; наявність робочих відряджень, можливість подорожувати;

- *незалежність (independence)* (кількість тверджень – 5; номери тверджень - 20-24).

Опис цієї групи цінностей: стосується контексту вибору власної кар'єрної траєкторії, автономії та незалежності, планування та організації власної роботи самостійно;

- *зарплата (salary)* (кількість тверджень – 4, номери тверджень - 25-28).

Опис цієї групи цінностей: включає наявність гідного, конкурентного рівня зарплати у порівнянні з іншими, наявність додаткових переваг в контексті оплати праці, і що важливо – наявність стабільної роботи. Автори методики вказують, що питання цієї шкали включають ті, які первинно стосувалися зовнішнього комфорту та економічної віддачі;

- *баланс «робота - життя» (work - life balance)* (кількість тверджень – 4, номери тверджень - 29-32).

Опис цієї групи цінностей: полягає в гармонійному поєднанні різних сфер життя (робота, сім'я, здоров'я, хобі тощо). Розробники вказують на вихідні пункти, які є в основі цих питань, – спосіб та стиль життя, безпека;

- *різноманітність (variety)* (кількість тверджень – 4, номери тверджень - 33-36).

Опис цієї групи цінностей: стосується прагнення виконувати різноманітні та нові завдання, перебувати в умовах робочого середовища, що постійно змінюється, бути перманентно зайнятим та активним в умовах професійної діяльності.

ДОДАТОК Г

Інструкція. «Зараз Вам буде запропонований набір з 18 тверджень з позначенням цінностей. Ваша задача - розкласти їх в порядку значимості для Вас як принципів, якими Ви керуєтеся у Вашому житті. Уважно вивчіть списки і оберіть найбільш значиму для Вас та помістіть її на перше місце. Потім виберіть другу за значимістю цінність і помістіть її слідом за першою. Потім проробіть те ж саме з усіма цінностями, що залишилися.

Найменш важлива залишиться останньою і займе 18 місце. Працюйте неспішаючи, вдумливо. Якщо в процесі роботи Ви зміните свою думку, то можете виправити свої відповіді, помінявши цінності місцями. Кінцевий результат повинний відображати Вашу щирі позицію.

Список А (термінальні цінності):

1. активна діяльність життя (повнота й емоційна насиченість життя)
2. життєва мудрість (зрілість суджень і здоровий глузд, що досягаються життєвим досвідом)
3. здоров'я (фізичне і психічне)
4. цікава робота
5. краса природи і мистецтва (переживання прекрасного в природі й у мистецтві)
6. любов (духовна і фізична близькість з коханою людиною)
7. матеріально забезпечене життя (відсутність матеріальних утруднень)
8. наявність гарних і вірних друзів
9. суспільне визнання (повага навколишніх, колективу, товаришів по роботі)
10. пізнання (можливість розширення свого утворення, кругозору, загальної культури, інтелектуальний розвиток)

11. продуктивне життя (максимально повне використання своїх можливостей, сил і здібностей)
12. розвиток (робота над собою, постійне фізичне і духовне удосконалювання)
13. розваги (приємний, необтяжливий плин часу, відсутність обов'язків)
14. воля (самостійність, незалежність у судженнях і вчинках)
15. щасливе сімейне життя
16. щастя інших (добробут, розвиток і удосконалювання інших людей, усього народу, людства в цілому)
17. творчість (можливість творчої діяльності)
18. впевненість у собі (внутрішня гармонія, воля від внутрішніх протиріч, сумнівів)

Список Б (інструментальні цінності)

1. акуратність (охайність), уміння тримати в порядку речі, порядок у справах
2. вихованість (гарні манери)
3. високі запити (високі вимоги до життя і високі домагання)
4. життєрадісність (почуття гумору)
5. ретельність (дисциплінованість)
6. незалежність (здатність діяти самостійно, рішуче)
7. непримиренність до недоліків у собі й інших
8. освіченість (широта знань, висока загальна культура)
9. відповідальність (почуття обов'язку, уміння дотримувати слова)
10. раціоналізм (вміння реалістично і логічно мислити, приймати обмірковані, раціональні рішення)
11. самоконтроль (стриманість, самодисципліна)
12. сміливість у відстоюванні своєї думки, своїх поглядів
13. тверда воля (уміння настояти на своєму, не відступати перед труднощами)

14. терпимість (до поглядів і думок інших, уміння прощати іншим їхні помилки й обмани)
15. широта поглядів (уміння зрозуміти чужу точку зору, поважати смаки, звичаї, звички інших)
16. чесність (правдивість, щирість)
17. ефективність у справах (працьовитість, продуктивність у роботі)
18. чуйність (дбайливість)

ДОДАТОК Д

Рисунок 1. Зміст робочого зошиту

Рух у професію



Цей зошит є інструментом, який допоможе сформулювати відповіді на питання **“Навіщо, Ким і За рахунок чого працювати”**. Він допоможе знайти сили, мотивацію і практичні навички для пошуку свого призначення або поновлені у ньому.

Адаптуватися - це не легко, робити це повторно буває ще складніше, але це нормально, як і нормально не знати те чого хочеш і куди рухатися.

Тут ви знайдете розділи, які допоможуть віднайти відповіді на питання, зошит включає різні теми, які направлені на дослідження власних бажань, цілей, ресурсів профорієнтацію і практичні навички: планування діяльності і написання резюме.

Зошит створений на основі дослідження реадaptaції і психологічної готовності ветеранів.

В кінці робочого зошиту у вас буде **“План вашого руху у професію”**, який можна починати втілювати вже “тут і зараз”.

Зміст

Вступ..... 2

Крок 1 “Навіщо працювати?” 4

Крок 2 “Ким працювати?”..... 13

Крок 3 “За рахунок чого працювати?”..... 24

Крок 4 “Я можу працювати”..... 35

Корисні посилання..... 43

Використані джерела..... 46

Автори..... 48



Після проходження оцініть робочий зошит за QR-кодом чи скопіювавши посилання

<https://forms.gle/WU5JDrWmeThxWFgA7>

2

Навіщо працювати?



*Ре[повторна] адаптація - повторне пристосування до навколишнього середовища, відновлення ресурсів після служби.

Рисунок 2. Зміст робочого зошиту

Ким працювати?

18

-А якщо я зовсім не знаю?

Це нормально не знати і йти до інших інструментів!

-Що ще може допомогти? Профорієнтація та професіограми!

Профорієнтація - ціла наукова дисципліна покликана допомагати людям обрати професію. Професіограма - опис професії, вимог до неї, її умов праці та перспективи. Щоб знайти свою достатньо вбити в пошук (напр.) "Професіограма бджоляр/машиніст/менеджер".

А ось тут можна знайти профорієнтаційний тест, який зможе допомогти визначити вектор вашої професії



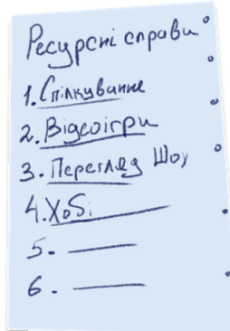
https://univer.in.ua/tests/what_work/

За рахунок чого працювати?

26

Отже, ви дізналися, що наприклад, основний ресурсний канал це фізіологія і що з цим робити?

Давайте складемо список того, що приносить саме вам ресурси, знайдіть мінімум 6 ресурсних занять для вас



Це може бути будь що, воно має надавати ресурси саме вашій особистості.

Це такі справи, як острівці на якому можна підзарядитися і зробити їх з радістю.

Згадуйте кожного разу про цей список, коли відчуваєте, що все мені треба зупинитися і набратися ресурсів

За рахунок чого працювати?

25

Наші ресурси обмежені, їх забирають питання здоров'я, побутові ситуації, непорозуміння, то як знаходити сили?

Для початку потрібно визначити, як ви долаєте стресові ситуації, на які ресурси спираєтесь, для цього пройдіть онлайн-опитування **Basic PH** по кьюар-коду. А також рекомендуємо статтю про цю модель.

Ця модель допоможе вам дізнатися ваші розвинені ресурсні канали.

Опитування



Додаткова інформація про модель



Трохи теорії

37

Як показало дослідження, у ветеранів передують такі цінності, як соціальні, спеціалізація та незалежність



Якщо коротко, то це бажання допомагати колегам, бажання бути експертом/кою у власній галузі та бути автономним/ою щодо свого графіку та роботи загалом.

Саме тому ком'юніті ветеранів є потужним у виробничому середовищі - це лідери з власною думкою.

Рисунок 3. Зміст робочого зошиту

Як писати резюме? Ось корисні статі з цього приводу Veteran Hub - як самостійно описати військовий досвід у резюме   Work.ua - як написати резюме: зразок 2025 Lobby X - ветеранам і ветеранкам: як оформити цивільне резюме і мотиваційний лист 	Подумаємо разом І запишемо відповіді на питання Чи змінилася відповідь на запитання "Ким працювати" після проходження Кроку 2? Чи я дізнався/лась, щось нове про себе або загалом? Чи з'явилися думки при проходженні, які потрібно записати? Як я себе почуваю зараз? Робимо глибокий вдих і видих переходимо до Кроку 3
А коли відпочивати?  Відпочинок це також частина роботи, можна сказати, що одного без іншого не існує, тому планувати свою діяльність важливо не лише продуктивної, а і з відпочинком. Для відпочинку його теж потрібно включити в план, для цього є прості але дієві техніки: "Помідор" (названа на честь кухонного таймеру у вигляді помідору) - цикл з 25 хв. роботи, а потім 5 хв. відпочинку, після 4 повторень циклу відпочинок на 30 хв. "90 на 30" - тут дається 90 хв. на роботу і 30 на відпочинок, але ці часові інтервали можуть бути пластичними, головне пам'ятати про організацію обов'язкового відпочинку від роботи.	Завдання Знаючи свої цілі, маючи план дій, усвідомлюючи де брати ресурси, складіть остаточний план або схему того як ви будете рухатися у своєму професійному житті. Ви можете використовувати всі минулі напрацювання, вдосконалювати їх або ні, змінювати або залишати все як є Дайте відповіді на запитання поставлені розділами: Навіщо, Ким і За рахунок чого працювати, а в кінці напишіть собі приємність і подяку за проходження робочого зошита!