

Державний торговельно-економічний університет

Факультет

ФЕМП

Спеціальність 053

Кафедра

Психологія

Діагностика психологія

Затверджую

Зав. кафедри

Ширшук С.М.

«19» вересня 2025 р.

Завдання

на кваліфікаційну роботу студентів

Андеско Олександрівна Іванівна

(прізвище, ім'я, по батькові)

1. Тема кваліфікаційної роботи

Механізми психологічного захисту як чинник професійного благополуччя працівників закладів дошкільної освіти

Затверджена наказом ректора ДТЕУ від «14» листопада 2025 р. № 3721

2. Строк здачі студентом закінченої роботи 26.01.2026 р.

3. Цільова установка та вихідні дані до роботи

Мета роботи

вивчити механізми психологічного захисту працівників ЗДО та визначити їхній вплив на професійне благополуччя, а також розробити практичні рекомендації щодо оптимізації психологічного стану педагогічних працівників

Об'єкт дослідження

виступає професійне благополуччя працівників закладів дошкільної освіти

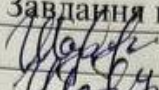
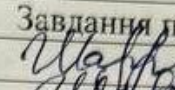
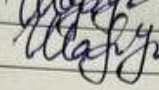
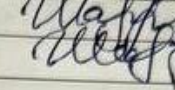
Предмет дослідження

є механізми психологічного захисту як чинник професійного благополуччя працівників закладів дошкільної освіти

4. Перелік графічного матеріалу

Рисунки (2.1, 2.2, 3.1, 3.2, 3.3, 3.4, 3.5, 3.6, 3.7, 3.8, 3.9) таблиці (2.1, 2.2, 3.1, 3.2, 3.3, 3.4, 3.5, 3.6, 3.7, 3.8, 3.9), додатки А-Г

5. Консультанти по роботі із зазначенням розділів, за якими здійснюється консультування:

Розділ	Консультант (прізвище, ініціали)	Підпис, дата	
		Завдання видав	Завдання прийняв
	Шетілова О.С.		
	Шетілова О.С.		

6. Зміст кваліфікаційної роботи (перелік питань за кожним розділом)

Вступ

Розділ 1. Теоретичні засади дослідження механізмів психологічного захисту та професійного благополуччя особистості

1.1. Форми та сутність механізмів психологічного захисту

1.2. Професійне благополуччя працівників закладу дошкільної освіти: структура, критерії, чинники

1.3. Взаємозв'язок механізмів психологічного захисту та професійного благополуччя працівників закладу дошкільної освіти

Висновки до розділу 1

Розділ 2. Організація та процедура емпіричного дослідження механізмів психологічного захисту як чинників професійного благополуччя працівників ЗДО

2.1. Етапи та процедура проведення емпіричного дослідження

2.2. Методики та інструментарій дослідження

Висновки до розділу 2

Розділ 3. Аналіз та інтерпретація результатів дослідження механізмів психологічного захисту як чинників професійного благополуччя працівників ЗДО

3.1. Аналіз результатів емпіричного дослідження

3.2. Практичні рекомендації щодо усвідомленого використання механізмів психологічного захисту та підвищення професійного благополуччя працівників ЗДО

Висновки до розділу 3

Висновки

Список використаних джерел

Додатки

7. Календарний план виконання роботи

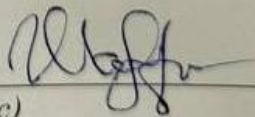
№ пор.	Назва етапів кваліфікаційної роботи	Строк виконання етапів роботи	
		за планом	фактично
1	Вибір та затвердження теми кваліфікаційної роботи	19.09.2025	19.09.2025
2	Огляд літератури за темою дослідження	02.10.2025	02.10.2025
3	Узгодження з листу та оформлення вступної частини кваліфікаційної роботи	01.11.2025	01.11.2025
4	Підготовка першого розділу	03.11.2025	03.11.2025
5	Практична підготовка на базі практики	14.11.2025 - 05.12.2025	14.11.2025 - 05.12.2025
6	Обробка статистичних результатів дослідження	07.12.2025	07.12.2025
7	Написання другого розділу	12.12.2025	12.12.2025
8	Написання третього розділу	21.12.2025	21.12.2025
9	Оформлення висновків та практичних рекомендацій	10.01.2026	10.01.2026
10	Оформлення джерел, титулу, завершення написання роботи	12.01.2026	12.01.2026
11	Фірмий погоді на ксерофру	26.01.2026	26.01.2026
12	Попередній захист кваліфікаційної роботи	10.01.2026 - 25.01.2026	20.01.2026 - 25.01.2026
13	Кваліфікаційні іспити	10.02.2026	10.02.2026
14	Захист кваліфікаційної роботи	17.02.2026	17.02.2026

8. Дата видачі завдання «20» вересня 2025 р.

9. Науковий керівник кваліфікаційної роботи

Шетілова О.С.

(прізвище, ініціали, підпис)



10. Гарант освітньої програми

Овдієнко Т.М.

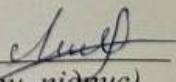
(прізвище, ініціали, підпис)



11. Завдання прийняв до виконання студент

Андеско О.Т.

(прізвище, ініціали, підпис)



12. Відгук керівника кваліфікаційної роботи

Науковий керівник кваліфікаційної роботи _____ (підпис, дата)

Відмітка про попередній захист 20-25.01.2026 _____ ПІБ, підпис, дата

13. Висновок про кваліфікаційну роботу

Кваліфікаційна робота студента Андеско О. І. _____ (прізвище, ініціали)

може бути допущена до захисту екзаменаційній комісії.

Гарант освітньої програми Овдієнко Т. М. _____ (прізвище, ініціали, підпис)

Завідувач кафедри Миронець С. М. _____ (підпис, прізвище, ініціали)

« 19 » вересня 202 5 р.

АНОТАЦІЯ

Албеско О.І. «Механізми психологічного захисту як чинник професійного благополуччя працівників закладу дошкільної освіти». – Кваліфікаційна робота (проект) на здобуття ступеня бакалавра: 053 «Психологія» спеціалізації «Практична психологія» -ДТЕУ Київ, 2026.

У кваліфікаційній роботі досліджено особливості взаємозв'язку механізмів психологічного захисту та професійного благополуччя працівників ЗДО. Метою дослідження було вивчення домінуючих захисних стратегій персоналу та розробка практичних рекомендацій щодо їх оптимізації. У дослідженні взяли участь 31 особа. У першому розділі розглянуті теоретичні аспекти: сутність та класифікація механізмів психологічного захисту, а також структура професійного благополуччя педагогів (когнітивний, емоційний, діяльнісний компоненти).

У другому розділі проведено емпіричне дослідження за методиками В. Бойка, О. Кокуна, Н. Гури та авторською анкетною. Кореляційний аналіз за Спірменом виявив статистично значущий обернений зв'язок між фазою резистенції та професійним самоздійсненням. У третьому розділі запропоновано комплексну програму підтримки «Ресурс педагога». Важливими є заходи на індивідуальному, професійному та організаційному рівнях.

Ключові слова: механізми психологічного захисту, професійне благополуччя, емоційне вигорання, резистенція, самоздійснення, працівники ЗДО.

ANNOTATION

Albesko O.I. «Psychological Defense Mechanisms as a Factor of Professional Well-Being of Preschool Educational Institution Employees».- Qualification Thesis (Project) for the Bachelor's Degree: 053 "Psychology" Specialization "Practical Psychology" – SUTE. Kyiv, 2026.

The qualification thesis investigates the peculiarities of the relationship between psychological defense mechanisms and the professional well-being of preschool education institution employees. The purpose of the study was to analyze the dominant defense strategies of the personnel and develop practical recommendations for their optimization. A total of 31 individuals participated in the study. The first section examines theoretical aspects: the essence and classification of psychological defense mechanisms, as well as the structure of educators' professional well-being (cognitive, emotional, and activity components).

The second section presents an empirical study conducted using methodologies by V. Boyko, O. Kokun, N. Hura, and an author's questionnaire. Spearman correlation analysis revealed a statistically significant inverse link between the resistance phase and professional self-fulfillment. The third section proposes the comprehensive support program "Educator's Resource". Emphasis is placed on measures at the individual, professional, and organizational levels.

Keywords: psychological defense mechanisms, professional well-being, emotional burnout, resistance, self-fulfillment, preschool education institution employees.

Державний торговельно-економічний університет

Кафедра психології

КВАЛІФІКАЦІЙНА РОБОТА

на тему: «Механізми психологічного захисту як чинник професійного
благополуччя працівників закладу дошкільної освіти»

студентки 5 курсу, 23 групи,
спеціальності 053 «Психологія»
освітньої програми
«Практична психологія»

підпис студента

Албеско Олександра
Іванівна

Науковий керівник
доктор філософії за спеціальністю
«Психологія»,
доцент кафедри психології

підпис керівника

Шатілова Олександра
Сергіївна

Гарант освітньої програми
«Практична психологія», кандидат
психологічних наук, доцент

підпис гаранта

Овдієнко Ірина
Михайлівна

ЗМІСТ

ВСТУП.....	2
РОЗДІЛ 1. ТЕОРЕТИЧНІ ЗАСАДИ ДОСЛІДЖЕННЯ МЕХАНІЗМІВ ПСИХОЛОГІЧНОГО ЗАХИСТУ ТА ПРОФЕСІЙНОГО БЛАГОПОЛУЧЧЯ ОСОБИСТОСТІ	5
1.1 Поняття та сутність механізмів психологічного захисту	5
1.2. Професійне благополуччя працівників закладу дошкільної освіти: структура, критерії, чинники	10
1.3 Взаємозв'язок механізмів психологічного захисту та професійного благополуччя працівників закладу дошкільної освіти.....	15
Висновки до розділу 1.....	17
РОЗДІЛ 2. ОРГАНІЗАЦІЯ ТА ПРОЦЕДУРА ЕМПІРИЧНОГО ДОСЛІДЖЕННЯ МЕХАНІЗМІВ ПСИХОЛОГІЧНОГО ЗАХИСТУ ЯК ЧИННИКА ПРОФЕСІЙНОГО БЛАГОПОЛУЧЧЯ ПРАЦІВНИКІВ ЗДО	20
2.1. Етапи та процедура проведення емпіричного дослідження.....	20
2.2. Методики та інструментарій дослідження	25
Висновки до розділу 2.....	34
РОЗДІЛ 3. АНАЛІЗ ТА ІНТЕРПРЕТАЦІЯ РЕЗУЛЬТАТІВ ДОСЛІДЖЕННЯ МЕХАНІЗМІВ ПСИХОЛОГІЧНОГО ЗАХИСТУ ЯК ЧИННИКА ПРОФЕСІЙНОГО БЛАГОПОЛУЧЧЯ ПРАЦІВНИКІВ ЗДО	36
3.1 Аналіз результатів емпіричного дослідження	36
3.2 Практичні рекомендації щодо усвідомленого використання механізмів психологічного захисту та підвищення професійного благополуччя працівників ЗДО	53
Висновки до розділу 3.....	58
ВИСНОВКИ	60
СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ	62
ДОДАТКИ.....	69

ВСТУП

Професійне благополуччя працівників закладів дошкільної освіти є важливою складовою ефективного функціонування освітньої системи та забезпечення якісного розвитку дітей дошкільного віку. Специфіка педагогічної діяльності в дошкільних закладах передбачає високий рівень емоційного навантаження, постійну взаємодію з дітьми, батьками та колегами, що створює значний психологічний тиск на фахівців. У таких умовах механізми психологічного захисту відіграють ключову роль у збереженні психічного здоров'я, запобіганні професійному вигоранню та підтриманні оптимального функціонального стану педагогів. Професійне благополуччя є інтегральним показником, що включає задоволеність роботою, відчуття професійної самореалізації, емоційну стабільність та здатність ефективно долати стрес.

Актуальність дослідження зумовлена суттєвим зростанням вимог до професійної діяльності працівників закладів дошкільної освіти. Реформування освітньої галузі, а також робота в умовах правового режиму воєнного стану, супроводжуються високим рівнем стресогенності, що вимагає від педагогів значної мобілізації внутрішніх ресурсів. Вихователь виступає ключовою фігурою, яка забезпечує психологічну безпеку дитини, проте ефективне виконання цієї функції неможливе без належного рівня власного професійного благополуччя фахівця.

Водночас, професія педагога дошкільної освіти належить до групи ризику щодо виникнення емоційного вигорання та професійних деформацій. У цих умовах механізми психологічного захисту виступають «буфером», який може як сприяти адаптації (за умови їх зрілості), так і гальмувати професійний розвиток, створюючи ілюзію благополуччя.

Аналіз рівня розробленості теми. Проблема психологічного захисту та професійного благополуччя є предметом уваги багатьох вітчизняних та зарубіжних науковців, зокрема З. Фрейда, А. Фройд, М. Келланд, Н. Юдіна, М. Заушнікової, А. Коханець, О. Сковири, Л. Паливоди, Ю. Кашпур, І. Роєнко, О. Антонів, І. Овдієнко, Л. Карамушка, І. Пономаренко, С. Шандрук, О. Войтенко,

С. Баранова, Г. Шулдик, О. Шатілова та інші. Однак, попри значний теоретичний доробок, існує дефіцит емпіричних досліджень, які б комплексно розглядали вплив домінуючих стратегій захисту на суб'єктивне та об'єктивне благополуччя саме працівників закладів дошкільної освіти в сучасних українських реаліях.

Мета дослідження – вивчити механізми психологічного захисту працівників закладів дошкільної освіти та визначити їхній вплив на професійне благополуччя, а також розробити практичні рекомендації щодо оптимізації психологічного стану педагогічних працівників.

Об'єктом дослідження виступає професійне благополуччя працівників закладів дошкільної освіти.

Предметом дослідження є механізми психологічного захисту як чинник професійного благополуччя працівників закладів дошкільної освіти.

Для досягнення поставленої мети було визначено **такі завдання**:

1. Проаналізувати поняття та сутність механізмів психологічного захисту.
2. Провести емпіричне дослідження механізмів психологічного захисту та професійного благополуччя працівників закладу дошкільної освіти.
3. Проаналізувати результати емпіричного дослідження взаємозв'язку механізмів психологічного захисту та професійного благополуччя працівників ЗДО.
4. Надати практичні рекомендації щодо усвідомленого використання механізмів психологічного захисту та підвищення професійного благополуччя працівників ЗДО.

Методи дослідження: теоретичний аналіз літератури, узагальнення, систематизація, інтерпретація, психодіагностичні методики, кореляційний аналіз, методи математичної статистики.

Дослідження проводиться за допомогою психодіагностичних методик: «Діагностика рівня емоційного вигорання» В.Бойко, «Домінуюча стратегія психологічного захисту» запропонована В.Бойко, опитувальник професійного самоздійснення О.Кокуна, опитувальник задоволеності роботою Н.Гури та О.Вельдбрехт, а також авторська анкета. Практична значимість дослідження

полягає в можливості використання отриманих результатів для розробки програм психологічної підтримки працівників закладів дошкільної освіти, профілактики професійного вигорання та підвищення якості освітніх послуг. Результати дослідження можуть бути впроваджені практичними психологами освітніх закладів, керівниками дошкільних установ, методистами та організаціями, що займаються підвищенням кваліфікації педагогічних працівників. Рекомендації, розроблені на основі дослідження, сприятимуть створенню психологічно комфортних умов праці та збереженню професійного здоров'я педагогів дошкільної освіти.

Практична значущість роботи полягає в тому, що уточнено комплексний аналіз взаємозв'язку між типами механізмів психологічного захисту та рівнем професійного благополуччя працівників ЗДО, розширено уявлення про специфічні захисні патерни, набули подальшого розвитку наукові дані про чинники професійного самоздійснення педагогів, емпірично доведено, що використання зрілих захисних механізмів є предиктом високого рівня професійного благополуччя.

Структура та обсяг кваліфікаційної роботи. Робота складається зі вступу, трьох розділів, висновків до кожного розділу, загальних висновків, списку використаних джерел – 52 найменування та додатків. Робота ілюстрована 15 таблицями та 13 рисунками. Загальний обсяг роботи становить 74 сторінки.

РОЗДІЛ 1

ТЕОРЕТИЧНІ ЗАСАДИ ДОСЛІДЖЕННЯ МЕХАНІЗМІВ ПСИХОЛОГІЧНОГО ЗАХИСТУ ТА ПРОФЕСІЙНОГО БЛАГОПОЛУЧЧЯ ОСОБИСТОСТІ

1.1 Поняття та сутність механізмів психологічного захисту

Механізми психологічного захисту є однією з найцікавіших та найбільш дискусійних концепцій у сучасній психології. Ці несвідомі психічні процеси супроводжують людину протягом усього життя, допомагаючи їй справлятися з внутрішніми конфліктами, тривогою та загрозами психологічному благополуччю. Розуміння природи та механізмів функціонування психологічного захисту є ключовим для глибокого осягнення людської психіки, адаптаційних можливостей особистості та особливостей її поведінки в різних життєвих ситуаціях.

Концепція механізмів психологічного захисту вперше була сформульована засновником психоаналізу Зигмундом Фройдом наприкінці XIX століття (термін «захисні механізми») [15]. Фройд розглядав захисні механізми як специфічні операції, за допомогою яких Его намагається захистити особистість від надмірної тривоги, що виникає внаслідок конфліктів між вимогами Ід, Суперего та реальності. У його розумінні, психологічний захист є способом редукції напруги та збереження психічної рівноваги, коли свідомість стикається з неприйнятними імпульсами, думками чи почуттями [15]. Найпоширеніші механізми, описані ним та його донькою (Анна Фройд) включають: витіснення, проєкцію, заміщення, раціоналізацію, регресію та сублімацію [14]. Анна Фройд, значно розвинула теорію захисних механізмів, вона систематизувала опис різних типів захисту, розширила їхню класифікацію та показала, як ці механізми функціонують не лише в патологічних, а й у нормальних умовах психічного розвитку [14].

Тож початково зародження даної концепції почалося з З. Фрейда та А. Фройд, які ввели в цілому поняття захисту Его та описали основні механізми, виділивши їх як ключові для розвитку особистості та психіки. У XX столітті

розпочався ще більший розвиток механізмів психологічного захисту, зокрема з'явилися роботи Мелані Кляйн, Джорджа Вайланта та Отто Кернберга. Ці дослідники не лише розширили перелік механізмів, а й систематизували їх за ступенем зрілості та адаптивності. Основні рівні функціонування та еволюцію цих механізмів розглянемо в таблиці 1.1.

Таблиця 1.1

Етапи розвитку та класифікація механізмів психологічного захисту

Етап розвитку	Дослідник	Характеристика	Приклади
Примітивний (психотичний)	М. Кляйн та О. Кернберг	Механізми захисту базуються на розщепленні, а не на витісненні. Вони спрямовані на розділення «хороших» і «поганих» частин об'єкта, щоб уникнути тривоги. Характерні для раннього дитинства або пограничних станів.	Розщеплення, проєктивна ідентифікація, заперечення, спотворення
Незрілий (інфантильний)	Дж. Вайлант	Механізми захисту характеризуються частковим визнанням реальності, але уникненням відповідальності. Конфлікти часто вирішуються через імпульсивні дії або соматизацію.	Проекція, відігравання, іпохондрія, пасивна агресія
Невротичний (проміжний)	З. Фройд та А. Фройд	Механізми захисту інтерналізовані: конфлікт переноситься із зовнішнього світу у внутрішній (зміна думок, почуттів). Механізми дозволяють соціально функціонувати, але можуть спричиняти тривогу	Витіснення, інтелектуалізація, раціоналізація, реактивне утворення
Зрілий (адаптивний)	Дж. Вайлант	Найвищий рівень. Передбачає свідому конструктивну переробку конфлікту, інтеграцію емоцій та задоволення потреб соціально-прийнятним шляхом без викривлення реальності.	Сублімація, гумор, альтруїзм, передбачення.

Джерело: сформовано авторкою за даними [14; 37; 49; 51]

Еволюція наукових поглядів на захисні механізми відбувалася шляхом переходу від опису окремих реакцій витіснення до створення цілісної ієрархічної системи. Ключовою відмінністю зрілих механізмів від примітивних є те, що вони не викривляють реальність, а дозволяють особистості конструктивно взаємодіяти з нею. Такий підхід трансформував наукове бачення: якщо раніше захист розглядався переважно як спосіб уникнення конфлікту, то сьогодні він

інтерпретується як фундаментальний інструмент адаптації. Це дозволяє сформулювати сучасне, інтегративне визначення механізмів психологічного захисту.

Спираючись на дослідження М. Заушнікової, А. Коханця та О. Сковири, можна сформулювати таке узагальнене визначення: механізми психологічного захисту – це комплексна, багаторівнева, динамічна та саморегульована система, основна функція якої полягає в захисті психіки (зокрема мотиваційного ядра особистості) від негативних, руйнівних впливів із зовнішнього світу та маніпуляцій на міжособистісному і внутрішньоособистісному рівнях [16]. На відміну від класичних теорій, де захист є реакцією на внутрішню тривогу, у даній концепції він розглядається як бар'єр проти зовнішньої маніпуляції. Детальніше різне трактування дослідниками механізмів психологічного захисту дивитись у табл. 1.2.

Таблиця 1.2

Науково-теоретичні підходи до визначення поняття «механізми психологічного захисту»

№	Автор	Визначення
1	Л. Паливода	Механізми психологічного захисту – це переважно неусвідомлені та ірраціональні психічні процеси, спрямовані на регуляцію внутрішнього психоемоційного стану шляхом витіснення інформації, яка суперечить поточній «Я-концепції» особистості. Їхньою метою є тимчасове зниження напруги, а не вирішення реальної проблеми [31].
2	Ю. Кашпур та І. Роєнко	Механізми психологічного захисту не є універсальними для всіх. Їхній набір є індивідуальним «почерком» особистості: емоційно нестабільні люди частіше обирають незрілі методи (регресія), екстраверти – соціально орієнтовані (проекція, компенсація), а люди з високим самоконтролем – раціональні методи дистанціювання від емоцій [20].
3	О. Антонів	Механізми психологічного захисту в контексті психотравми – це система несвідомих реакцій Его, що формується навколо «травматичного ядра» особистості для ізоляції болісного досвіду та уникнення повторної ретравматизації. Вони діють як спосіб «консервації» травми, блокуючи емоції (страх, провина) ціною втрати частини власної ідентичності та порушення міжособистісних зв'язків [2].
4	Т. Грубі	Механізми психологічного захисту – це система психічних процесів, що діють на різних рівнях та відображаються у поведінці, призначена для захисту психіки від негативних зовнішніх впливів, внутрішніх конфліктів та невирішених проблем. Їхньою метою є збереження психічної стабільності, запобігання психічним розладам та підтримка позитивного самосприйняття в емоційно складних ситуаціях [9].

Продовження табл.1.2

№	Автор	Визначення
5	К. Клені	Механізми психологічного захисту – це несвідомі процеси, які допомагають пом'якшити почуття тривоги, страждання або внутрішнього конфлікту. Вони діють, спотворюючи реальність і допомагаючи людям уникати небажаних думок чи емоцій [47].
6	Ш. Кумарі	Механізми психологічного захисту – це стратегії адаптації, спрямовані на збереження самооцінки та психічного благополуччя. Вони допомагають долати складні переживання, проте їх надмірне використання може призводити до спотворення реальності. [50].

Джерело: розроблено авторкою за даними [2; 9; 20; 31; 47; 50]

Аналіз наведених у таблиці 1.2 підходів дозволяє стверджувати, що попри відмінності у фокусі уваги різних дослідників, сучасне розуміння механізмів психологічного захисту базується на кількох ключових положеннях:

1. Більшість авторів (Л. Паливода, К. Клені, О. Антонів) погоджуються, що ці процеси протікають переважно на несвідомому рівні, викривляючи або фільтруючи сприйняття реальності задля зниження тривоги.

2. Як зазначають Ю. Кашпур та І. Роєнко, вибір конкретних механізмів не є випадковим, а залежить від рис особистості (нейротизму, екстраверсії тощо) та попереднього травматичного досвіду (О. Антонів).

3. Захисні механізми мають подвійну природу. З одного боку, вони є необхідним інструментом адаптації та стабілізації психіки в кризові моменти (Т. Грубі, Ш. Кумарі), а з іншого – їх надмірне або ригідне використання може гальмувати розвиток особистості та призводити до патології, консервуючи психологічні проблеми замість їх вирішення.

4. Важливо також провести розмежування між механізмами психологічного захисту та копінг-стратегіям. Як зазначають дослідники (зокрема Л. Паливода), головна відмінність полягає у свідомості та спрямованості: захисні механізми діють автоматично, на несвідомому рівні та спрямовані на зниження емоційної напруги всередині особистості (ілюзія вирішення проблеми), а копінг-стратегії є свідомими, цілеспрямованими діями, орієнтованими на реальну взаємодію з проблемою та зміну ситуації у зовнішньому середовищі.

Таким чином, механізми психологічного захисту можна визначити як індивідуально-специфічну, несвідому систему регуляції психічної стабільності, яка

забезпечує адаптацію особистості до стресових умов шляхом специфічної переробки травматичної інформації.

Для глибшого розуміння впливу цих процесів на особистість, доцільно коротко схарактеризувати найпоширеніші механізми, які відіграють ключову роль у професійній діяльності та міжособистісній взаємодії (див.рис.1.1).

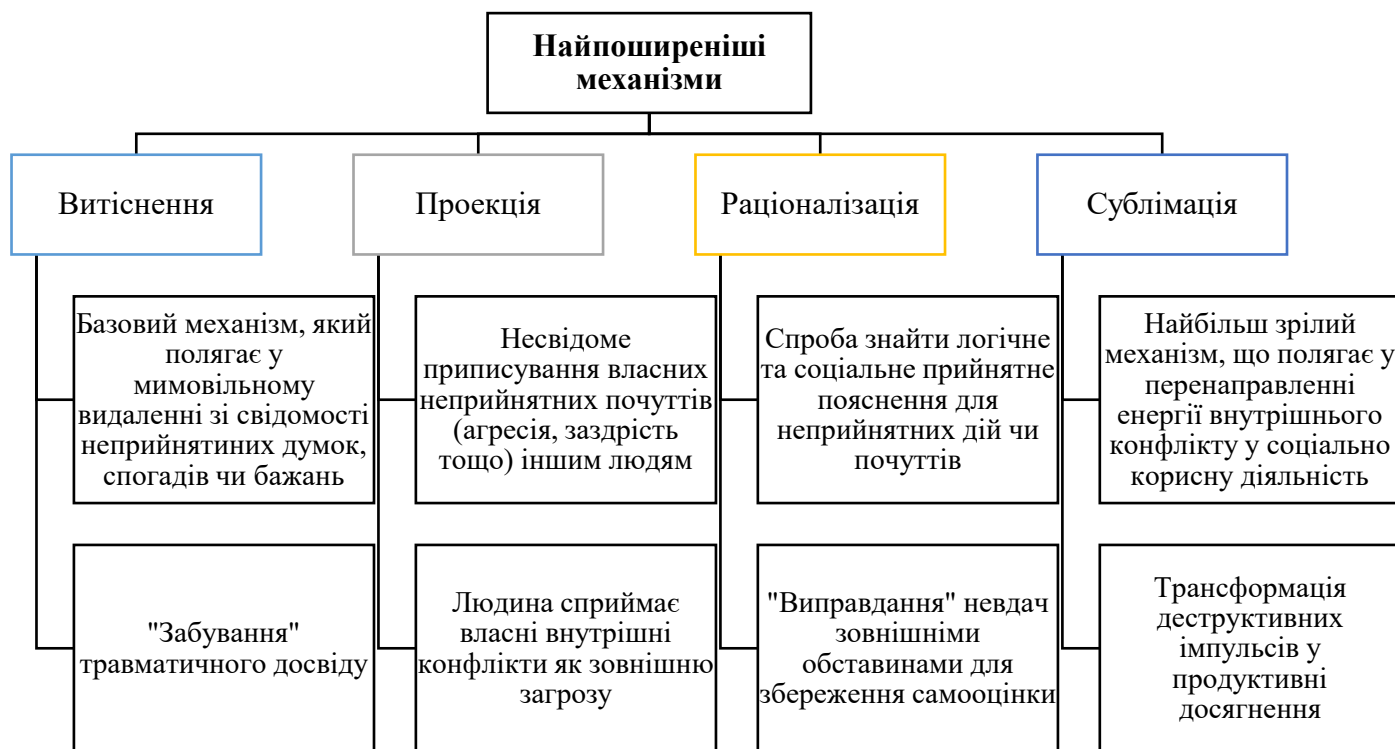


Рис.1.1 Основні види механізмів психологічного захисту особистості

Джерело: сформовано авторкою за даними [9; 22; 23; 40; 41; 42]

Відображені на рисунку механізми не є ізольованими, а функціонують у тісному взаємозв'язку, формуючи індивідуальний стиль реагування особистості на стрес. Це набуває особливого значення у професіях типу «людина-людина», де високе емоційне навантаження вимагає постійної психічної регуляції. Якщо зрілі форми захисту сприяють рівновазі, то домінування незрілих механізмів може провокувати вигорання. Саме баланс між неусвідомленим захистом та свідомою адаптацією є передумовою професійного благополуччя, специфіку якого ми розглянемо далі.

1.2. Професійне благополуччя працівників закладу дошкільної освіти: структура, критерії, чинники

У сучасній психологічній науці професійне благополуччя педагогічних працівників закладів дошкільної освіти (ЗДО) розглядається як багатовимірний феномен, що відображає інтегральний стан особистості у професійному контексті та визначає якість освітнього процесу. Актуальність вивчення цього конструкту зумовлена зростанням психоемоційного навантаження на педагогів та необхідністю забезпечення їхнього психологічного здоров'я в умовах реформування освітньої галузі.

Теоретико-методологічною основою розуміння професійного благополуччя є ширше поняття психологічного благополуччя особистості. Як зазначає О. Яковенко, психологічне благополуччя – це суб'єктивний досвід позитивно забарвлених почуттів або когнітивних оцінок, які варіюються від низьких за активністю афектів (спокій, задоволеність) до більш активних проявів (збудження, захват) [45]. Дослідниця підкреслює, що це багатогранний конструкт, який існує насамперед у свідомості людини як екзистенціальне переживання позитивного ставлення до власного життя, і включає такі складові, як життєва мета, емоційна життєва сила, оптимізм та щастя [45]. У працях Л. Сердюк наголошується, що благополуччя нерозривно пов'язане зі здатністю до самореалізації та творчого самовираження у професійній діяльності [35].

У сучасній психологічній науці проблема благополуччя особистості розглядається через призму різних підходів, проте особливої уваги заслуговує системний аналіз даного феномену, здійснений у працях О. Овдієнко. Дослідниця пропонує комплексний погляд на природу благополуччя, розмежовуючи суміжні поняття та інтегруючи провідні зарубіжні й вітчизняні концепції.

Теоретичний базис дослідження будується на чіткому розмежуванні понять «благополуччя», «суб'єктивне благополуччя» та «задоволеність життям». Авторка наголошує, що ці терміни, хоча й тісно взаємопов'язані, не є тотожними і вибудовуються в певну ієрархічну систему. «Благополуччя» розглядається

дослідницею як найбільш широка категорія – багатфакторний конструкт, що охоплює складний взаємозв'язок культурних, соціальних, психологічних, фізичних, економічних і духовних чинників [28]. Вужчим за змістом є поняття «суб'єктивне благополуччя», яке визначається як багатогранна категорія, що включає емоційні реакції людей та їхні судження про якість життя [29]. У свою чергу, найбільш конкретним поняттям у цій тріаді є «задоволеність життям», яке трактується як когнітивний компонент суб'єктивного благополуччя. Воно характеризується наявністю оціночного судження особистості про власне життя та відзначається більшою стійкістю порівняно з емоційними станами [29].

Згідно з підходом О. Овдієнко, співвідношення цих понять можна представити як вкладені структури, де задоволеність життям є складовою суб'єктивного благополуччя, яке є частиною загального благополуччя особистості.

Узагальнюючи теоретичні погляди, О. Овдієнко солідаризується з інтегративним визначенням Р. Шаміонова, вважаючи його найбільш повним [28]. Вона пропонує розглядати суб'єктивне благополуччя як емоційно-оціночне ставлення людини до своєї особистості, взаємин з іншими та власного життя, що базується на засвоєних нормативних уявленнях про зовнішнє та внутрішнє середовище [28]. Ключовим у позиції вченої є твердження, що суб'єктивне благополуччя складається з двох основних компонентів: когнітивного, що проявляється у раціональній оцінці різних сфер життя (задоволеність життям), та афективного, який відображає баланс позитивних та негативних емоцій.

Тож, спираючись на дослідження О. Овдієнко, ми розглядаємо психологічне благополуччя як системну якість особистості, рівень якої залежить не лише від об'єктивних умов, а й від активної позиції особистості, її здатності до самодетермінації та інтеграції когнітивних і емоційних оцінок буття [28; 29].

Варто зауважити, що професійна діяльність у закладі дошкільної освіти має свою специфіку, яка суттєво впливає на благополуччя фахівця. Вихователь постійно перебуває у стані так званої «емоційної праці» (emotional labor): він зобов'язаний демонструвати позитивні емоції, привітність та спокій незалежно від власного внутрішнього стану [44]. Необхідність постійно контейнувати

(витримувати та опрацьовувати) сильні емоції дітей, залагоджувати конфлікти та комунікувати з батьками створює ризик виникнення емоційного дисонансу – конфлікту між тим, що педагог відчуває, і тим, що він змушений демонструвати. Саме цей дисонанс часто стає першим кроком до зниження рівня професійного благополуччя.

Згідно з результатами емпіричних досліджень наукового колективу Інституту психології імені Г.С. Костюка НАПН України (Л. Карамушка, О. Креденцер, К. Терещенко та ін.), основу професійного благополуччя становить психологічне здоров'я персоналу, структуру якого визначено через єдність трьох компонентів: когнітивно-емоційний, рефлексивно-особистісний та операційно-функціональний компоненти [12; 30]. Розглянемо кожен з компонентів структури детальніше у таблиці 1.3.

Таблиця 1.3

Структурні компоненти професійного благополуччя працівників ЗДО

Назва	Характеристика (сутність)	Прояви у діяльності вихователя
Когнітивно-емоційний	Відображає єдність пізнавальних процесів та емоційних станів. Включає суб'єктивну оцінку власного професійного життя, ступінь задоволеності роботою та загальний психологічний комфорт.	• Відчуття щастя та задоволення від роботи з дітьми. • Позитивне емоційне налаштування на освітній процес. • Відсутність хронічної тривоги та емоційного виснаження. • Оптимістичне сприйняття професійного майбутнього.
Рефлексивно-особистісний	Характеризує здатність особистості до самопізнання, самоаналізу та самоприйняття. Включає сформованість професійної ідентичності та прагнення до самовдосконалення.	• Усвідомлення себе компетентним фахівцем («Я – Вихователь»). • Здатність аналізувати власні педагогічні успіхи та помилки. • Розуміння своїх сильних сторін та зон росту. • Адекватна професійна самооцінка.
Операційно-функціональний	Визначає здатність до активної та ефективної реалізації професійних функцій. Включає адаптивність, стресостійкість, працездатність та володіння засобами саморегуляції.	• Ефективне виконання методичних та виховних завдань. • Здатність швидко адаптуватися до змін в освітніх програмах. • Використання конструктивних копінг-стратегій у стресових ситуаціях. • Збереження високої працездатності протягом дня.

Джерело: сформовано авторкою за даними [12; 30]

Як видно з таблиці, професійне благополуччя вихователя не обмежується лише відсутністю хвороб чи втоми. Це складна інтегративна якість, яка поєднує позитивне мислення (когнітивно-емоційний рівень), глибоке розуміння себе (рефлексивно-особистісний рівень) та реальну здатність діяти ефективно (операційно-функціональний рівень). Гармонійний розвиток усіх трьох компонентів є запорукою стійкості педагога до професійних викликів.

Важливість підтримання високого рівня професійного благополуччя вихователя зумовлена також феноменом емоційного зараження. У дошкільному віці діти є надзвичайно чутливими до емоційного стану значущого дорослого. Педагог із низьким рівнем благополуччя, який перебуває у стані тривоги або апатії, не здатен створити безпечне розвивальне середовище та виступати ефективним регулятором дитячих емоцій. Відтак, турбота про ментальне здоров'я працівників ЗДО є прямою інвестицією в якість освітнього процесу та психологічне здоров'я вихованців.

Розуміння структури професійного благополуччя дозволяє виокремити критерії його діагностики та оцінювання. У науковій літературі їх традиційно поділяють на дві групи: суб'єктивні та об'єктивні:

1. До суб'єктивних критеріїв належать внутрішні переживання фахівця: задоволеність характером та умовами праці, відчуття власної компетентності (самоефективність), усвідомлення соціальної значущості своєї місії, а також загальний психологічний комфорт у колективі [32]. Для вихователя ЗДО ключовим суб'єктивним індикатором є наявність інтересу до взаємодії з дітьми та відсутність відчуття «емоційної спустошеності».

2. Об'єктивні критерії фіксуються через зовнішні показники: продуктивність педагогічної діяльності, стабільність кадрового складу (відсутність плинності кадрів), активність у підвищенні кваліфікації, а також стан фізичного та ментального здоров'я. Важливим критерієм є свідчення про низький рівень благополуччя – наявність симптомів синдрому професійного вигорання (емоційне виснаження, деперсоналізація, редукція особистих досягнень) [32].

Рівень професійного благополуччя працівників ЗДО є динамічним і формується під впливом складної системи детермінант. Аналіз наукових джерел дозволяє класифікувати чинники професійного благополуччя на дві основні групи: зовнішні (організаційно-професійні) та внутрішні (індивідуально-психологічні). Для наочності систему чинників розглянемо на рис.1.2.

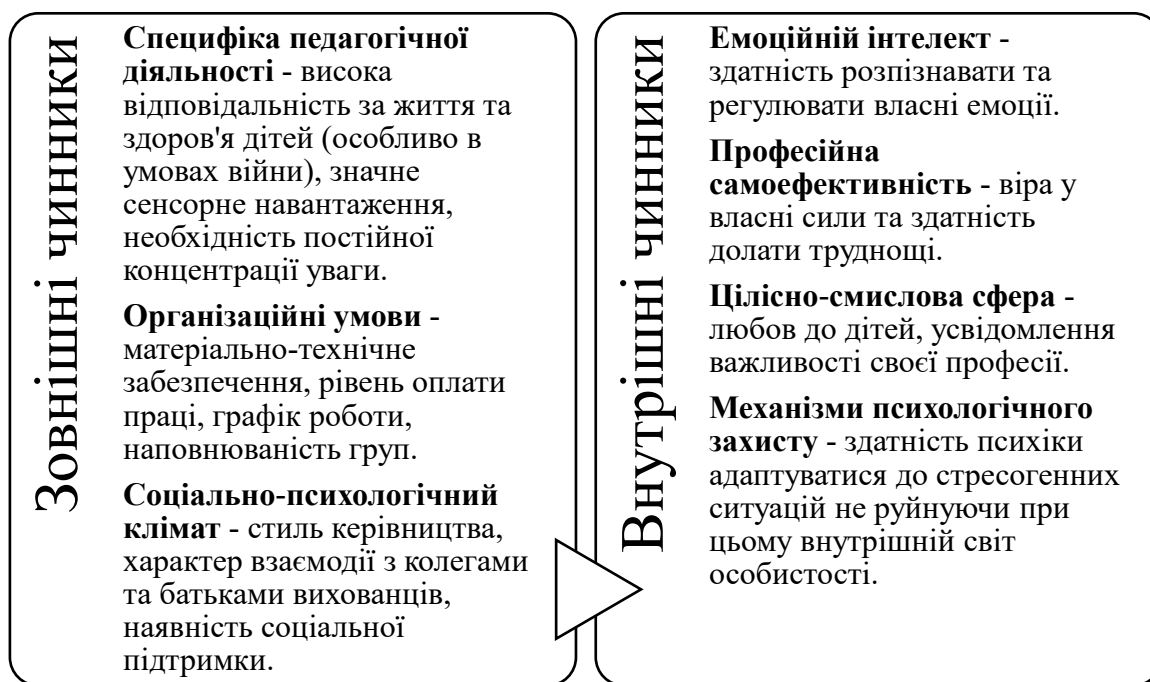


Рис.1.2 Система чинників професійного благополуччя працівників ЗДО

Джерело: розроблено авторкою за даними [6;34]

Отже, професійне благополуччя працівників ЗДО є складним інтегративним феноменом, що забезпечує ефективність освітнього процесу та ментальне здоров'я педагога. Його збереження залежить від гармонізації зовнішніх умов праці та актуалізації внутрішніх ресурсів особистості. Серед останніх особливої уваги потребують механізми психологічного захисту, які виступають своєрідним «буфером» між професійними стресорами та психікою вихователя. З'ясування того, яким чином несвідомий захист детермінує стійкість фахівця та його задоволеність працею – є критично важливим для розуміння природи професійного благополуччя. Саме тому наступним кроком є детальний аналіз специфіки взаємозв'язку механізмів психологічного захисту та професійного благополуччя.

1.3 Взаємозв'язок механізмів психологічного захисту та професійного благополуччя працівників закладу дошкільної освіти

Професійна діяльність у закладі дошкільної освіти характеризується високою інтенсивністю міжособистісних контактів, відповідальністю за життя та здоров'я дітей, а також необхідністю постійного емоційного залучення. У таких умовах механізми психологічного захисту (МПЗ) перестають бути лише інтрапсихічним феноменом і стають важливим регулятором професійної поведінки, що безпосередньо впливає на рівень професійного благополуччя фахівця.

Проведений аналіз наукових досліджень дозволяє стверджувати, що взаємозв'язок між функціонуванням захисних механізмів та професійним благополуччям має складний, амбівалентний характер. З одного боку, МПЗ виконують стабілізуючу функцію, знижуючи рівень тривоги та захищаючи «Я-концепцію» педагога від травматичного досвіду. З іншого боку, їх надмірне напруження або використання незрілих форм може призводити до викривлення сприйняття педагогічної реальності, порушення комунікації та, як наслідок, зниження благополуччя.

Характер цього впливу доцільно розглядати через диференціацію захисних механізмів на конструктивні (зрілі) та деструктивні (незрілі) [3].

1. Конструктивний вплив: захист як ресурс благополуччя. Емпіричні дані свідчать, що високий рівень професійного благополуччя вихователів корелює з домінуванням зрілих механізмів захисту. Вони дозволяють опрацьовувати стрес без шкоди для психічного здоров'я та якості освітнього процесу: сублімація, гумор, інтелектуалізація (раціоналізація).

2. Деструктивний вплив: захист як чинник професійної дезадаптації. Низький рівень професійного благополуччя тісно пов'язаний із ригідністю захисної системи та використанням примітивних механізмів: проекція, витіснення, регресія.

Розглянемо детальніше характеристику механізмів у таблиці 1.4

Таблиця 1.4

Характеристика механізмів психологічного захисту та їх вплив на професійне благополуччя вихователя

Тип	Механізм	Основний зміст	Вплив на професійне благополуччя
Конструктивні (зрілі)	Сублімація	Трансформація внутрішньої напруги у творчу діяльність (дидактичні ігри, сценарії свят, театралізація).	Забезпечує емоційну розрядку, підсилює задоволення від результатів роботи та сприяє розвитку когнітивно-емоційного компонента благополуччя.
	Гумор	Здатність бачити комічне у складних ситуаціях педагогічної взаємодії.	Знижує агресію та роздратування, формує позитивний клімат у групі, запобігає емоційному вигоранню.
	Інтелектуалізація (раціоналізація)	Логічний аналіз ситуації, дистанціювання від інтенсивних емоцій у конфліктних чи стресових ситуаціях.	Допомагає зберегти професійну позицію, підтримує стабільну самооцінку і загальне відчуття контролю над ситуацією.
Деструктивні (незрілі)	Проекція	Приписування власних негативних емоцій дітям або колегам.	Підсилює конфліктність, формує ворожий соціальний контекст, руйнує соціальний компонент благополуччя.
	Витіснення	Ігнорування власних негативних переживань та втоми.	Призводить до накопичення напруги, психосоматичних симптомів і зривів, знижує операційно-функціональний компонент благополуччя.
	Регресія	Інфантильні реакції (образа, сльози, уникнення відповідальності).	Підриває професійну ідентичність і знижує адаптивність у складних ситуаціях.

Джерело: розроблено авторкою за даними [13; 41; 43]

У підсумку, конструктивні механізми психологічного захисту сприяють збереженню емоційної рівноваги педагога, підсилюють його професійну стійкість і підтримують різні компоненти професійного благополуччя. Натомість деструктивні механізми знижують адаптивність, ускладнюють соціальну взаємодію, підвищують внутрішню напругу та негативно впливають на загальний рівень професійного функціонування.

Слід також враховувати динаміку змін захисних механізмів залежно від стажу роботи. Молоді фахівці частіше вдаються до механізмів ідеалізації та витіснення через страх невідповідності професійним вимогам. Зі зростанням стажу, за умови відсутності профілактики, зростає ризик закріплення ригідних форм захисту, таких як раціоналізація (виправдання власної пасивності) або ізоляція. Це

свідчить про те, що професійне благополуччя може знижуватися з роками саме через «закостеніння» неадекватних захисних стратегій.

Окремої уваги потребують специфічні захисні патерни, що формуються внаслідок тривалої «емоційної праці» вихователя. . Зокрема, механізм ізоляції афекту може трансформуватися у професійну деформацію - «емоційну холодність» (або симптом «редукції професійних обов'язків» за В. Бойком [25]), коли педагог формально виконує обов'язки, але втрачає здатність до емпатії. Іншим поширеним явищем є формування «професійної маски» - захисної рольової поведінки, яка дозволяє приховати справжні почуття, але призводить до емоційного дисонансу та виснаження. У таких випадках психологічний захист перестає бути засобом адаптації і стає симптомом професійного вигорання.

Таким чином, взаємозв'язок механізмів психологічного захисту та професійного благополуччя педагогів дошкільної освіти має складний, неоднозначний характер. Психологічний захист виконує важливу адаптивну функцію, допомагаючи педагогу зберігати емоційну стабільність у стресових умовах професійної діяльності. Водночас надмірне або ригідне використання примітивних захисних механізмів може перешкоджати професійному розвитку та знижувати рівень благополуччя. Оптимальним є формування гнучкого репертуару захисних стратегій із переважанням зрілих механізмів, таких як сублімація, гумор та раціоналізація у конструктивній формі, а також розвитком усвідомленості власних емоційних реакцій. Системна психологічна підтримка педагогів закладів дошкільної освіти, спрямована на розвиток рефлексивності, емоційної компетентності та конструктивних копінг-стратегій, є необхідною умовою підвищення професійного благополуччя та профілактики професійних деформацій.

Подальші дослідження в цій сфері можуть бути спрямовані на розробку диференційованих програм психологічної підтримки педагогів з урахуванням індивідуальних особливостей структури психологічного захисту та специфіки професійних завдань на різних етапах професійного становлення.

Висновки до розділу 1

Першочергово було здійснено комплексний теоретичний аналіз механізмів психологічного захисту та професійного благополуччя особистості, з особливим акцентом на специфіку діяльності працівників закладів дошкільної освіти. Опрацювання класичних і сучасних наукових підходів дало змогу систематизувати ключові теоретичні положення, необхідні для подальшого емпіричного дослідження.

У процесі аналізу з'ясовано, що механізми психологічного захисту є складною, багаторівневою та динамічною системою несвідомої психічної регуляції, спрямованої на збереження цілісності «Я», зниження тривоги та підтримання психічної стабільності в умовах внутрішніх і зовнішніх загроз. Починаючи з класичних психоаналітичних концепцій З. Фрейда та А. Фройд і завершуючи сучасними ієрархічними моделями М. Кляйн, Дж. Вайланта та О. Кернберга, простежується еволюція наукового бачення психологічного захисту – від його трактування як суто компенсаторного механізму до розуміння як важливого адаптаційного ресурсу особистості. Встановлено, що ключовим критерієм ефективності захисту є рівень його зрілості та гнучкості, а не сама наявність захисних реакцій.

Узагальнення сучасних наукових підходів дозволило визначити механізми психологічного захисту як індивідуально-специфічну систему несвідомих процесів, яка забезпечує адаптацію особистості до стресових умов шляхом специфічної переробки психотравматичної інформації. Водночас наголошено на принциповій відмінності між захисними механізмами та копінг-стратегіями, що полягає у рівні усвідомленості та спрямованості поведінки.

Наступним кроком був аналіз феномену професійного благополуччя працівників закладів дошкільної освіти. Встановлено, що професійне благополуччя є інтегративною характеристикою психологічного здоров'я педагога, яка охоплює когнітивно-емоційний, рефлексивно-особистісний та операційно-функціональний компоненти. Обґрунтовано, що специфіка професійної діяльності вихователя, пов'язана з високим рівнем емоційної праці та міжособистісної відповідальності,

значно підвищує ризик емоційного виснаження та зниження благополуччя, що безпосередньо впливає на якість освітнього процесу.

Та заключно розкрито взаємозв'язок механізмів психологічного захисту та професійного благополуччя педагогів ЗДО. Доведено, що цей взаємозв'язок має амбівалентний характер: зрілі, конструктивні механізми (сублімація, гумор, інтелектуалізація) виконують ресурсну функцію, сприяючи емоційній стабільності, професійній стійкості та збереженню благополуччя, тоді як домінування незрілих, ригідних захистів (проекція, витіснення, регресія) виступає чинником професійної дезадаптації, вигорання та деформації особистості. Окремо підкреслено роль стажу роботи та тривалої емоційної напруги у формуванні специфічних захисних патернів, зокрема «професійної маски» та емоційної холодності.

Отже, результати теоретичного аналізу підтверджують, що механізми психологічного захисту є важливим внутрішнім ресурсом професійного благополуччя працівників закладів дошкільної освіти за умови їх гнучкого та зрілого функціонування. Отримані висновки створюють надійну теоретичну основу для подальшого емпіричного дослідження особливостей психологічного захисту та розробки ефективних програм психологічної підтримки педагогів ЗДО.

РОЗДІЛ 2

ОРГАНІЗАЦІЯ ТА ПРОЦЕДУРА ЕМПІРИЧНОГО ДОСЛІДЖЕННЯ МЕХАНІЗМІВ ПСИХОЛОГІЧНОГО ЗАХИСТУ ЯК ЧИННИКА ПРОФЕСІЙНОГО БЛАГОПОЛУЧЧЯ ПРАЦІВНИКІВ ЗДО

2.1. Етапи та процедура проведення емпіричного дослідження

Емпіричне дослідження проводилося дистанційно з використанням сервісу Google Forms у період листопад-грудень 2025 року [1]. Вибір дистанційного формату зумовлений необхідністю охоплення респондентів у зручний для них час без відриву від основного освітнього процесу. Процедура збору даних передбачала добровільну та анонімну участь респондентів із дотриманням принципів професійної етики психолога.

На підготовчому етапі було отримано дозвіл адміністрації закладу на проведення діагностики. Посилання на онлайн-опитування поширювалося серед педагогічного та технічного персоналу через закриті робочі чати у месенджерах (Viber/Telegram) із супровідним повідомленням-інструкцією. Технічні налаштування форми унеможливлювали збір електронних адрес респондентів, що гарантувало повну анонімність відповідей.

Структура онлайн-форми була побудована логічно та послідовно. На першій сторінці респондентам було представлено мету дослідження та коротку інструкцію, де зазначалося, що участь є добровільною, анонімною, а отримані дані будуть використані виключно в узагальненому науковому вигляді. Після надання згоди учасники переходили до заповнення соціально-демографічного блоку (вік, стаж, посада).

Далі методики подавалися у такій послідовності: спочатку авторська анкета для актуалізації суб'єктивного стану, потім – використані 4 методики. Така послідовність дозволила уникнути впливу втоми на відповіді у складних методиках. Орієнтовний час проходження опитування становив 20-25 хвилин.

Дизайн дослідження побудовано за стратегією зрізу (cross-sectional design), що передбачає одномоментну фіксацію психологічних показників для виявлення кореляційних зв'язків між механізмами психологічного захисту та рівнем професійного благополуччя.

Характеристика вибірки дослідження. У дослідженні взяли участь працівники закладу дошкільної освіти. №11, місто Вараш (Рівненська область), Україна. Загальний обсяг вибірки склав: 31 особа. За гендерним розподілом 100% респондентів – жінки, що відображає гендерну специфіку кадрового складу сфери дошкільної освіти в Україні.

Аналіз соціально-демографічних показників дозволив виявити наступну структуру групи:

1. **За віковим критерієм.** Вибірка репрезентує різні вікові групи, проте спостерігається тенденція до переважання працівників зрілого віку (див.детальніше рис.2.1). Значну частку складають респонденти віком 46-55 років та 36-45 років, також помітна наявність осіб понад 55 років, що дозволяє припустити наявність усталених професійних стереотипів та сформованих захисних стратегій. Також у вибірці присутні молоді фахівці та представники середнього віку ($SD= 10,8$ року).

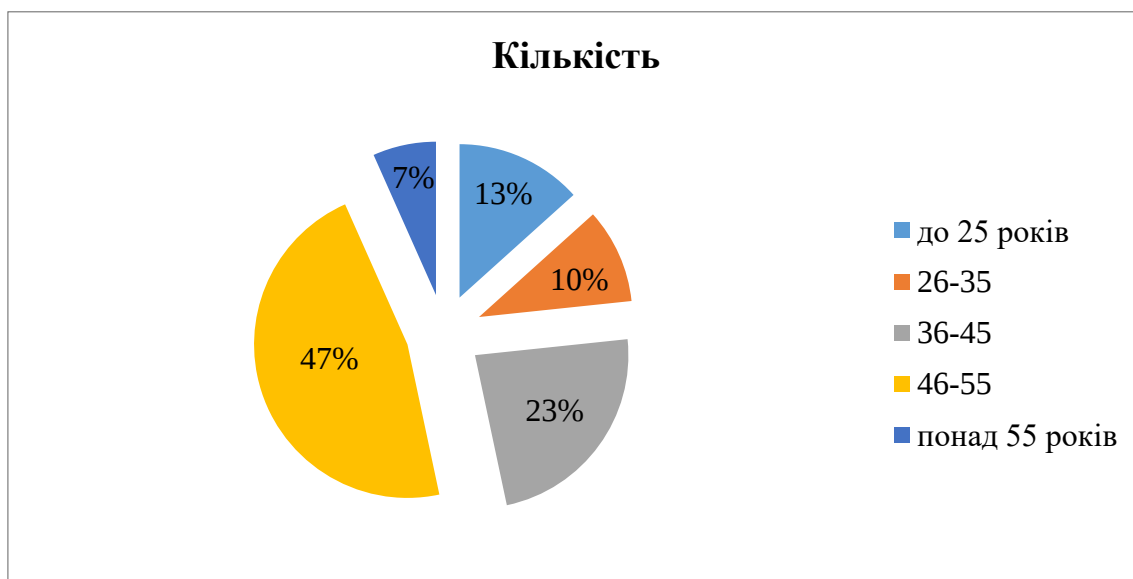


Рис. 2.1. Розподіл респондентів за віком

Джерело: сформовано авторкою за результатами дослідження.

2. **За стажем професійної діяльності.** Аналіз досвіду роботи підтверджує вікову структуру: домінуючою групою є фахівці зі стажем понад 20 років (14 осіб). Це свідчить про високий рівень професіоналізму, але водночас вказує на групу ризику щодо професійного вигорання через тривалий вплив стресогенних факторів. Групи з меншим стажем («11-20 років», «4-10 років», «до 3 років») представлені менш чисельно, але забезпечують можливість для порівняльного аналізу. Найменш чисельною виявилася група зі стажем 4-10 років – це перехідний етап, на якому зазвичай відбувається закріплення професійної позиції та стабілізація самооцінки, детальніше розподіл розглянемо на рис. 2.2.

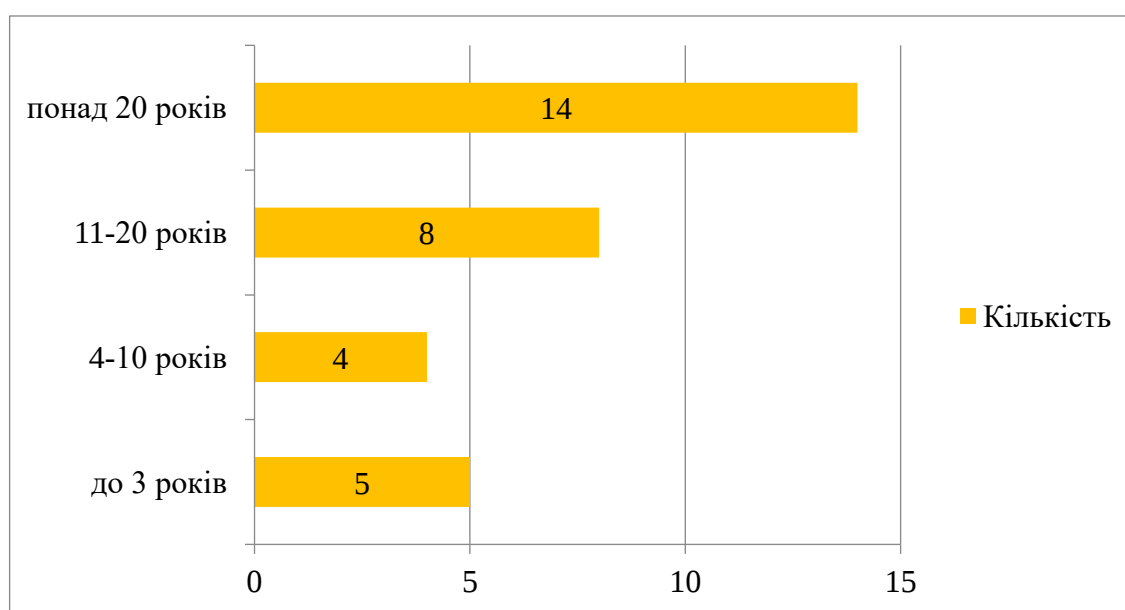


Рис. 2.2. Розподіл респондентів за стажем роботи

Джерело: сформовано авторкою за результатами дослідження.

3. **За посадовими обов'язками.** Основу вибірки складають вихователі (15 осіб), які несуть основне психоемоційне навантаження в освітньому процесі. Також у дослідженні взяли участь помічники вихователів, методисти, адміністрація (директор), вузькі спеціалісти (психолог, інструктор з фізкультури, музичний керівник) та представники технічного персоналу (кухар, прала, діловод). Такий розширений склад дозволяє оцінити загальний психологічний клімат у колективі ЗДО як цілісній системі. Деталізовану структуру вибіркової сукупності за критерієм займаної посади відображено детальніше в таблиці 2.1

Таблиця 2.1

Розподіл респондентів за посадовими обов'язками

№	Посада	Кількість	Відсоткове співвідношення
1	Вихователь	15	48,4%
2	Помічник вихователя	6	19,4%
3	Методист	2	6,5%
4	Прачка	1	3,2%
5	Кухар	2	6,5%
6	Інструктор з фізкультури	1	3,2%
7	Психолог	1	3,2%
8	Діловод	1	3,2%
9	Керівник музичний	1	3,2%
10	Директор	1	3,2%
Всього		31	100%

Джерело: сформовано авторкою за результатами дослідження.

Інструментарій дослідження. Для реалізації мети дослідження було сформовано психодіагностичний комплекс, що поєднує стандартизовані методики та авторську анкету.

Узагальнюючи процедурні аспекти, процес організації та проведення дослідження було реалізовано у три послідовні етапи:

1. Організаційно-підготовчий: здійснено теоретичний аналіз, обґрунтовано вибір психодіагностичного інструментарію, розроблено структуру авторської анкети, здійснено конструювання та технічне налаштування онлайн-форми, отримано погодження адміністрації ЗДО №11 на проведення діагностичної роботи з персоналом.

2. Емпірично-діагностичний: здійснено інструктаж, проведено первинний збір емпіричних даних, здійснено поточний моніторинг заповнення форм та перевірку валідності отриманих протоколів.

3. Аналітико-інтерпретаційний: проведено первинну обробку даних, здійснено статистичний аналіз даних, проведено якісний та кількісний аналіз результатів для встановлення взаємозв'язів між механізмами психологічного захисту та компонентами професійного благополуччя, що буде викладено у наступному розділі роботи.

Варто зазначити, що побудова програми емпіричного дослідження базувалася на принципах системності та комплексності. Вибір діагностичного інструментарію не був випадковим, а підпорядковувався логіці верифікації робочої гіпотези про існування стійкого зв'язку між несвідомими механізмами захисту та інтегральним показником професійного благополуччя.

З огляду на складність феномену професійного благополуччя, яке включає когнітивний, емоційний та поведінковий компоненти, нами було обрано стратегію «змішаних методів» (mixed-methods research). Вона передбачає поєднання стандартизованих тестових методик, що дозволяють отримати об'єктивні кількісні показники (бали, рівні), із якісними методами (авторська анкета), що розкривають суб'єктивну феноменологію переживань респондентів. Такий підхід забезпечує ефект методологічної тріангуляції – перехресної перевірки даних, отриманих різними шляхами, що суттєво підвищує валідність та надійність результатів дослідження, особливо в умовах невеликої вибірки.

Репрезентативність вибірки забезпечується методом суцільного опитування доступного контингенту, що дозволяє аналізувати отримані результати як зріз організаційної психології окремого колективу.

Крім того, важливою складовою методології є врахування контекстуальних факторів. Авторська анкета, включена до дизайну дослідження, виконує функцію скринінгу ресурсів та стресорів. Якісний контент-аналіз відповідей на відкриті запитання дозволить не лише констатувати рівень благополуччя, але й пояснити причини його зниження або підвищення, виходячи з реальних умов праці респондентів.

Таким чином, розроблена процедура та методичний апарат дослідження є адекватними меті та завданням роботи, відповідають сучасним вимогам до психологічного експерименту та дозволяють отримати достовірні емпіричні дані для подальшого теоретичного узагальнення та розробки практичних рекомендацій. Наступним кроком є детальний опис та обґрунтування доцільності використання конкретних методик, що склали інструментальну основу дослідження.

2.2. Методики та інструментарій дослідження

Зважаючи на поставлені завдання, у роботі буде використано наступні методики:

1. «Діагностика рівня емоційного вигорання» В. Бойка [25].
2. «Домінуюча стратегія психологічного захисту» В. Бойка [4].
3. Опитувальник професійного самоздійснення О. Кокуна [21].
4. Опитувальник задоволеності роботою Н. Гури та О. Вельдбрехт [10].

Пропонується розглянути кожен з методик детальніше. *Методика «Діагностика рівня емоційного вигорання»*, розроблена Віктором Бойком, спрямована на виявлення синдрому емоційного вигорання як специфічного механізму психологічного захисту, що проявляється у повному або частковому вимиканні емоцій у відповідь на хронічні психотравмувальні впливи професійної діяльності [25]. Методика особливо релевантна для фахівців соціономічних професій, зокрема педагогів, діяльність яких пов'язана з інтенсивною міжособистісною взаємодією та високими емоційними навантаженнями.

Опитувальник складається з 84 тверджень, що стосуються емоційного стану, професійного самопочуття, особливостей взаємодії з партнерами по діяльності та реакцій на робочі стресори [25]. Респонденту пропонується дати відповідь «так» або «ні» на кожне твердження [25]. Повний текст опитувальника відповідає вимогам академічного оформлення та забезпечує зручність сприйняття основного тексту роботи.

Концептуально методика В. Бойка ґрунтується на уявленнях про загальний адаптаційний синдром Г. Сельє та розглядає емоційне вигорання як процесуальне явище, що розгортається у часі та проходить три послідовні фази: напруження, резистенцію та виснаження [25]. Кожна фаза характеризується специфічним набором симптомів, які відображають як реакцію особистості на стрес, так і сформовані психологічні захисні механізми [26].

На відміну від багатьох західних підходів (зокрема моделі К. Масlach), у методиці Бойка акцент зроблено не лише на результаті, а й на динаміці формування

синдрому, що дозволяє виявити як початкові, так і розгорнуті прояви емоційного вигорання [26].

Опитувальник має чітку ієрархічну структуру: 84 твердження об'єднані у 12 симптомів, які, своєю чергою, згруповані у 3 фази розвитку емоційного вигорання. Така побудова дозволяє не лише зафіксувати наявність або відсутність синдрому, а й визначити домінуючу фазу його розвитку.

Кожне твердження опитувальника має експертно визначену вагу (від 1 до 10 балів), що відображає ступінь його діагностичної значущості. Обробка результатів здійснюється у декілька етапів [26]:

1. Підраховується сума балів за кожним із 12 симптомів.
2. Визначається сумарний показник для кожної з трьох фаз емоційного вигорання.
3. Обчислюється інтегральний показник синдрому емоційного вигорання як сума балів за всіма симптомами.

.Також оцінка фаз здійснюється окремо, без прямого порівняння між ними, оскільки кожна фаза відображає різні психологічні механізми та рівні адаптації.

Унікальність методики «Діагностика рівня емоційного вигорання» полягає у кількох принципових аспектах. Перш за все – вона розглядає емоційне вигорання як поетапний процес, а не як статичний стан, що дозволяє виявляти ранні ризики професійної дезадаптації. Окрім того, методика інтегрує симптоматичний і фазовий підходи, поєднуючи кількісну оцінку з глибоким якісним аналізом структури синдрому. Також опитувальник орієнтований на внутрішні психологічні захисні механізми, що робить його особливо цінним у дослідженнях професійного благополуччя та психологічної стійкості педагогів.

Таким чином, методика В. Бойка є валідним, інформативним і методологічно обґрунтованим інструментом для комплексної діагностики емоційного вигорання, що забезпечує надійну емпіричну базу для подальшого аналізу взаємозв'язку між психологічним захистом і професійним благополуччям.

Наступним кроком розглянемо «Домінуючу стратегію психологічного захисту» також за В. Бойком. Методика спрямована на виявлення провідної

стратегії психологічного захисту особистості у діловому та міжособистісному спілкуванні [4]. Вона дозволяє визначити, яким чином індивід зазвичай реагує на загрозу власному «Я» в ситуаціях конфлікту, напруги, критики або міжособистісного протистояння [4].

Теоретичною основою методики є уявлення автора про психологічний захист як систему відносно стійких поведінкових і емоційних стратегій, що забезпечують збереження суб'єктивної реальності особистості [4]. На відміну від класичних психоаналітичних підходів, у даній методиці акцент зроблено не на окремих захисних механізмах, а на цілісних стратегічних стилях поведінки у взаємодії з іншими людьми.

Метою методики є визначення домінуючої стратегії психологічного захисту у спілкуванні з партнерами, колегами, керівниками, близькими людьми. В. Бойко виокремлює три базові стратегії.

Досліджуваному пропонується опитувальник, що складається з 24 ситуаційних запитань, кожне з яких має три варіанти відповіді. Кожен варіант відповідає одній із стратегій психологічного захисту [4]:

- ✓ варіант «а» - миролюбність;
- ✓ варіант «б» - уникання;
- ✓ варіант «в» - агресія.

Обробка результатів є простою та прозорою. Підраховується загальна кількість вибраних відповідей кожного типу («а», «б», «в»). Стратегія, за якою отримано найбільшу кількість відповідей, вважається домінуючою [4].

У разі приблизно однакової кількості відповідей за різними варіантами робиться висновок про гнучке використання кількох стратегій психологічного захисту залежно від ситуації [4]. Інтерпретація результатів наступна:

1. Домінування миролюбності свідчить про орієнтацію на партнерство, співпрацю, компроміси та емоційну регуляцію через інтелект і характер.
2. Домінування уникання вказує на прагнення мінімізувати психологічні витрати, зберігати внутрішню рівновагу шляхом дистанціювання від напружених контактів.

3. Домінування агресії характеризує активний, енергійний спосіб захисту «Я», заснований на інстинктивних реакціях та емоційній мобілізації.

Водночас жодна зі стратегій не розглядається як однозначно позитивна чи негативна: їх ефективність визначається контекстом діяльності, рівнем усвідомленості та поєднанням з іншими способами психологічного захисту [4].

Унікальність методики В. Бойка полягає в тому, що вона: фокусується не на симптомах чи станах, а на поведінкових стратегіях захисту у реальному спілкуванні; дозволяє оцінити стиль міжособистісної взаємодії як прояв психологічного захисту; є зручною для застосування у професіях типу «людина - людина» (педагоги, вихователі, соціальні працівники); доповнює методики діагностики емоційного вигорання, дозволяючи глибше інтерпретувати адаптаційні ресурси особистості.

Методика є інформативною, простою у застосуванні та придатною для використання в комплексних психологічних дослідженнях професійного благополуччя.

Логічний зв'язок між методикою «Діагностика рівня емоційного вигорання» та методикою «Домінуюча стратегія психологічного захисту» В. Бойка полягає в тому, що вони відображають різні рівні функціонування психологічного захисту особистості. Методика діагностики емоційного вигорання фіксує результат тривалого дії професійного стресу, тобто ступінь виснаження емоційних ресурсів педагога та фазу розвитку синдрому. Натомість методика визначення домінуючої стратегії психологічного захисту дозволяє виявити повсякденний спосіб реагування на стресові та конфліктні ситуації, який передуює або супроводжує формування вигорання.

Таким чином, стратегія психологічного захисту виступає механізмом, тоді як емоційне вигорання – наслідком її тривалого й ригідного використання. Поєднання обох методик забезпечує цілісне бачення процесу: від типових захисних стратегій у міжособистісній взаємодії до рівня емоційного виснаження та професійної дезадаптації. Це створює логічну та методологічно обґрунтовану основу для

аналізу взаємозв'язку психологічного захисту і професійного благополуччя педагогів.

Далі розглянемо опитувальник професійного самоздійснення О. Кокуна. Опитувальник професійного самоздійснення О. Кокуна є сучасною психодіагностичною методикою, спрямованою на комплексне вивчення рівня та структури професійного самоздійснення особистості як ключової форми життєвого самоздійснення [21]. Його розробка зумовлена актуальними соціальними й професійними викликами, пов'язаними з динамічними змінами умов праці, зростанням ролі інноваційності, відповідальності та особистісної залученості фахівця у професійну діяльність [21].

На відміну від багатьох існуючих методик, що фокусуються переважно на суміжних поняттях (самореалізація, самоактуалізація, професійна мотивація або задоволеність працею), даний опитувальник розглядає професійне самоздійснення як самостійне, системне й багатовимірне явище, що поєднує як внутрішні особистісні процеси, так і зовнішні професійні досягнення. Таким чином, методика заповнює наукову прогалину, оскільки до її створення феномен професійного самоздійснення майже не досліджувався як цілісна психологічна конструкція.

Професійне самоздійснення в межах опитувальника трактується як високий рівень розкриття особистісного потенціалу фахівця в обраній професії, що проявляється у розвитку здібностей, ідентифікації з професією, стабільній затребуваності професійної кваліфікації та соціальному визнанні професійних досягнень [21]. Методика концептуально ґрунтується на розмежуванні двох взаємопов'язаних форм самоздійснення: внутрішньо-професійної, яка відображає спрямованість на самовдосконалення, розвиток компетентності й професійно важливих якостей, та зовнішньо-професійної, що характеризує реальні досягнення, творчі результати й визнання у професійному середовищі [21].

Опитувальник побудований на основі десяти провідних ознак професійного самоздійснення (по п'ять для кожної форми), що забезпечує його чітку структурну логіку та високий рівень змістової валідності [21]:

1. Перша частина методики містить 30 стандартизованих тверджень із п'ятибальною шкалою відповідей, що дозволяє отримати кількісні показники як за окремими субшкалами, так і за інтегральними індексами: загального рівня професійного самоздійснення, внутрішньо- та зовнішньо-професійного самоздійснення.

2. Друга частина має якісний характер і передбачає вільний опис респондентом того, яким чином його професійна діяльність сприяє особистісній самореалізації, що розширює інтерпретаційні можливості методики.

Унікальність опитувальника полягає в його інтегративному характері: він не лише вимірює рівень професійного розвитку, а й відображає смислову наповненість професійної діяльності для особистості. Це дозволяє використовувати його як ефективне доповнення до методик, спрямованих на діагностику професійного вигорання, психологічного благополуччя або захисних стратегій. У поєднанні з такими інструментами опитувальник Кокуна дає змогу простежити, як рівень професійного самоздійснення пов'язаний зі стійкістю до стресу, емоційним виснаженням і довготривалою задоволеністю професійною діяльністю, що є особливо важливим для дослідження професійного функціонування педагогів.

Та ще однією методикою є опитувальник задоволеності роботою Н. Гури та О. Вельдбрехт. Подана методика – опитувальник задоволеності роботою Н. Гури та О. Вельдбрехт – є сучасним українським психодіагностичним інструментом, розробленим у 2021 році для вимірювання задоволеності роботою як цілісного суб'єктивного ставлення особистості до власної професійної діяльності та організаційного середовища [10]. Задоволеність роботою в межах цієї методики трактується як інтегративний показник, що формується на основі сприйняття умов праці, емоційного реагування та когнітивної оцінки значущих аспектів професійного життя, і розглядається як універсальний критерій професійного благополуччя [10].

Опитувальник охоплює 38 складових професійної діяльності, зокрема взаємини з колегами, керівництвом та учнями, матеріальну винагороду,

справедливість заохочень, можливості професійного розвитку, автономію у прийнятті рішень, організацію праці та інші релевантні аспекти. Респонденти оцінюють ступінь своєї задоволеності кожною складовою за п'ятибальною шкалою – від «абсолютно незадоволений» до «повністю задоволений».

Обробка результатів передбачає розрахунок середніх значень за п'ятьма факторними компонентами, виокремленими за результатами факторного аналізу: ресурсність середовища, організованість праці, баланс роботи і життя, соціальна цінність праці та простір професійної самореалізації, а також визначення інтегрального показника загальної задоволеності роботою.

Методика має підтверджені психометричні властивості – валідність і надійність, а отримані показники тісно корелюють із рівнем професійного самоздійснення, залученістю в роботу, збалансованістю життєвих сфер та симптоматикою професійного вигорання, що робить її доцільною для використання у комплексних дослідженнях професійного благополуччя [10]. Опитувальник також дозволяє здійснювати порівняльний аналіз залежно від віку, статі та наміру працівника змінити місце роботи, що підвищує його прикладну цінність як у наукових дослідженнях, так і в практичній діяльності психологів та фахівців з управління персоналом [10].

Для обґрунтування цілісності дібраного психодіагностичного комплексу та демонстрації логічного взаємозв'язку між обраними інструментами, систематизуємо їхні характеристики. Це дозволить наочно представити, як різні методики доповнюють одна одну в межах дослідження та формують єдину аналітичну базу (див. табл. 2.2).

Таблиця 2.2

Порівняльна характеристика методик, використаних у дослідженні

Методика	Спільна логіка з іншими методиками	Взаємодоповнення в межах дослідження	Ключова особливість
Діагностика рівня емоційного вигорання В. Бойка	Спрямована на аналіз професійного функціонування особистості в умовах тривалого стресу	Створює базу для інтерпретації захисних стратегій, рівня самоздійснення та задоволеності працею	Відображає процесуальний результат професійного стресу як цілісного синдрому

Продовження табл.2.2

Методика	Спільна логіка з іншими методиками	Взаємодоповнення в межах дослідження	Ключова особливість
Домінуюча стратегія психологічного захисту В. Бойка	Орієнтована на вивчення адаптації особистості у професійному та міжособистісному середовищі	Дозволяє пояснити індивідуальні відмінності у формуванні вигорання та професійного благополуччя	Фокусується на типових стилях реагування у взаємодії, а не на станах
Опитувальник професійного самоздійснення О. Кокуна	Пов'язаний із дослідженням професійного розвитку та смислової залученості у діяльність	Дає змогу інтерпретувати вигорання й задоволеність роботою крізь призму реалізації особистісного потенціалу	Інтегрує внутрішні та зовнішні виміри професійного розвитку
Опитувальник задоволеності роботою Н. Гури та О. Вельдбрехт	Орієнтований на оцінку суб'єктивного професійного благополуччя	Забезпечує контекст для розуміння наслідків вигорання та рівня професійного самоздійснення	Акцентує увагу на сприйнятті організаційного та соціального середовища

Джерело: підсумовано авторкою.

Сукупне застосування методик дозволяє поєднати різні рівні аналізу: від поведінкових і захисних стратегій до інтегральних показників емоційного стану, смислової реалізованості та задоволеності працею.

Таким чином, кожна методика виконує самостійну аналітичну функцію, водночас утворюючи цілісну систему психодіагностичного інструментарію. Їх поєднання дозволяє розглядати професійне вигорання не лише як ізольований симптоматичний феномен, а як результат взаємодії захисних стратегій, рівня професійного самоздійснення та суб'єктивної оцінки умов праці, що забезпечує методологічну цілісність і глибину дослідження.

З метою уточнення соціально-демографічних характеристик вибірки та отримання даних про суб'єктивну оцінку працівниками ЗДО власного професійного благополуччя, нами було розроблено авторську анкету «Професійне благополуччя». Повний текст авторської анкети наведено у додатку А. Структура анкети включає вступну інструкцію та два змістових блоки:

I. Соціально-демографічний блок. Ця частина спрямована на стратифікацію вибірки та виявлення впливу об'єктивних чинників на досліджувані феномени. Вона включає питання щодо: статі та віку респондентів, стажу педагогічної діяльності (градація: до 3 років, 4-10, 11-20, понад 20 років), посади.

II. Основний діагностичний блок. Складається з питань закритого та відкритого типів, які умовно можна поділити на три групи індикаторів:

- Маркери механізмів психологічного захисту. Респондентам пропонується оцінити частоту власних реакцій у стресових ситуаціях. Питання сформульовані таким чином, щоб виявити схильність до конкретних типів захисту: діагностику механізму раціоналізації, витіснення та проєкції.
- Суб'єктивна оцінка професійного благополуччя. Ця група питань дозволяє співставити об'єктивні дані стандартизованих методик із внутрішнім самовідчуттям педагога: задоволеність діяльністю та шкалювання (за 10 бальною шкалою, де 1-критично низький, 10-максимально високий рівень)
- Якісний аналіз ресурсів та чинників впливу. Блок включає відкриті питання, що передбачають вільну відповідь респондента.

Обробка результатів анкетування передбачає застосування двох методів: кількісний аналіз – підрахунок %-розподілу відповідей та середній значень та якісний контент-аналіз – узагальнення та категоризація відповідей на відкриті запитання для виділення семантичних кластерів.

Розроблена авторська анкета є важливим доповненням до блоку стандартизованих методик, оскільки дозволяє деталізувати та верифікувати отримані емпіричні дані. Зокрема, це уможлиблює виявлення специфічних для даного колективу стресорів та ресурсів, які не охоплюються типовими опитувальниками. Т

Отже, сформований психодіагностичний комплекс, що поєднує об'єктивні стандартизовані тести та суб'єктивне анкетування, є достатнім і валідним для всебічного вивчення предмету дослідження та забезпечення достовірності отриманих результатів.

Висновки до розділу 2

У другому розділі здійснено теоретико-методологічне обґрунтування програми емпіричного дослідження, присвяченого вивченню механізмів психологічного захисту як детермінанти професійного благополуччя працівників дошкільної освіти. Організація дослідного процесу будувалася за стратегією констатувального зрізу (cross-sectional design), що дозволило зафіксувати актуальний психологічний стан респондентів у конкретний часовий проміжок та забезпечило можливість виявлення стійких кореляційних зв'язків між досліджуваними змінними. Процедура збору емпіричних даних була реалізована у дистанційному форматі з використанням цифрових інструментів, що відповідає сучасним вимогам до організації психологічних вимірювань та гарантує дотримання етичних стандартів анонімності, добровільності та конфіденційності.

Детальний аналіз вибіркової сукупності, сформованої на базі закладу дошкільної освіти, підтвердив її репрезентативність відносно генеральної сукупності фахівців даної галузі. Вибірка характеризується гендерною гомогенністю та вираженою професійною спрямованістю. Аналіз соціально-демографічних характеристик виявив специфічну вікову та професійну структуру колективу: домінування фахівців зрілого віку зі стажем педагогічної діяльності понад 20 років свідчить про високий рівень професіоналізму, проте водночас актуалізує проблему професійного вигорання та ригідності адаптаційних механізмів, які часто формуються внаслідок тривалої дії стресогенних факторів. Залучення до дослідження представників різних посадових груп (педагогічного, адміністративного та технічного персоналу) дозволило розглядати об'єкт дослідження системно, оцінюючи психологічний клімат організації як цілісного організму.

Обґрунтування психодіагностичного інструментарію базувалося на принципах системності та методологічної комплементарності, що було реалізовано через стратегію змішаних методів дослідження. Сформований діагностичний комплекс інтегрує різнорівневі методики: інструменти В. Бойка дозволили

дослідити глибинний, часто неусвідомлюваний рівень реагування особистості (типи захисних стратегій, фази емоційного вигорання), тоді як опитувальники О. Кокуна, Н. Гури та О. Вельдбрехт забезпечили вимірювання рефлексивного рівня – суб'єктивної оцінки власної успішності, самореалізації та задоволеності працею. Така архітектура дослідження забезпечує ефект методологічної тріангуляції, уможливлюючи зіставлення об'єктивних індикаторів стресу із внутрішнім самовідчуттям педагога.

Важливим компонентом методологічної стратегії стала розробка та впровадження авторської анкети, яка виконує функцію верифікації та контекстуалізації отриманих даних. Поєднання у ній кількісних шкал та якісних відкритих запитань дозволяє виявити специфічні, індивідуальні ресурси відновлення та локальні стресори, притаманні саме цьому колективу, що значно поглиблює інтерпретаційний потенціал роботи. Обрана стратегія математико-статистичної обробки даних, яка включає методи описової статистики, кореляційний та якісний контент-аналіз, є адекватною меті дослідження та дозволяє отримати валідні, надійні результати для подальшої розробки практичних рекомендацій щодо оптимізації професійного благополуччя освітян.

РОЗДІЛ 3

АНАЛІЗ ТА ІНТЕРПРЕТАЦІЯ РЕЗУЛЬТАТІВ ДОСЛІДЖЕННЯ МЕХАНІЗМІВ ПСИХОЛОГІЧНОГО ЗАХИСТУ ЯК ЧИННИКА ПРОФЕСІЙНОГО БЛАГОПОЛУЧЧЯ ПРАЦІВНИКІВ ЗДО

3.1 Аналіз результатів емпіричного дослідження

Емпіричне дослідження проводилося з метою виявлення особливостей взаємозв'язку між домінуючими стратегіями психологічного захисту та рівнем професійного благополуччя фахівців дошкільної освіти. Логіка викладу результатів передбачає послідовний аналіз отриманих емпіричних даних: від суб'єктивної оцінки респондентами свого стану (за результатами авторської анкети) до об'єктивних показників стандартизованих методик, з подальшим встановленням кореляційних зв'язків між ними.

Першим етапом аналізу стала обробка даних авторської анкети. Анкета дозволила отримати первинний зріз самопочуття респондентів та виявити їхню схильність до використання певних захисних патернів у професійній діяльності.

Аналіз блоку питань, спрямованих на виявлення механізмів психологічного захисту (питання 5-7), дозволив простежити специфічні тенденції у реагуванні педагогів на стресові ситуації (див. табл. 3.1).

Таблиця 3.1

Частота прояву маркерів механізмів психологічного захисту в поведінці педагогів

Запитання	Відповіді				Σ
	Так, часто	Іноді	Рідко	Ніколи	
Коли мені роблять зауваження, я намагаюся виправдатися або пояснити свою поведінку	7	9	10	5	93
Якщо щось турбує, я волію не думати про це і зайняти себе іншими справами	13	5	13	0	
Коли хтось мене дратує, я вважаю, що це через його поведінку, а не через мої емоції	4	9	17	1	
Σ	24	23	40	6	

Джерело: розроблено авторкою за результатами дослідження.

Аналіз табл. 3.1 засвідчив, що сумарно відповіді «так, часто» та «іноді» щодо уникнення становлять 58,1% вибірки, що вказує на домінування даного механізму. Натомість агресивні механізми (проекція) є найменш вираженими: 54,8% респондентів зазначили, що рідко перекладають роздратування на інших. Це свідчить про емоційну зрілість колективу та сприятливий психологічний клімат, хоча схильність до уникнення створює ризик накопичення невирішених проблем.

Відповіді на відкрите запитання «Що допомагає Вам відновлювати емоційний стан після роботи?» було проаналізовано за допомогою контент-аналізу, що передбачав групування відповідей за змістовими категоріями. Оскільки більшість відповідей містили декілька елементів, одна відповідь могла бути зарахована до кількох категорій.

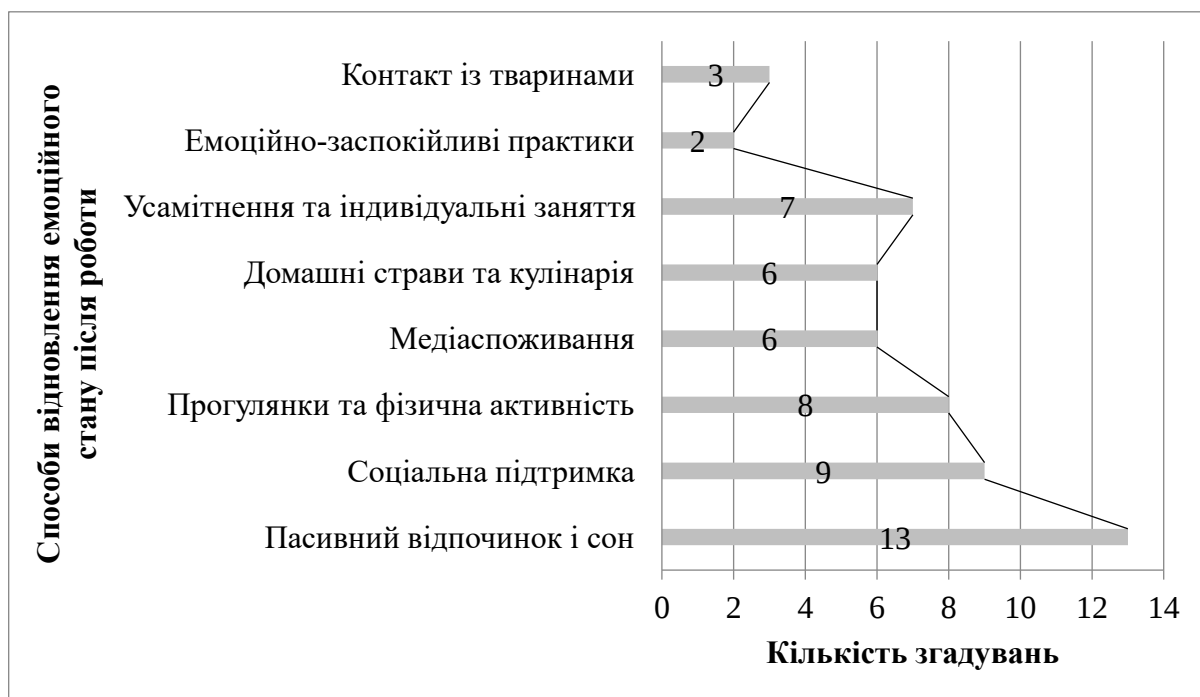


Рис.3.1 Категорії способів відновлення емоційного стану після роботи

Джерело: розроблено авторкою за результатами дослідження.

Питома вага категорій визначалася як відсоткове співвідношення кількості згадувань категорії до загальної кількості смислових одиниць. Контент-аналіз відповідей (рис. 3.1) засвідчив домінування пасивного відпочинку та сну, що вказує на значне психофізичне виснаження педагогів та потребу у глибокому відновленні. Другим за значущістю ресурсом є соціальна підтримка (спілкування з родиною).

Також респонденти активно використовують методи переключення уваги (прогулянки, медіаспоживання, домашні справи) та практики емоційної стабілізації (усамітнення, контакт із тваринами).

Аналіз відповідей на запитання «Чи відчуваєте ви задоволення від своєї професійної діяльності?» свідчить про загалом високий рівень професійної задоволеності серед респондентів (див.рис.3.2).

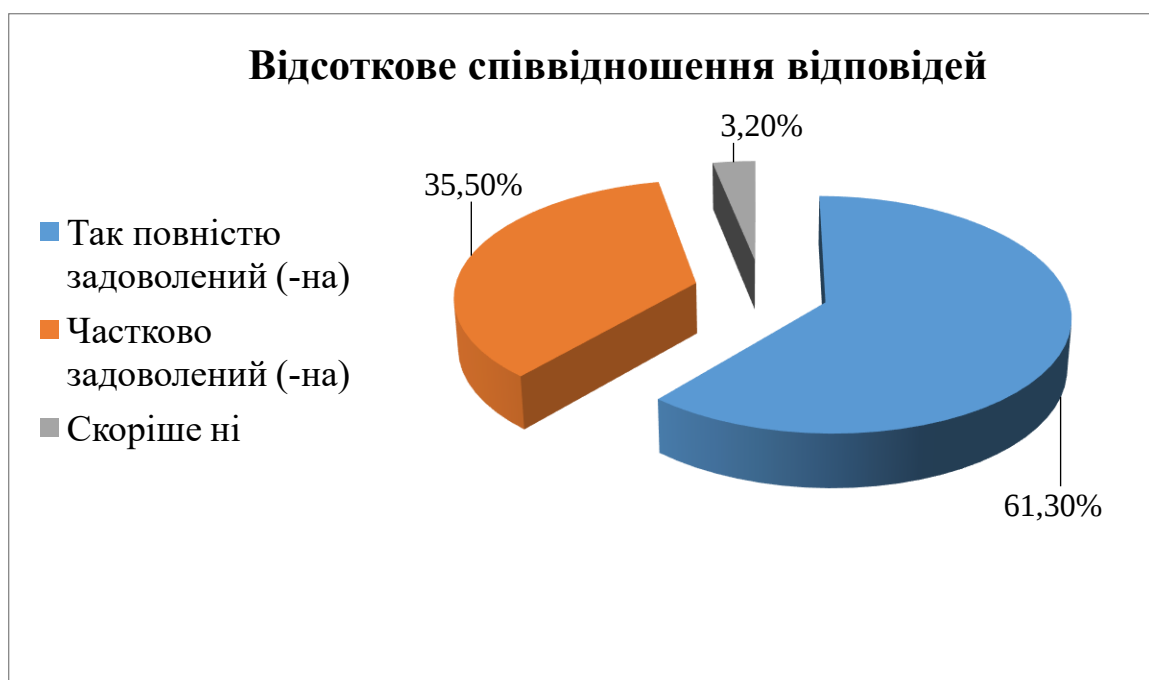


Рис.3.2 Розподіл респондентів за рівнем задоволеності професійного діяльністю

Джерело: розроблено авторкою за результатами дослідження.

Як видно на рис.3.2, більше половини респондентів (61,3%) повністю задоволені своєю професійною діяльністю, що свідчить про високу мотивацію та позитивне сприйняття роботи. Значна частина педагогів (35,5%) відчуває часткове задоволення, що може вказувати на наявність певних ситуативних чинників, які знижують комфорт (навантаження, втома). Лише 3,2% (одна особа) висловили незадоволення («скоріше ні»), що є позитивним показником для загального клімату в колективі.

Наступним етапом дослідження стало визначення інтегрального показника професійного благополуччя через пряме шкалування (10-бальна шкала).

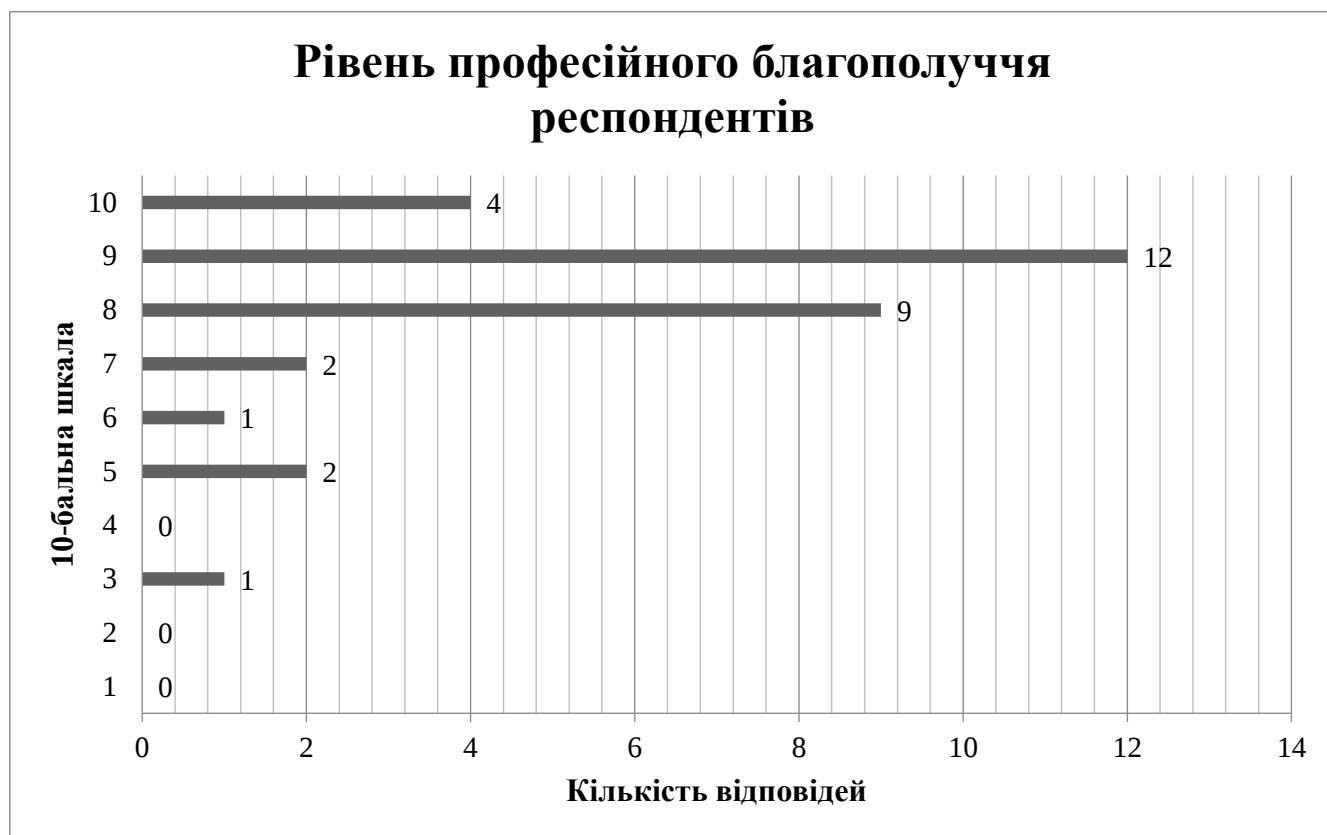


Рис.3.3 Розподіл оцінок рівня професійного благополуччя респондентів

Джерело: розроблено авторкою за результатами дослідження.

Оцінка професійного благополуччя за 10-бальною шкалою (рис. 3.3) засвідчила позитивну тенденцію: абсолютна більшість респондентів (80,6%) має високий рівень благополуччя. Це вказує на адаптивність колективу та задоволеність кліматом. До середнього рівня («робоча норма») віднесли себе 5 осіб, а до низького – лише один працівник.

Середній бал по вибірці становить $8,16 \pm 1,59$. Такий результат підтверджує, що колектив в цілому відчувається комфортно, проте наявність відхилення вказує на існування окремих працівників, чий стан відрізняється від загального і потребує індивідуальної підтримки.

Завершальним етапом аналізу даних анкетування стало вивчення суб'єктивної думки респондентів щодо детермінант їхнього професійного стану. Відповіді на відкрите запитання «Що, на Вашу думку, найбільше впливає на

відчуття професійного благополуччя?» були піддані процедурі контент-аналізу. У ході обробки текстового масиву було виділено смислові одиниці, які надалі групувалися у семантичні категорії. Результати представлено в таблиці 3.2.

Таблиця 3.2

**Ранжування чинників впливу на професійного благополуччя
працівників ЗДО**

Ранг	Категорія чинників	Ключові індикатори (цитати респондентів)	Питома вага
I	Соціально-психологічний клімат	«Атмосфера в колективі», «Взаєморозуміння з колегами», «Відносини», «Колектив», «Взаємоповага», «Людяність», «Підтримка й розуміння»	55%
II	Організаційно-управлінські умови	«Ставлення керівництва», «Справедливість та прозорість оцінювання», «Відсутність зайвого контролю», «Організованість у групі», «Чіткий розподіл обов'язків», «Час для відпочинку»	25%
III	Матеріально-економічні фактори	«Гідна заробітна плата», «Стабільність», «Впевненість», «Умови праці»	15%
IV	Професійно-особистісний розвиток	«Можливість працювати творчо», «Професійна компетентність», «Досвід», «Цифрова грамотність», «Відчуття, що моя праця потрібна»	5%

Джерело: створено авторкою за результатами контент-аналізу.

Аналіз таблиці 3.2 свідчить, що домінуючим чинником професійного благополуччя для даної вибірки є соціально-психологічний клімат. Респонденти пріоритезують горизонтальні зв'язки, наголошуючи на важливості взаємоповаги та підтримки колег. Другу позицію посідають організаційно-управлінські умови (справедливість, відсутність надмірного контролю), що корелює зі схильністю педагогів до раціоналізації та прагненням до прозорості. Менш вагомими виявилися матеріальні фактори (базова безпека) та потреби самореалізації.

У підсумку було виявлено наступне:

1. У стресових ситуаціях педагоги схильні використовувати стратегії уникнення та раціоналізації. Водночас низький рівень використання проєкції свідчить про емоційну зрілість та готовність брати відповідальність за емоції.

2. Попри напруженість роботи педагоги респонденти високо оцінюють свій професійний стан та демонструють високу задоволеність діяльністю, що вказує на наявність стійкої професійної мотивації.

3. Відновлення психоемоційного ресурсу відбувається переважно через пасивний відпочинок та соціальну підтримку.

4. Визначальним чинником професійного комфорту для даної вибірки є не матеріальні стимули, а соціально-психологічний клімат.

Наступним етапом емпіричного дослідження стало вивчення рівня сформованості синдрому емоційного вигорання. Для цього було використано методику В Бойка, яка дозволяє діагностувати три фази розвитку стресу.

Відповідно до ключа методики, ступінь сформованості фази визначається за сумою балів: 36 і менше балів – фаза не сформована; 37-60 балів – фаза у стадії формування; 61 і більше балів – фаза сформована. Аналіз отриманих емпіричних даних дозволив встановити загальну картину емоційного стану педагогічного колективу (представлено у табл.3.3) .

Таблиця 3.3

Середні показники сформованості фаз емоційного вигорання у працівників ЗДО

Фаза вигорання	Середній бал (M±SD)	Рівень сформованості
I. Напруження	40,42±11,21	У стадії формування
II. Резистенція	40,39±13,05	У стадії формування
III. Виснаження	38,03±9,87	У стадії формування

Джерело: сформовано авторкою за результатами дослідження.

Аналіз даних, наведених у таблиці 3.3, дозволяє констатувати системність процесу вигорання у досліджуваному педагогічному колективі. Усі три фази синдрому мають середні показники в діапазоні 38-41 балів, що згідно з ключем методики відповідає стадії формування.

Найвищий показник зафіксовано за фазою «Напруження» (M=40,42). Тобто, педагоги гостро відчують наявність психотравмуючих обставин у своїй

діяльності, переживають тривогу та невдоволення собою або умовами праці. Такий стан є пусковим механізмом для розвитку стресу.

Практично ідентичний рівень має фаза «Резистенція» ($M=40,39$). Це вказує на активний опір організму та психіки: працівники намагаються адаптуватися до навантажень, використовуючи різні захисні стратегії (зокрема, емоційну відстороненість чи редукцію обов'язків).

Особливу увагу привертає показник фази «Виснаження» ($M=38,03$). Хоча він є найнижчим серед трьох фаз, він також перетнув поріг у 37 балів, що сигналізує про початок вичерпання емоційних та енергетичних ресурсів. Той факт, що виснаження формується паралельно з напруженням та опором, свідчить про високу інтенсивність професійного стресу, з яким захисні механізми не справляються повною мірою.

Оскільки усереднені дані можуть приховувати індивідуальні особливості переживання стресу, було проведено детальний аналіз розподілу балів кожного з працівників за трьома фазами вигорання окремо, детальніше в додатку Б.

Аналіз індивідуальних профілів, наведених у додатку Б, демонструє значну неоднорідність досліджуваної вибірки та дозволяє виявити специфічні закономірності перебігу стресу.

Стосовно фази «Напруження» спостерігається нерівномірний розподіл показників: на тлі загальної тенденції до формування синдрому (30-50 балів) чітко виокремлюються респонденти, чиї результати сягають 66 балів (2 осіб), що вказує на вже сформовану фазу та гостре переживання психотравмуючих обставин.

Водночас діагностика фази «Резистенція» виявила значний діапазон варіативності даних – від мінімальних значень до критично високих, де особливу увагу привертає респондент №27 із показником 80 балів, а також респонденти №4 та №15 (>60 балів). Такий тотальний прояв механізмів емоційного захисту та економії емоцій підтверджує, що опір є провідною адаптаційною стратегією в колективі.

Специфічною є картина за фазою «Виснаження»: попри те, що жоден респондент не перетнув поріг сформованості у 61 бал (максимум - 56 балів), графік

фіксує щільне скупчення результатів у передкритичному діапазоні 40-56 балів (4 осіб). Колектив фактично балансує на межі виснаження, зберігаючи працездатність переважно завдяки наявним ресурсам резистенції.

Для узагальнення отриманих результатів було побудовано діаграму розподілу працівників за ступенем сформованості фаз (див. рис. 3.4).

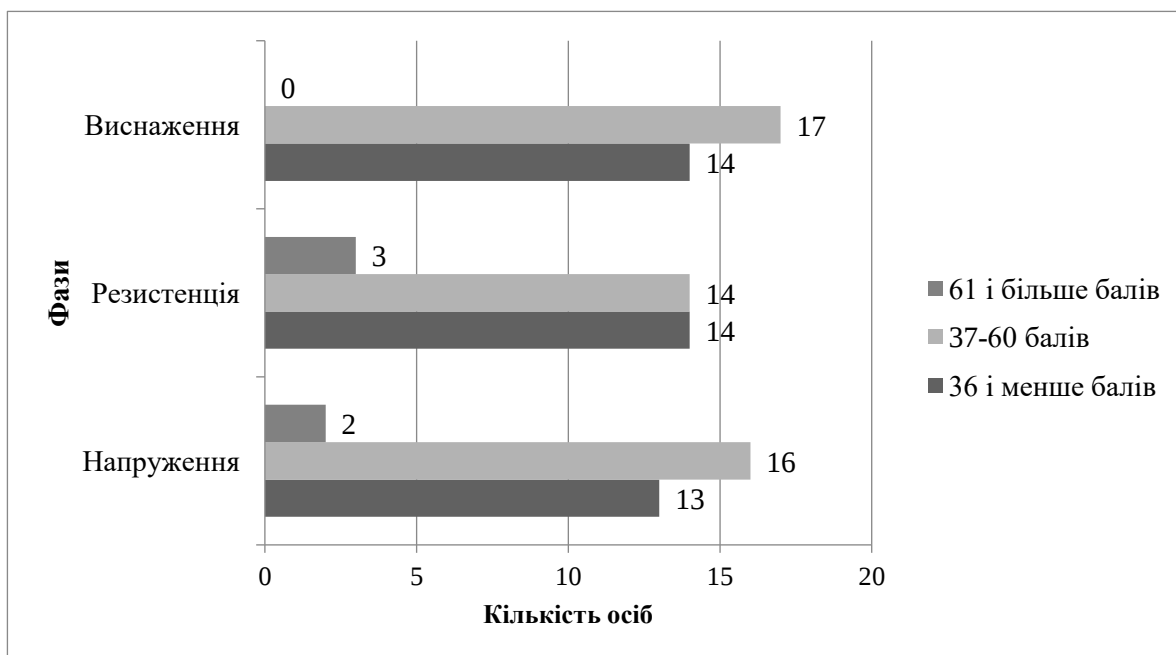


Рис.3.4 Показники ступені сформованості фаз емоційного вигорання працівників ЗДО

Джерело: сформовано авторкою за результатами дослідження.

Отже, розподіл результатів демонструє, що понад 50% колективу знаходяться у зоні ризику за всіма трьома фазами (стадія формування). Зокрема, фаза «Напруження» у стадії формування виявлена у 16 осіб, а фаза «Виснаження» сягає максимуму – 17 осіб (сигналізує про виснаження адаптаційних ресурсів та необхідність профілактичних заходів). Водночас фаза «Резистенція» вирізняється найбільшою кількістю повністю сформованих випадків (3 особи), що підтверджує активне використання педагогами механізмів психологічного захисту.

Наступною проаналізуємо ще одну методику В. Бойка – «Домінуюча стратегія психологічного захисту». Ця методика дозволила визначити, який саме стиль поведінки обирають педагоги у напружених або конфліктних ситуаціях міжособистісної взаємодії (див.рис.3.5). Розширені результати представлено в додатку В.

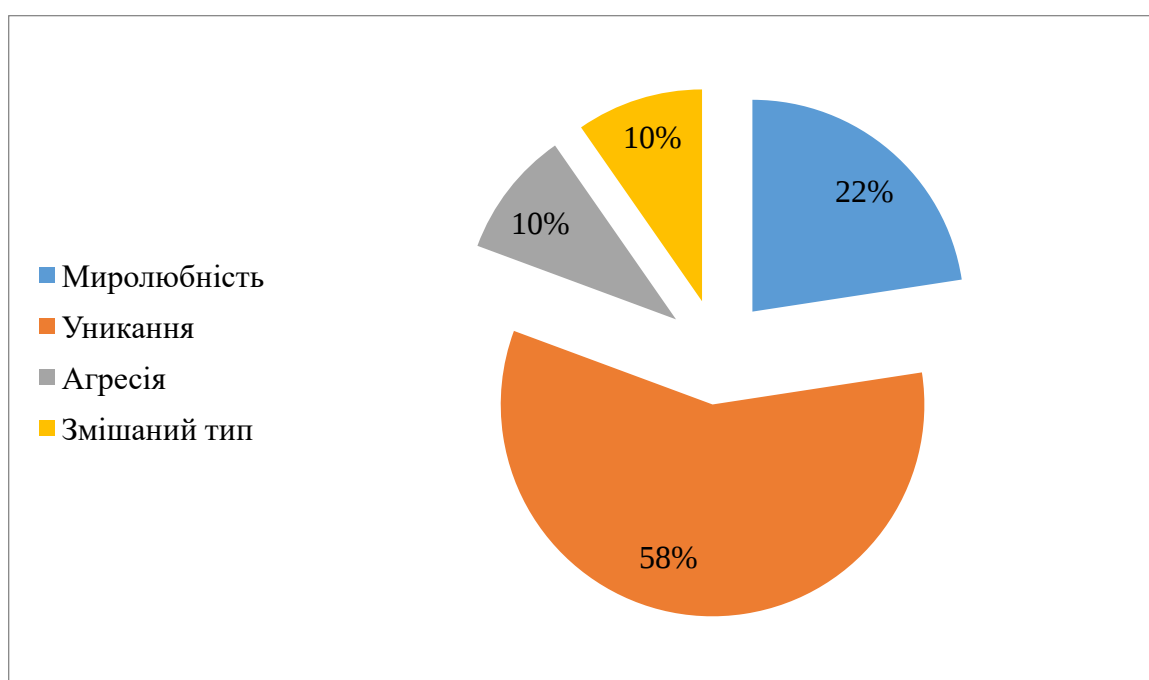


Рис.3.5 Розподіл домінуючих стратегій психологічного захисту серед працівників ЗДО (%)

Джерело: розроблено авторкою за результатами дослідження

Аналіз отриманих даних (рис. 3.5) засвідчив, що у педагогічному колективі найбільш поширеною стратегією є «Уникання», яку використовують 18 осіб (58,1%

вибірки). Домінування цієї стратегії повністю узгоджується з результатами попередньої методики (де було виявлено високу фазу «Резистенції»). Стратегія уникання базується на економії інтелектуальних та емоційних ресурсів: педагоги воліють обходити гострі кути, ухилятися від конфліктів та зводити напружені контакти до мінімуму, щоб захистити своє «Я» від травмування. Хоча це дозволяє зберегти спокій у короткостроковій перспективі, така масова схильність до уникнення може свідчити про накопичену втому та небажання витрачати енергію на активне вирішення проблем.

Другою за поширеністю є стратегія «Миролобність», яку демонструють 7 осіб (22,6%). Ця стратегія передбачає партнерство, співробітництво та вміння йти на компроміси. Наявність майже чверті співробітників із таким типом реагування є важливим стабілізуючим ресурсом для колективу, оскільки ці працівники здатні гасити конфлікти завдяки інтелекту та комунікабельності.

Стратегія «Агресія» виявлена лише у 3 осіб (9,7%). Низький відсоток агресивних реакцій є позитивним показником, який свідчить про безпечність психологічного середовища. Однак, у контексті вигорання, це також може вказувати на те, що у працівників просто немає сил на активну боротьбу та відстоювання своїх інтересів, тому вони обирають пасивніші методи.

Також у 3 осіб (9,7%) зафіксовано «Змішаний тип» реагування, що свідчить про гнучкість їхньої поведінки та використання різних стратегій (найчастіше поєднання миролобності та уникання) залежно від ситуації.

Узагальнюючи результати за двома методиками В. Бойка, можна зробити висновок про сформованість єдиного захисного патерну колективу: «Економія та Опір». Педагоги відчують напругу (методика 1), але замість агресії чи активного подолання, обирають стратегію уникнення та емоційного відсторонення (методика 2). Це є класичною ознакою професійного вигорання, коли психіка переходить у режим енергозбереження.

Наступним розглянемо опитувальник професійного самоздійснення О. Кокуна. Методика дозволяє оцінити як внутрішній аспект розвитку

(самовдосконалення, цілі), так і зовнішній (соціальне визнання, досягнення). Згідно з нормами методики, середній показник становить $72,5 \pm 18,4$ бали.

Аналіз отриманих емпіричних даних показав, що середній бал по вибірці становить 85,10, що знаходиться у верхніх межах середнього рівня і наближається до високого. Тож педагогічний колектив відчуває себе реалізованим у професії.

Таблиця 3.4

Розподіл педагогів за рівнем загального професійного самоздійснення

Рівень самоздійснення	Кількість осіб	% від вибірки
Високий (>91)	11	35,5%
Середній (54-91)	20	64,5%
Низький (<54)	0	0%

Джерело: розроблено авторкою за результатами дослідження.

Як видно з таблиці у колективі відсутні працівники з низьким рівнем самоздійснення. Більшість демонструють стабільний середній рівень, а більше третини (35,5%) мають високі показники, що вказує на потужний кадровий потенціал закладу.

Детальний аналіз структури самоздійснення дозволив виявити диспропорцію між зовнішніми та внутрішніми факторами. Середній бал за шкалою «Зовнішньо-професійне самоздійснення» (результативність, визнання) становить 44,2 бала, тоді як за шкалою «Внутрішньо-професійне самоздійснення» (плани, саморозвиток) – 40,9 бала. Це означає, що педагоги більшою мірою орієнтовані на отримання зовнішнього схвалення та досягнення соціально значущих результатів, ніж на внутрішнє планування власного розвитку.

Для візуалізації сильних та слабких сторін професійного розвитку побудовано профіль середніх значень за 10 субшкалами методики (див. рис. 3.6).

Рис.3.6 Профіль професійного самоздійснення педагогів за окремими субшкалами (середній бал)

Джерело: розроблено авторкою.

Аналіз рис. 3.6 дозволяє виділити «піки» та «спади» у професійному розвитку колективу: найвищі показники зафіксовано за шкалами «Гармонійність» (9,06), «Оцінка власних досягнень» (8,97) та «Соціальна значущість» (8,90). Це свідчить про те, що педагоги вміють гармонійно поєднувати роботу з особистим життям, високо цінують свій вклад у виховання дітей та відчують потребу своєї професії для суспільства. Високий бал за шкалою гармонійності є важливим антиподом вигоранню.

Найнижчі бали отримано за шкалами «Наявність проекту професійного



розвитку» (7,48) та «Постійна постановка цілей» (7,84). Це корелює з результатами попередніх методик (де домінувала стратегія уникнення). Педагоги схильні «плисти за течією», виконуючи поточні завдання, але їм важко стратегічно

планувати свою кар'єру та ставити довгострокові цілі. Відсутність чіткого образу майбутнього може бути фактором, що підсилює тривожність (фазу Напруження).

Завершально проаналізуємо опитувальник задоволеності роботою Н. Гури та О. Вельдбрехта. Методика оцінює 5 ключових компонентів професійного середовища за шкалою від 1 до 5 балів. Узагальнені результати дослідження представлено в табл.3.5.

Таблиця 3.5

Середні показники задоволеності роботою працівників ЗДО

№	Компонент задоволеності	Середній бал (M±SD)	Рівень
1	Соціальна цінність праці	4,27±0,55	Високий
2	Баланс роботи і життя	4,26±0,51	Високий
3	Організованість праці	4,18±0,62	Високий
4	Простір професійної самореалізації	4,08±0,68	Високий
5	Ресурність середовища	4,05±0,65	Високий
Інтегральний показник		4,17±0,48	Високий

Джерело: розроблено авторкою.

Аналіз даних таблиці 3.5 свідчить про загальний високий рівень задоволеності персоналу: інтегральний показник становить 4,17 бала. Це вказує на те, що організаційне середовище та зміст роботи сприймаються педагогами як сприятливі та мотивуючі.

Деталізація результатів за окремими компонентами дозволяє вибудувати ієрархію пріоритетів колективу (див. рис. 3.7).

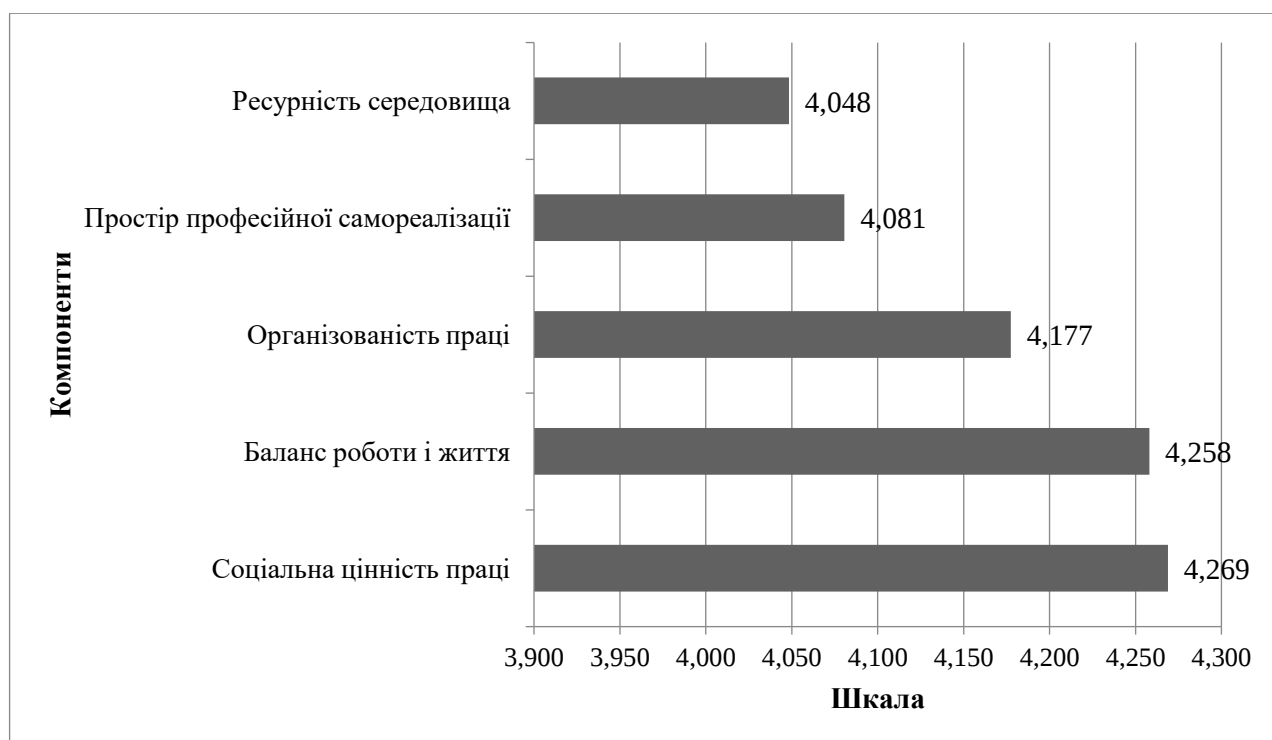


Рис.3.7 Профіль задоволеності різними аспектами професійної діяльності

Джерело: сформовано авторкою.

Як видно з діаграми, пріоритетним для педагогів є «Соціальна цінність праці» (4,27), що виступає головним мотиваційним фактором утримання в професії. Другу позицію посідає «Баланс роботи і життя» (4,26), що корелює з виявленими раніше стратегіями «Резистенції» та «Уникання» (вміння ефективно «вимикатися» після роботи). Відносно нижчі показники шкал «Простір самореалізації» (4,08) та «Ресурсність» (4,05) вказують на існуючий дефіцит можливостей для кар'єрного зростання та потребу в покращенні матеріально-технічного забезпечення.

Для глибшого розуміння природи професійного самопочуття педагогів важливо проаналізувати не лише кількісні показники, а й змістове наповнення їхньої мотивації. Якісний аналіз відповідей дозволив виокремити конкретні фактори, що надихають працівників (ресурси), та ті, що виступають джерелом напруги та стресу. Систематизація цих полярних чинників, що формують реальний емоційний фон професійної діяльності в закладі, наведена у порівняльній таблиці 3.6.

Таблиця 3.6

Порівняльна характеристика мотиваційних та демотиваційних чинників професійної діяльності педагогів

Сфера впливу	Позитивні чинники (Мотиватори)	Негативні чинники (Демотиватори)
<i>Зміст праці та місія</i>	-Відчуття важливості місії, причетність до виховання майбутнього, любов до дітей та щирі емоції, самореалізація та професійний саморозвиток, особистий вклад	-Висока відповідальність за життя та здоров'я дітей, емоційне вигорання, страх помилки, монотонність окремих процесів
<i>Матеріально-кар'єрний аспект</i>	Впевненість у завтрашньому дні (для частини респондентів), офіційне працевлаштування	-Критично низький рівень заробітної плати, невідповідність оплати рівню навантаження, відсутність перспективи для просування.
<i>Організація та умови</i>	-Зручний режим, тривала відпустка (влітку), можливість поєднувати роботу з сімейними обов'язками (баланс).	-Надмірна паперова робота, недостатнє матеріально-технічне забезпечення, фізична втома та шалений темп роботи.
<i>Соціально-психологічний клімат</i>	-Позитивна атмосфера в колективі (для більшості), хороші стосунки з колегами.	-Зверхність окремих колег, складні комунікації з вимогливими батьками, тиск з боку керівництва (епізодично).

Джерело: сформовано авторкою за результатами опитування.

Отже, утримання персоналу в організації відбувається переважно за рахунок високої внутрішньої мотивації педагогів та їхніх альтруїстичних цінностей, які наразі компенсують недоліки організаційно-матеріального забезпечення.

Для виявлення глибинних закономірностей та статистично значущих зв'язків між досліджуваними параметрами було проведено кореляційний аналіз за допомогою рангового коефіцієнта кореляції Спірмена (r). Вибір даного критерію зумовлений невеликим обсягом вибірки ($n=31$) та особливостями розподілу даних. Інтерпретація сили кореляційних зв'язків здійснювалася за загальноприйнятою шкалою: $r < 0,3$ – слабкий зв'язок; $0,3 \leq r < 0,5$ – помірний; $0,5 \leq r < 0,7$ – середній; $r \geq 0,7$ – сильний.

Знак «+» вказує на пряму залежність, знак «-» - на зворотну. Результати розрахунків представлено в таблиці 3.7

Таблиця 3.7

Матриця кореляцій ключових показників дослідження

Пари показників	Коефіцієнт кореляції	Характер зв'язку
Резистенція – Самоздійснення	-0,474	Помірний обернений
Виснаження - Суб'єктивне благополуччя	-0,347	Помірний обернений
Миролюбність - Задоволеність роботою	0,254	Слабкий (не значущий)
Агресія – Напруження	0,194	Слабкий (не значущий)
Уникання – Напруження	-0,131	Слабкий (не значущий)
Уникання – Самоздійснення	-0,107	Слабкий (не значущий)
Миролюбність – Виснаження	0,083	Відсутній
Уникання – Резистенція	-0,020	Відсутній

Джерело: розраховано авторкою за результатами дослідження.

Аналізуючи таблицю 3.7, ми виявити наступні закономірності:

1. Виявлено найбільш значущий обернений зв'язок ($r = -0,474$) між фазою вигорання «Резистенція» та рівнем «Професійного самоздійснення». Це свідчить про те, що надмірне використання захисних реакцій (емоційне відчуження, редукція обов'язків, спроба «відгородитися» від роботи) блокує професійний розвиток педагога. Чим більше фахівець опирається робочому процесу, тим менше він відчуває себе реалізованим. І навпаки: високе відчуття самоздійснення запобігає формуванню резистенції.

2. Встановлено обернений зв'язок ($r = -0,347$) між фазою «Виснаження» та «Суб'єктивним благополуччям» (оцінка свого стану). Емоційне виснаження є тим фактором, який безпосередньо знижує загальне відчуття життєвого комфорту. Навіть при високій задоволеності змістом праці, фізичне та емоційне виснаження негативно впливає на самооцінку стану педагога.

3. Кореляційний аналіз показав відсутність сильних зв'язків між конкретними стратегіями захисту (Уникання, Миролюбність) та показниками вигорання. Наприклад, зв'язок «Уникання - Напруження» є слабким ($r = -0,131$). Це дозволяє стверджувати, що у даному колективі вибір стратегії захисту залежить від індивідуальних особливостей характеру, а не від рівня стресу. Тобто, і миролюбні, і схильні до уникнення педагоги однаковою мірою можуть відчувати напруження.

З метою наочного відображення виявлених взаємозв'язків та структури кореляційних зв'язків між основними змінними дослідження результати кореляційного аналізу представлено у вигляді кореляційної плеяди (рис. 3.8).

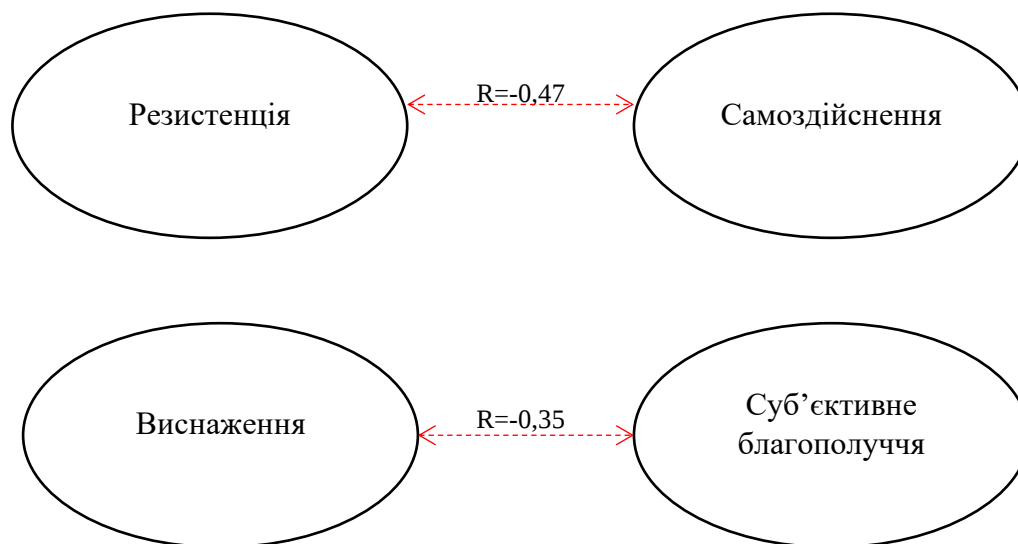


Рис.3.8 Кореляційна плеяда взаємозв'язків між фазами емоційного вигорання та показниками професійного благополуччя

Джерело: створено авторкою

Аналіз кореляційної плеяди дозволив уточнити роль психологічного захисту у структурі професійного благополуччя. Встановлено, що ключовий чинник на стан особистості має не стільки вибір конкретної ситуативної стратегії (миролюбність чи уникання), скільки загальна напруженість та ригідність системи психологічного захисту. Це підтверджується статистично значущим зв'язком між показниками самоздійснення та фазою «резистенція», яка за своєю суттю є комплексом захисних механізмів.

Виявлена структура кореляційних зв'язків створює підґрунтя для формулювання практичних рекомендацій, спрямованих на профілактику емоційного вигорання, підтримку професійного благополуччя та усвідомленого використання механізмів психологічного захисту.

3.2 Практичні рекомендації щодо усвідомленого використання механізмів психологічного захисту та підвищення професійного благополуччя працівників ЗДО

Результати емпіричного дослідження, викладені у попередньому підрозділі, дозволили сформувавши характерний психологічний профіль досліджуваного педагогічного колективу. Встановлено, що попри високий рівень загальної задоволеності змістом праці та соціальною місією, педагоги перебувають у стані формування фаз емоційного вигорання.

Однією з ключових проблем, виявленою у ході кореляційного аналізу, є ригідність системи психологічного захисту: домінування пасивних стратегій (уникнення, раціоналізація) та сформованість фази резистенції, яка має статистично підтверджений деструктивний вплив на професійне самоздійснення особистості ($r = -0,47$). Тобто, неусвідомлене використання захисних механізмів як способу «втечі» від проблем не знижує стрес, а навпаки – блокує професійний розвиток і виснажує адаптаційні ресурси. З огляду на це пропонується низка рекомендацій на:

1. Індивідуальному рівні.
2. Професійному рівні.
3. Рівень колективу.

Першочерговим є індивідуальний рівень, спрямований на трансформацію деструктивних механізмів психологічного захисту. Оскільки 58% опитаних педагогів схильні до уникнення проблем, а фаза «Резистенція» є домінуючою, головним завданням стає перехід від неусвідомленої реакції на стрес до свідомого подолання (копінгу). Запропоновані заходи базуються на доказових методах когнітивно-поведінкової терапії (рефреймінг), наративної психології (екстерналізація) та сучасних дослідженнях у галузі психології праці (теорія відновлення ресурсів С. Соннентаг). Їх ефективність підтверджена у роботі з корекцією професійного вигорання педагогів. Детальний зміст пропонованих технік та рекомендацій на індивідуальному рівні наведено в таблиці 3.8.

Таблиця 3.8

Практичні рекомендації щодо трансформації механізмів психологічного захисту на індивідуальному рівні

Виявлена проблема	Назва техніки	Дія
Схильність до уникнення – бажання «не думати про проблему»	1. Техніка «усвідомлення замість витіснення»	Педагогам рекомендовано відстежувати моменти бажання «сховатися» від професійної ситуації (маркери: «я про це подумаю завтра», «це не моя проблема»).
		Замість ігнорування пропонується використовувати метод екстерналізації: виписати проблему на папір, відокремивши її від своєї особистості, та прописати три конкретні кроки її вирішення.
Використання виправдань для захисту самооцінки	2. Конструктивна раціоналізація (рефреймінг)	Варто використовувати ресурсний потенціал цього механізму. Замість пошуку виправдань («я не встиг, бо було багато звітів»), слід застосовувати когнітивний рефреймінг – зміну ракурсу сприйняття («ця ситуація складна, але вона навчила мене краще планувати час»).
Домінування пасивного відпочинку (сон) – свідчить про виснаження	3. Активне відновлення (правило 30 хвилин)	Необхідно розширювати репертуар ресурсних дій. Рекомендовано щодня виділяти 30 хвилин на діяльність, яка не пов'язана з роботою та побутом, але приносить задоволення (хобі, спорт, творчість).

Джерело: розроблено авторкою за даними [8; 17; 46; 52]

Запропонований комплекс технік підібрано таким чином, щоб не ламати існуючі захисні механізми педагогів, а трансформувати їх у більш продуктивні форми поведінки: перша техніка обрана як відповідь на домінуючу стратегію уникання – це дозволяє знизити емоційний тиск і дозволяє вирішити робочі питання без страху та вмикання одразу захисного ігнорування. Другий спосіб спрямований на перетворення механізму самовиправдання на інструмент розвитку – техніка дозволяє зберегти професійну самооцінку, але змінює фокус з пошуку винних на пошук можливостей, що сприяє й професійному благополуччю. В свою чергу активне відновлення є відповіддю на загрозу формування фази виснаження.

Наступним кроком є робота на професійному рівні. Діагностика за методикою О. Кокуна виявила у педагогів низькі показники за шкалами «Наявність проекту професійного розвитку» та «Цілепокладання». Відсутність чіткого бачення майбутнього посилює тривожність і сприяє консервації захисних механізмів. Для

вирішення цих проблем запропоновано комплекс заходів, представлений у таблиці 3.9.

Таблиця 3.9

**Практичні рекомендації щодо підвищення професійного благополуччя
(професійний рівень)**

Виявлена проблема	Назва техніки	Дія
«Провал» у показниках цілепокладання, відсутність бачення перспективи.	1. Техніка «кар'єрне мапування»	Психологу або методисту рекомендовано провести серію воркшопів із побудови індивідуальної траєкторії розвитку педагога на 1–3 роки (візуалізація етапів: курси, категорії, творчі проекти).
Ризик знецінення власних зусиль (симптом редукції досягнень).	2. Актуалізація смислів («щоденник успіху»)	Оскільки «Соціальна цінність праці» є головним мотиватором, варто запровадити практику фіксації не помилок, а щоденних досягнень дітей та особистого внеску педагога в них.
Висока резистенція (опір) через відчуття тиску.	3. Розвиток суб'єктності (делегування)	Керівництву рекомендовано делегувати педагогам більше повноважень у виборі методів роботи та тем проєктів. Згідно з кореляційним аналізом, самостійність тісно пов'язана з самоздійсненням.

Джерело: розроблено авторкою за даними [5; 11; 18; 19; 24; 36]

Обґрунтовуючи вибір представлених у таблиці 3.9 рекомендацій, варто зазначити, що вони базуються на компенсаторному підході та спрямовані на нівелювання конкретних «дефіцитних» зон, виявлених у ході діагностики. Впровадження технології «кар'єрне мапування» є прямою відповіддю на низькі показники педагогів за шкалою «Наявність проєкту професійного розвитку» (методика О. Кокуна). Згідно з теорією проактивного копінгу (Р. Шварцер), саме невизначеність майбутнього є потужним стресогеном, що запускає тривожність [19]. Візуалізація кар'єрного шляху дозволяє структурувати професійне майбутнє, перетворюючи абстрактну тривогу на конкретний план дій.

Рекомендація щодо актуалізації смислів («щоденник успіху») спирається на методи позитивної психології (М. Селігман) та враховує сильну сторону колективу – високу оцінку соціальної значущості праці [11]. Оскільки в стані втоми психіка схильна фокусуватися на невдачах, ця техніка слугує інструментом профілактики симптому «редукції особистих досягнень», допомагаючи педагогу фіксувати цінність свого щоденного внеску.

Перехід до делегування повноважень та розвитку суб'єктності обґрунтований ключовим результатом кореляційного аналізу, який виявив обернений зв'язок ($r = -0,47$) між резистенцією та самоздійсненням. Відповідно до теорії самодетермінації (Е. Десі та Р. Райан), надання педагогам більшої автономії задовольняє базову психологічну потребу та дозволяє трансформувати пасивний опір (резистенцію) у проактивну відповідальність за результати своєї праці [36].

Третій рівень рекомендацій стосується організаційних заходів, спрямованих на оздоровлення психологічного клімату в колективі. Дослідження показало, що соціально-психологічний клімат є ключовим ресурсом для педагогів (Ранг I у рейтингу чинників благополуччя), тоді як бюрократичне навантаження та фінансове невдоволення виступають основними факторами ризику вигорання. Запропоновані заходи організаційного рівня систематизовано на рис.3.9.

Рис.3.9 Організаційні заходи профілактики вигорання та оптимізації психологічного захисту (рівень колективу)



Джерело: розроблено авторкою за даними.

Логіка побудови організаційних рекомендацій базується на принципі оптимізації середовища та спирається на низку теоретичних положень. Зокрема,

впровадження Балінтовських груп (або груп інтервізії) обґрунтоване теорією соціальної підтримки (С. Кoen, Т. Віллс), яка доводить, що «буферний ефект» підтримки є найдієвішим захистом від стресу [48] та ефективністю групової роботи над ідентичністю [7]. Оскільки клімат у колективі вже визначено як сильний ресурс, переведення спілкування у професійний формат інтервізії дозволяє використовувати цей потенціал для цілеспрямованої профілактики емоційного вигорання.

Наступний захід це регламентація комунікації задля профілактики інформаційного стресу. Чітке розмежування робочого та особистого часу знижує когнітивне навантаження та запобігає «розмиванню» фази відновлення, що є критично важливим для педагогів із високим ризиком виснаження.

У свою чергу, система нематеріальної мотивації спирається на двофакторну теорію мотивації Ф. Герцберга. Згідно з нею, заробітна плата є «гігієнічним фактором», який лише попереджає невдоволення, тоді як справжніми мотиваторами виступають визнання та досягнення [39]. В умовах обмеженого фінансового ресурсу саме акцент на соціальному визнанні дозволяє підтримати високу самооцінку педагогів та зміцнити їхнє професійне благополуччя.

Враховуючи комплексний характер виявлених проблем, реалізація запропонованих рекомендацій буде найбільш ефективною у форматі цілісної системи. З цією метою нами розроблено програму психологічної підтримки та розвитку професійного благополуччя «Ресурс педагога». Вона інтегрує запропоновані техніки у єдиний тренінговий курс, спрямований на поетапну трансформацію ригідних захисних механізмів та формування навичок свідомої саморегуляції. Програма побудована за модульним принципом і охоплює роботу з особистістю педагога, його професійними перспективами та командною взаємодією. Детальна структура програми, тематичний план та опис вправ представлені у додатку Г.

Для успішної реалізації програми в умовах закладу дошкільної освіти пропонується дотримуватися наступного алгоритму, який включає три етапи:

1. *Діагностично-мотиваційний етап.*

На цьому етапі психолог проводить презентацію результатів анонімного опитування (проведено попередньо), акцентуючи увагу на сильних сторонах колективу (соціальна цінність, згуртованість). Важливо легалізувати проблему втоми, пояснивши, що «Резистенція» - це нормальна реакція організму на перевантаження, але її можна змінити.

2. *Формуючий етап (реалізація тренінгів).*

Проведення занять згідно з планом (табл.Г.1). Рекомендований режим роботи: 1 зустріч на тиждень тривалістю 1,5-2 години. Такий формат дозволяє педагогам адаптувати нові навички без відриву від освітнього процесу та надмірного навантаження. Важливим елементом є використання техніки «Емоційний світлофор» у проміжках між заняттями для моніторингу стану.

3. *Контрольно-аналітичний етап.*

Через 2–3 місяці після завершення програми проводиться повторна діагностика за методиками В. Бойка та О. Кокуна. Критерієм ефективності програми вважатиметься:

- Зниження показників фази «Напруження» та «Резистенція».
- Зменшення вибору стратегії «Уникання» на користь «Мироловності» або конструктивної активності.
- Підвищення суб'єктивної оцінки професійного благополуччя.

Таким чином, запропонована система практичних рекомендацій є багаторівневою та спрямованою на трансформацію деструктивних механізмів психологічного захисту без їх прямого «руйнування». Вона враховує як індивідуальні психологічні особливості педагогів, так і професійний та організаційний контекст їхньої діяльності. Реалізація зазначених заходів може сприяти зниженню ризику розвитку емоційного вигорання та підвищенню рівня професійного благополуччя працівників ЗДО.

Висновки до розділу 3

У підсумку, було здійснено емпіричне дослідження психологічних механізмів захисту, емоційного вигорання та показників професійного

благополуччя педагогічних працівників закладів дошкільної освіти, а також розроблено практичні рекомендації, спрямовані на оптимізацію їхнього психологічного стану. Проведене дослідження дозволило комплексно проаналізувати як поточний психоемоційний стан педагогів, так і особливості їхньої адаптації до професійних стресорів.

За результатами першого підрозділу встановлено, що для більшості респондентів характерне поєднання достатньо високої задоволеності професійною діяльністю із наявністю ознак емоційного напруження та формування фаз емоційного вигорання. Найбільш вираженою виявилася фаза резистенції, що свідчить про активне використання психологічних механізмів захисту як способу збереження працездатності та емоційної рівноваги. Водночас зафіксовано тенденцію до використання переважно пасивних захисних стратегій, зокрема уникання та раціоналізації, що може призводити до накопичення внутрішньої напруги.

Кореляційний аналіз виявив обмежене коло значущих взаємозв'язків між досліджуваними показниками. Ключовим результатом стало встановлення помірного оберненого зв'язку між рівнем резистенції та показниками самоздійснення, що свідчить про негативний вплив тривалого захисного напруження на відчуття професійної реалізації. Також виявлено обернений зв'язок між виснаженням та суб'єктивним благополуччям, що підтверджує деструктивний характер емоційного виснаження для психологічного самопочуття педагогів. Водночас більшість інших кореляційних зв'язків мають слабкий або відсутній характер, що вказує на багатофакторність досліджуваних процесів та відносну автономність окремих психологічних характеристик.

У другому підрозділі на основі отриманих емпіричних результатів було розроблено систему практичних рекомендацій, спрямованих на підвищення усвідомленості використання механізмів психологічного захисту та профілактику емоційного вигорання. Запропоновані рекомендації структуровано за трьома рівнями: індивідуальним, професійним та організаційним, що дозволяє забезпечити комплексний підхід до підтримки психологічного благополуччя

педагогічних працівників. З метою їх системного впровадження розроблено авторську програму психологічної підтримки та розвитку професійного благополуччя «Ресурс педагога». Програма побудована за модульним принципом і передбачає чіткий алгоритм реалізації, що включає діагностично-мотиваційний, формуючий та контрольно-аналітичний етапи. Такий підхід дозволяє трансформувати пасивні захисні стратегії у продуктивні форми подолання стресу та забезпечити комплексний вплив на особистість педагога й психологічний клімат колективу.

Таким чином, результати третього розділу підтверджують, що психологічне благополуччя педагогів закладів дошкільної освіти значною мірою залежить від характеру використовуваних механізмів психологічного захисту та рівня усвідомленості професійної діяльності. Запропоновані практичні рекомендації мають прикладний характер і можуть бути використані у роботі практичних психологів, методистів та адміністрації ЗДО з метою профілактики емоційного вигорання та підтримки професійного розвитку педагогів.

ВИСНОВКИ

У дослідженні було проаналізовано праці класиків психоаналізу (З. Фройд, А. Фройд) та представників сучасних наукових шкіл. Зокрема, сутність механізмів психологічного захисту та особливості їх функціонування розкрито у роботах

М. Кляйн, Дж. Вайланта, О. Кернберга, а також вітчизняних дослідників – Т. Грубі, Л. Паливоди, М. Заушнікової, О. Шатілової, О. Антонів, І. Овдієнко. Концептуальні засади професійного благополуччя, самоздійснення та психологічного здоров'я персоналу висвітлено у працях Л. Карамушки, І. Овдієнко, Л. Сердюк, О. Кокуна, О. Войтенко, С. Баранової та Н. Юдіної. Встановлено, що психологічний захист є системою адаптації особистості до стресових умов, а професійне благополуччя педагогів визначається єдністю когнітивно-емоційного, рефлексивно-особистісного та операційно-функціонального компонентів.

У емпіричній частині використано комплекс методик: «Діагностика рівня емоційного вигорання» та «Домінуюча стратегія психологічного захисту» В. Бойка, опитувальники О. Кокуна (самоздійснення), Н. Гури та О. Вельдбрехт (задоволеність роботою) та авторську анкету. Вибірку склали 31 працівник ЗДО №11 м. Вараш (Рівненська область). Дослідження проводилося дистанційно, за допомогою Google Forms, з дотриманням принципів анонімності.

Результати авторської анкети та методики Н. Гури та О. Вельдбрехт засвідчили високий рівень суб'єктивного благополуччя та задоволеності соціальною цінністю праці, проте виявили домінування пасивних форм відновлення (сон), що свідчить про втому. За методиками В. Бойка встановлено, що домінуючою стратегією захисту є «Уникання», а найбільш вираженою фазою вигорання - «Резистенція» (опір). Це свідчить про схильність педагогів дистанціюватися від проблем задля економії ресурсів. Кореляційний аналіз виявив статистично значущий обернений зв'язок ($r=-0,47$) між фазою резистенції та професійним самоздійсненням. Доведено, що ригідна система захисту блокує професійний розвиток. Водночас підтверджено, що зростання емоційного виснаження призводить до зниження суб'єктивного благополуччя ($r=-0,35$).

На основі отриманих даних розроблено та обґрунтовано рекомендації на трьох рівнях:

- Індивідуальний рівень: впровадження технік екстерналізації («усвідомлення замість витіснення») та когнітивного рефреймінгу для трансформації пасивної стратегії уникання.
- Професійний рівень: застосування технології «кар'єрне мапування» для розвитку навичок цілепокладання та подолання тривожності щодо майбутнього.
- Організаційний рівень: запровадження груп інтервізії (балінтовських груп) та системи нематеріальної мотивації для забезпечення соціальної підтримки та зниження емоційного напруження в колективі.

З метою їх системного впровадження розроблено авторську програму психологічної підтримки та розвитку професійного благополуччя «ресурс педагога».

Таким чином, результати дослідження підтвердили, що надмірна ригідність механізмів психологічного захисту є стримуючим фактором для професійного благополуччя, а впровадження запропонованої програми дозволить трансформувати деструктивні захисні стратегії у ресурс для професійного зростання.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

1. Албеско О. Авторське опитування «Професійне благополуччя». Google Forms. 2025. URL:

https://docs.google.com/forms/d/e/1FAIpQLSd52Z_OWX8C4koCnaBpJPhfyvvjeHau5GEFTYtnvMUR2tl5Bg/viewform

2. Антонів О. Особистість у пастці минулого: травматичне ядро та механізми психологічного захисту в образі ельзи з фільму «крижане серце». *Особистість крізь призму сучасної психологічної науки. Збірник матеріалів II Всеукраїнської студентської науковопрактичної конференції*. 2025. С. 23–24.

URL: https://filos.lnu.edu.ua/wp-content/uploads/2025/11/Konferentsiia_zbirnyk2025.pdf#page=24.

3. Баранова С. Особистісна зрілість та відповідальність: соціально-психологічний аспект монографія. Київ : ДЗВО «Ун-т менеджменту освіти» НАПН України, 2020. 364 с.

URL: https://lib.iitta.gov.ua/id/eprint/724946/1/Baranova_monographia_2020.pdf.

4. Визначення домінуючої стратегії психологічного захисту в спілкуванні (В. Бойко). *Stud.com.ua*. 2021.

URL: https://stud.com.ua/17581/psihologiya/viznachennya_dominuyuchoyi_strategiyi_psihologichnogo_zahistu_spilkuvanni_boyko#google_vignette.

5. Вознюк А. Особливості прояву копінг-стратегій у керівників закладів освіти залежно від рівня професійного стресу. *Організаційна психологія. економічна психологія*. 2021. № 2-3(23). С. 18–23. URL: <http://orgpsy-journal.in.ua/index.php/oep/article/view/294>.

6. Войтенко О. Професійне благополуччя: зміст поняття та його ключові структурні компоненти. *Вісник Національного університету оборони України*. 2023. № 3(73). С. 57–62. URL: <http://visnyk.nuou.org.ua/article/view/275491/274305>.

7. Газолишин В. Балінтовська група – знаходження професійної ідентичності. *Веб-сайт лікаря психолога Я. Пукасd*. 2024. URL: <https://yaroslaw.pp.ua/?p=23>.

8. Галієва О. Методика прогресивної м'язової релаксації як один із засобів зниження ситуативної тривожності майбутніх психологів. *Актуальні проблеми ортопедагогіки, ортотсихології та реабілітології*. 2019. С. 20–22. URL: https://www.researchgate.net/publication/338490977_METODIKA_PROGRESI

VNOI_M'AZOVOI_RELAKSACII_AK_ODIN_IZ_ZASOBIV_ZNIZENNA_SITUAT
IVNOI_TRIVOZNOSTI_MAJBUTNIH_PSIHOLOGIV.

9. Грубі Т. Механізми психологічного захисту. *Rozмова*. 2020.
URL: <https://www.rozmova.me/blog/psykholohichnyy-zakhyst>.

10. Гура Н., Вельдбрехт О. Опитувальник задоволеності роботою: факторна структура та психометричні властивості. *Psychological journal*. 2021. № 7. С. 7–20.
URL: https://scholar.google.com.ua/citations?view_op=view_citation&hl=uk&user=efFJ2qIAAAAJ&citation_for_view=efFJ2qIAAAAJ:ufrVoPGSRksC.

11. Еммонс Р. Позитивна психологія. *LibreTexts*. 2022.
URL: <https://surl.li/qlzkbr>.

12. Емпіричне дослідження структурних компонентів психологічного здоров'я персоналу освітніх організації / Л. Карамушка та ін. *Актуальні проблеми психології*. 2021. Т. 1, № 57. С. 22–29.
URL: <http://www.apppsychology.org.ua/data/jrn/v1/i57/5.pdf>.

13. Захисні механізми психіки. *After-ego*. 2024. URL: <https://alter-ego.net.ua/uk/zahysni-mehanizmy-psyhiky/>.

14. Захисні механізми психіки. *Next Level*. 2024.
URL: <https://nextlevelcc.com.ua/bez-katehorii-ru/zakhysni-mekhanizmy-psykhiky/>.

15. Захисні механізми психіки: поняття і приклади. *Український психологічний хаб*. 2024. URL: <https://www.psykholoh.com/post/захисні-механізми-психіки-поняття-і-прикладі>.

16. Заушнікова М. Ю., Коханець А. С., Сковира О. П. Особливості використання механізмів психологічного захисту в умовах маніпулятивного впливу. *Вісник Національного університету оборони України*. 2022. № 67 (3). С. 56–62. URL: <http://visnyk.nuou.org.ua/article/view/256371/255295>.

17. Зливков В., Лукомська С., Федан О. Стратегії подолання кризових ситуацій у контексті індивідуальних властивостей особистості. *Психодіагностика особистості у кризових життєвих ситуаціях*. Київ, 2016. С. 60–63.
URL: <https://files01.core.ac.uk/download/pdf/77241343.pdf>.

18. Капацина А. Характеристика домінуючої стратегії психологічного захисту в спілкуванні у менеджерів по роботі з клієнтами. *Держава, регіони, підприємництво: інформаційні, суспільно-правові, соціально-економічні аспекти розвитку: матеріали IV Міжнародної конференції*. 2022. С. 255–256. URL: <https://dspace.krok.edu.ua/server/api/core/bitstreams/88493c61-8e88-4373-aa58-98b219cf8c73/content>.
19. Карамушка Л., Снігур Ю. Психологія вибору копінг-стратегій керівниками освітніх організацій. *Монографія*. Київ, 2024. С. 24–30.
20. Кашпур Ю. М., Роєнко І. В. Емпіричне дослідження зв'язку механізмів психологічного захисту з рисами особистості. *Вчені записки ТНУ імені В.І. Вернадського. Серія: Психологія*. 2023. Том 34 (73). № 5. С. 10–15. https://www.psych.vernadskyjournals.in.ua/journal/5_2023/5_2023.pdf#page=12
21. Кокун О. Опитувальник професійного самоздійснення. *Практична психологія та соціальна робота*. 2014. С. 7. URL: https://lib.iitta.gov.ua/id/eprint/6069/1/Кокун_2014.pdf.
22. Котигорошко В. ТОП 20 захисних механізмів психіки. *Gas for Mind*. 2024. URL: <https://www.gasformind.com/top-rozpovsyudzhennykh-zakhysnykh-mekhanizmiv/#10-holovnykh-zakhysnykh-mekhanizmiv-psykhiky>.
23. Крива О. Механізми психологічного захисту. *Soul Doctor*. 2021. URL: <https://souldoctor.org.ua/blog/36>.
24. Маєвська О. Техніки коучингу на уроках як інструмент формування художньо-практичної компетентності. *Інноваційна педагогіка*. 2021. Т. 2, № 31. С. 51–55. URL: http://www.innovpedagogy.od.ua/archives/2021/31/part_2/11.pdf.
25. Методика діагностики емоційного вигорання (В. Бойко). *Testoteka.info*. 2024. URL: <https://testoteka.info/uk/test/org/burnout-boiko>.
26. Методика діагностики рівня емоційного вигорання В.В. Бойко. *Stud*. 2022. URL: https://stud.com.ua/127602/pedagogika/metodika_diagnostiki_rivnya_emotsiynogo_vigorannya_boyko.
27. Мітченко К. Фундаментальні основи роботи з мак: особливості роботи та практичні вправи для використання в роботі психологами. *Методичні*

рекомендації. 2024. № 20(1) С. 36.

URL: [https://er.dduvs.edu.ua/bitstream/123456789/15731/1/Методичні%20МАК-ред%20\(1\).pdf](https://er.dduvs.edu.ua/bitstream/123456789/15731/1/Методичні%20МАК-ред%20(1).pdf).

28. Овдієнко І. Аналіз теоретичних підходів до розуміння благополуччя особистості. *Міжнародні челпанівські психолого-педагогічні читання*. 2018. С. 93–99. URL: <https://chelpanov.eeipsy.org/index.php/eeip/article/view/171>.

29. Овдієнко І. Проблема взаємозв'язку благополуччя, суб'єктивного благополуччя та задоволеність життям. *Вісник Національного університету оборони України*. 2017. № 1(48). С. 159–163. URL: http://www.irbis-nbuv.gov.ua/cgi-bin/irbis_nbuv/cgiirbis_64.exe?I21DBN=LINK&P21DBN=UJRN&Z21ID=&S21REF=10&S21CNR=20&S21STN=1&S21FMT=ASP_meta&C21COM=S&2_S21P03=FILA=&2_S21STR=Vnaou_2017_1_27.

30. Особливості психічного здоров'я персоналу освітніх та наукових організацій в умовах війни / Л. Карамушка та ін. *Організаційна психологія. Економічна психологія*. 2022. № 1(25). С. 62–71. URL: <http://orgpsy-journal.in.ua/index.php/oep/article/view/331/270>.

31. Паливода Л. Механізми психологічного захисту та копінг-стратегій у подоланні стресу. *Науковий вісник Ужгородського національного університету*. 2023. № 3. С. 76–79. URL: <https://dspace.uzhnu.edu.ua/items/b1b2c298-ffe6-4cf9-acbe-8871d7cf4b07>.

32. Пономаренко І. Психологічні особливості професійного благополуччя працівників Державної служби України з надзвичайних ситуацій : дисерт. ... д-ра філософії в галузі психології : 053. Черкаси, 2024. 290 с. URL: https://nuczu.edu.ua/images/topmenu/science/spetsializovani-vcheni-rady/053/061/dis_Ponomarenko.pdf.

33. Посібник для фасилітаторів громад мережі організацій Карітас / А. Валенса та ін. Київ, 2024. 164 с. URL: <https://caritas.ua/wp-content/uploads/guide%20for%20facilitators.pdf>.

34. Психологія професійної діяльності / ред. С. Шандрук. Тернопіль : ЗУНУ, 2022. 255 с. URL: <https://api.dspace.wunu.edu.ua/api/core/bitstreams/e016b489-7cbd-44e7-8e22-aa3d40c4662c/content>.

35. Сердюк Л. Самодетермінація психологічного благополуччя особистості. Київ-Львів : Ін-т психології ім. Г. С. Костюка НАПН України, 2021. 237 с. URL: https://lib.iitta.gov.ua/id/eprint/729023/3/Serdjuk_Monography.pdf.

36. Сердюк Л.З. Психологічні фактори самодетермінації особистості. *Актуальні проблеми психології: Збірник наукових праць Інституту психології імені Г.С. Костюка НАПН України*. 2018. №18.. С. 151-161. URL: https://lib.iitta.gov.ua/id/eprint/720187/1/%D0%A1%D0%B5%D1%80%D0%B4%D1%8E%D0%BA_2018.pdf.

37. Слідство психологічного захисту. Зв'язок з механізмами самообману. *um.co.ua*. 2022. URL: http://um.co.ua/7/7-8/7-85064.html#google_vignette.

38. Сучасні підходи до управління HR за цілями та їх взаємозв'язок з бізнес-інжинірингом / М. Ведерніков та ін. *Modeling the development of the economic systems*. 2025. С. 120–125. URL: https://www.researchgate.net/publication/398537768_SUCASNI_PIDHODI_DO_UPRAVLINNA_HR_ZA_CILAMI_TA_IH_VZAE MOZV'AZOK_Z_BIZNES-INZINIRINGOM.

39. Теорія мотивації Ф. Герцберга. *Stud.com.ua*. 2020. URL: https://stud.com.ua/12665/menedzhment/teoriya_motivatsiyi_gertsberga.

40. Шатілова О. Заперечення як захисний механізм на початку повномасштабного вторгнення. *Інновації та науковий потенціал світу : зб. наук. пр. з матеріалами VI Міжнар. наук. конф.* 2025. С. 268–269. URL: <https://doi.org/10.6084/m9.figshare.28828217>.

41. Шатілова О. Раціоналізація до та після вакцинації як психологічний феномен. *Вектори соціальної, організаційної та економічної психології : тези доп. міжнар. науково-практ. конф.* 2022. С. 246–249. URL: <https://doi.org/10.6084/M9.FIGSHARE.20173121.V1>.

42. Шатілова О. Ретроспективне та проспективне фантазування про війну: психологічні аспекти. *Scientific review of the actual events, achievements and problems : collection of scientific papers «SCIENTIA» with Proceedings of the IV International Scientific and Theoretical Conference.* 2025. С. 153–154. URL: <https://doi.org/10.6084/M9.FIGSHARE.20173121.V1>.

43. Шулдик Г. Механізми психологічних захистів у студентської молоді. *Науковий вісник Херсонського державного університету.* 2017. Т. 2, № 2. С. 127–131.

44. Юдіна Н. Схильність до емоційного вигорання вихователів закладів дошкільної освіти із різним стажем роботи. *Психологія і особистість.* 2021. № 1. С. 227–237. URL: <https://psychpersonality.pnpu.edu.ua/article/view/227326>.

45. Яковенко О. Психологічне благополуччя як особистісний феномен. *Науково-практична конференція "Особистість у просторі проблем XXI століття".* 2021. С. 97–100. URL: <https://ekmair.ukma.edu.ua/server/api/core/bitstreams/d4a093dc-a488-4f99-a47b-864f0cc44075/content>.

46. Alan C. Michael White's narrative therapy. *Contemporary Family Therapy,* 1998. URL: <https://scispace.com/pdf/michael-white-s-narrative-therapy-3урm8do45a.pdf>.

47. Claney C. Understanding defense mechanisms and why we have them. *Psychodynamic Therapy, ADHD & Autism Assessments.* 2024. URL: <https://www.relationalpsych.group/articles/understanding-defense-mechanisms-and-why-we-have-them#what-are-defense-mechanisms>.

48. Cohen, S., & Wills, T. A.. Stress, social support, and the buffering hypothesis. *Psychological Bulletin.* 1985. № 98(2). С. 310–357. URL: <https://doi.org/10.1037/0033-2909.98.2.310>.

49. Kelland M. Personality Theory in Real Life. *LibreTexts.* 2022. URL: [https://socialsci.libretexts.org/Bookshelves/Psychology/Culture_and_Community/Personality_Theory_in_a_Cultural_Context_\(Kelland\)/13%3A_Carl_Jung/13.07%3A_Personality_Theory_in_Real_Life](https://socialsci.libretexts.org/Bookshelves/Psychology/Culture_and_Community/Personality_Theory_in_a_Cultural_Context_(Kelland)/13%3A_Carl_Jung/13.07%3A_Personality_Theory_in_Real_Life).

50. Kumari S. Understanding defense mechanisms: how our minds protect us. *International journal of research culture society monthly peer-reviewed, refereed, indexed journal*. 2024. Vol. 8, no. 6. P. 1–9. URL: https://www.researchgate.net/publication/388273383_Understanding_Defense_Mechanisms_How_Our_Minds_Protect_Us.

51. Projective identification. *Melanie Klein Trust – Discover Klein's concepts and clinical technique*. 2025. URL: <https://melanie-klein-trust.org.uk/theory/projective-identification/>.

52. Sonnentag S., Fritz C. The Recovery Experience Questionnaire: Development and Validation of a Measure for Assessing Recuperation and Unwinding From Work. *Journal of Occupational Health Psychology*. 2007. No. 12 (3). P. 204–221. URL: https://www.researchgate.net/publication/6201016_The_Recovery_Experience_Questionnaire_Development_and_Validation_of_a_Measure_for_Assessing_Recuperation_and_Unwinding_From_Work.

ДОДАТКИ

Додаток А

АНКЕТА «СУБ'ЄКТИВНА ОЦІНКА ПРОФЕСІЙНОГО БЛАГОПОЛУЧЧЯ ТА ПСИХОЛОГІЧНОГО ЗАХИСТУ» (О.АЛБЕСКО, 2025)

Мета: виявити особливості психологічного захисту та рівня професійного благополуччя працівників ЗДО.

Інструкція: будь ласка, відповідайте максимально щиро, перший варіант, який спадає на думку, - найточніший. Анкета є анонімною, усі відповіді будуть використані лише в узагальненому вигляді.

Загальні відомості (демографічна частина):

1. Ваша стать:

☐ Жіноча ☐ Чоловіча

2. Вік:

☐ до 25 ☐ 26–35 ☐ 36–45 ☐ 46–55 ☐ понад 55

3. Стаж педагогічної діяльності:

☐ до 3 років ☐ 4–10 ☐ 11–20 ☐ понад 20

4. Посада:

☐ Вихователь ☐ Помічник вихователя ☐ Методист ☐ Інше _____

Основна частина:

5. Коли мені роблять зауваження, я намагаюся виправдатися або пояснити свою поведінку:

☐ Так часто ☐ Іноді ☐ Рідко ☐ Ніколи

6. Якщо щось турбує, я волію не думати про це і зайняти себе іншими справами.

☐ Так часто ☐ Іноді ☐ Рідко ☐ Ніколи

7. Коли хтось мене дратує, я вважаю, що це через його поведінку, а не через мої емоції.

☐ Так часто ☐ Іноді ☐ Рідко ☐ Ніколи

8. Що допомагає Вам відновлювати емоційний стан після роботи? (відкрите питання): _____

9. Чи відчуваєте Ви задоволення від своєї професійної діяльності?

☐ Так, повністю ☐ Частково ☐ Скоріше ні ☐ Ні

10. Як би Ви оцінили свій рівень професійного благополуччя за 10-бальною шкалою (де 1 – дуже низький, 10 – дуже високий)?

Оцінка: _____

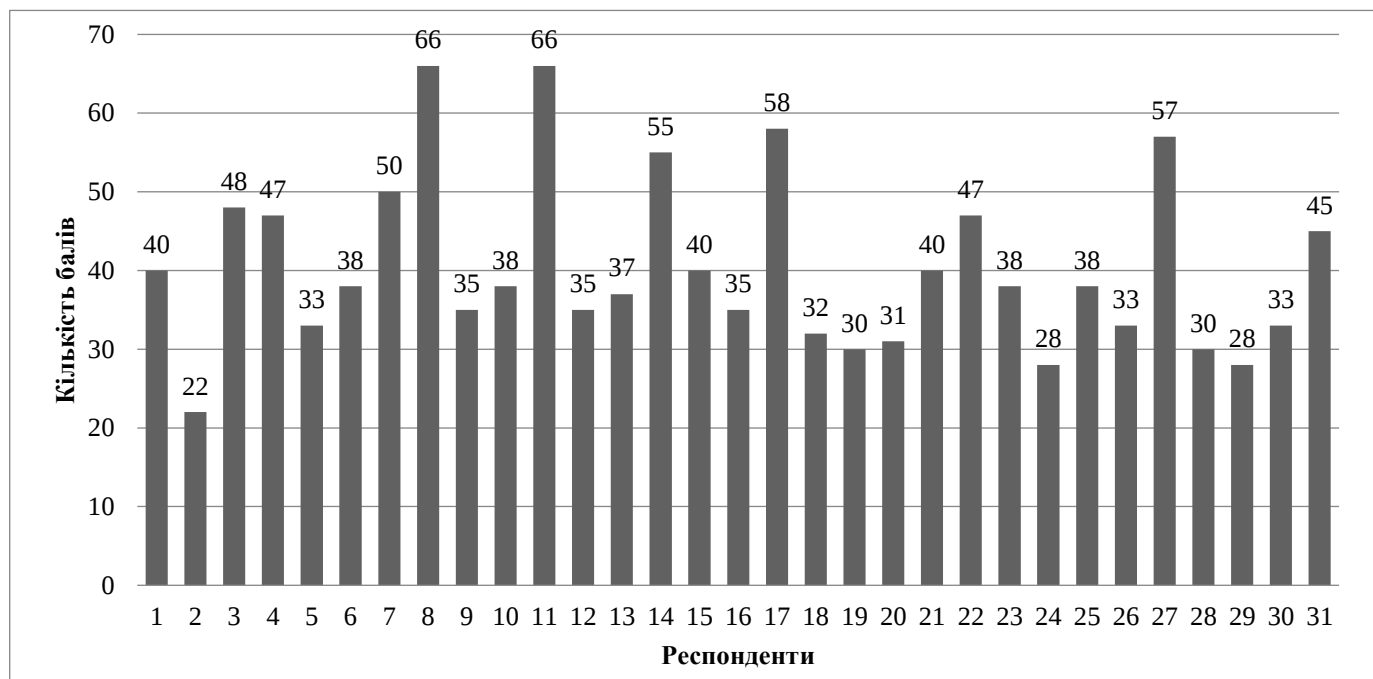
11. Що, на Вашу думку, найбільше впливає на відчуття професійного благополуччя? (відкрите питання)_____

Обробка результатів:

- Для закритих питань (1-7, 9-10) підраховуються відсотки або середні показники. Напр., можна визначити, який відсоток педагогів відчуває емоційне виснаження чи задоволення від роботи.
- Для відкритих питань (8,11) проводиться якісний аналіз — виділяються найчастіші відповіді, узагальнюються теми (наприклад: «підтримка колег», «спілкування з дітьми», «відпочинок»).
- За результатами можна зробити висновки про рівень професійного благополуччя, типові стратегії психологічного захисту (наприклад: витіснення, раціоналізація, проєкція), а також про чинники, які його підтримують або знижують.
- Питання 5-7 відображають використання механізмів психологічного захисту (раціоналізація, витіснення, проєкція)

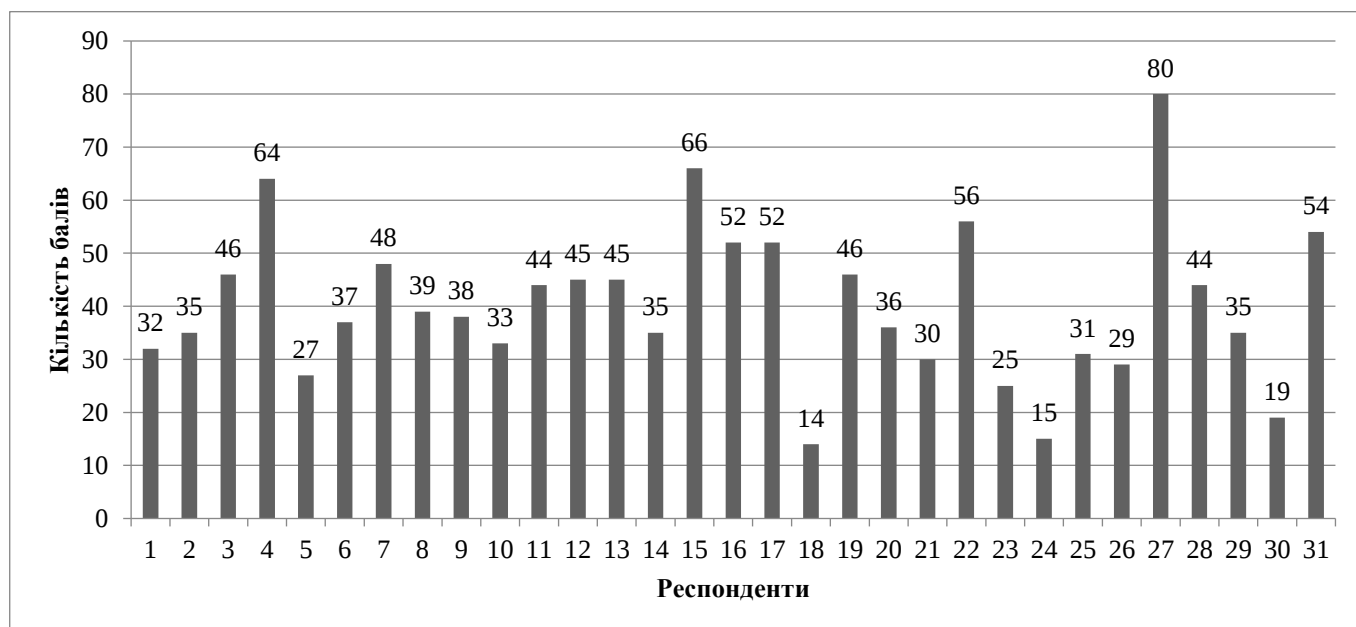
РЕЗУЛЬТАТИ АНАЛІЗУ СФОРМОВАНOSTІ ФАЗ ЕМОЦІЙНОГО ВИГОРАННЯ У ПРАЦІВНИКІВ ЗДО

Рис.Б.1 Індивідуальні показники сформованості фази «Напруження» у



респондентів

Джерело: розроблено авторкою.

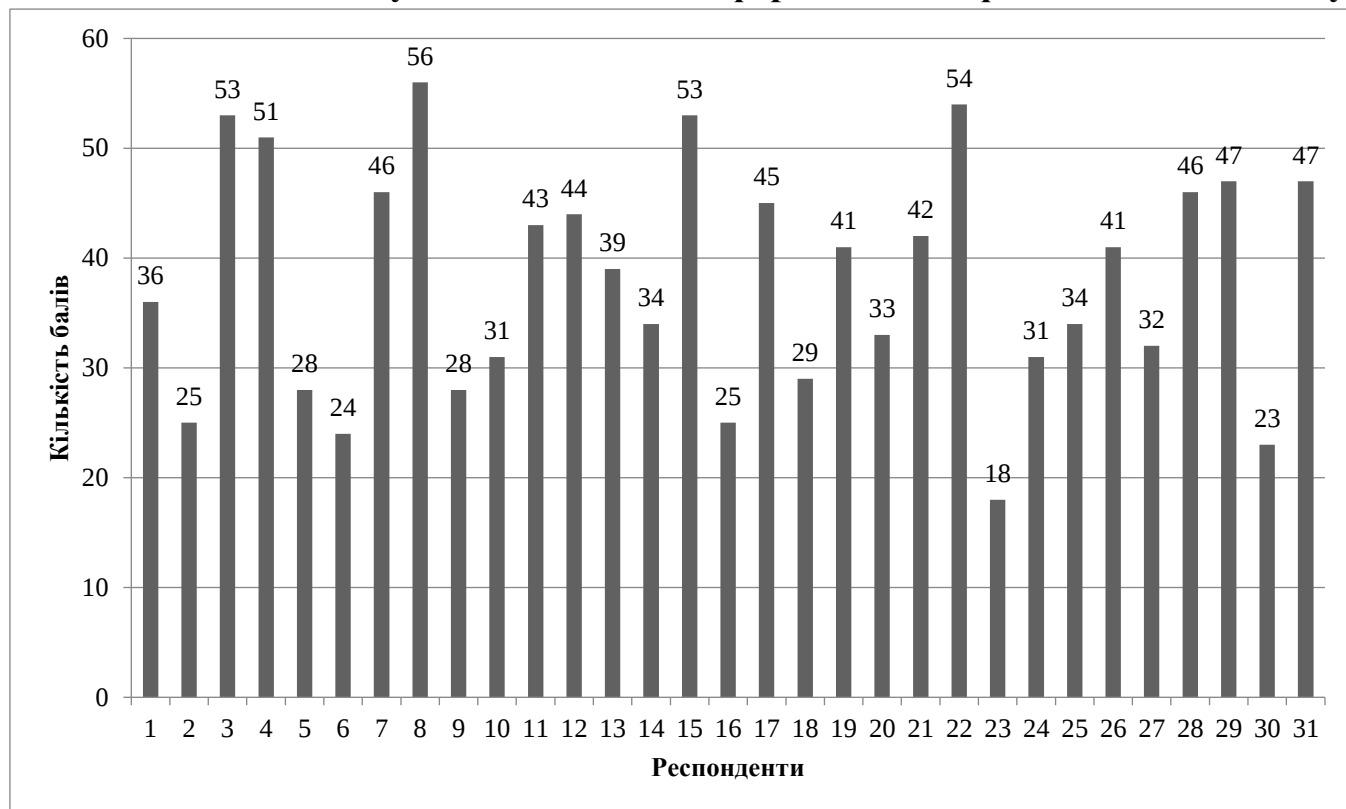


респондентів

Рис.Б.2 Індивідуальні показники сформованості фази «Резистенція» у

Джерело: розроблено авторкою.

Рис. Б.3 Індивідуальні показники сформованості фази «Виснаження» у



респондентів

Джерело: розроблено авторкою.

РЕЗУЛЬТАТИ ЕМПІРИЧНОГО ДОСЛІДЖЕННЯ ДОМІНУЮЧИХ СТРАТЕГІЙ ПСИХОЛОГІЧНОГО ЗАХИСТУ ПРАЦІВНИКІВ ЗАКЛАДУ ДОШКІЛЬНОЇ ОСВІТИ

Таблиця В.1

Результати розподілу домінуючих стратегій психологічного захисту серед працівників ЗДО

№	Психологічна стратегія захисту			Тип
	Миролюбність	Уникання	Агресія	
1	3	14	7	Уникання
2	9	12	3	Уникання
3	14	5	5	Миролюбність
4	6	15	3	Уникання
5	9	12	3	Уникання
6	12	7	5	Миролюбність
7	10	12	2	Уникання
8	13	8	3	Миролюбність
9	5	14	5	Уникання
10	6	7	11	Агресія
11	1	17	6	Уникання
12	8	11	5	Уникання
13	4	18	2	Уникання
14	12	10	2	Миролюбність
15	7	11	6	Уникання
16	3	10	11	Агресія
17	11	11	2	Змішаний тип
18	13	6	5	Миролюбність
19	6	13	5	Уникання
20	8	15	1	Уникання
21	12	9	3	Миролюбність
22	2	5	17	Агресія
23	12	12	0	Змішаний тип
24	5	18	1	Уникання
25	8	14	2	Уникання
26	10	10	4	Змішаний тип
27	2	12	10	Уникання
28	9	15	0	Уникання
29	15	9	0	Миролюбність
30	3	14	7	Уникання
31	2	12	10	Уникання

Джерело: розроблено авторкою.

Додаток Г

ПРОГРАМА ПСИХОЛОГІЧНОЇ ПІДТРИМКИ ПРАЦІВНИКІВ ЗАКЛАДУ ДОШКІЛЬНОЇ ОСВІТИ «РЕСУРС ПЕДАГОГА»

Таблиця Г.1

Структура програми психологічної підтримки «Ресурс педагога»

Модуль / Тема	Мета та завдання	Орієнтовні вправи та методи (форми роботи)	К-сть годин
МОДУЛЬ 1. ІНДИВІДУАЛЬНА САМОРЕГУЛЯЦІЯ (РОБОТА З «Я»)			6 год
1.1. Діагностика власного захисту	Усвідомлення деструктивних патернів реагування. Знайомство з поняттям «Резистенція» як бар'єром розвитку.	Проективна методика «Метафоричний автопортрет» (робота з МАК), аналітична бесіда «Аналіз типових реакцій»	2
1.2. Техніки емоційної гігієни	Оволодіння навичками соматичної регуляції та моніторингу власного стану. Профілактика психосоматики.	Техніки нервово-м'язової релаксації (за Е. Джекобсоном), методика «Шкалювання стану» (моніторинг ресурсу 1–10), дихальні практики.	2
1.3. Когнітивний рефреймінг	Розвиток навички переформулювання негативних когнітивних установок та раціоналізацій.	Когнітивна вправа «Пошук альтернатив» (рефреймінг ситуації), техніка письмового аналізу «Плюси, мінуси, можливості».	2
МОДУЛЬ 2. ПРОФЕСІЙНЕ МАЙБУТНЄ (РОБОТА З КАР'ЄРОЮ)			4 год
2.1. Візуалізація професійного шляху	Подолання тривожності щодо майбутнього, зниження фази Напруження через планування.	Коучингова техніка «Лінія професійного часу», побудова індивідуальної карти цілей (SMART-планування).	2
2.2. Профілактика знецінення	Підвищення професійної самооцінки, протидія симптому редукції особистих досягнень.	Методика «Інвентаризація професійних досягнень», рефлексивна вправа «Мої ключові компетентності».	2
МОДУЛЬ 3. КОМАНДНА ВЗАЄМОДІЯ (РОБОТА З КОЛЕКТИВОМ)			6 год
3.1. Екологічна комунікація	Зниження напруги у спілкуванні, профілактика конфліктів з батьками та колегами.	Метод кейс-стаді: груповий аналіз складних педагогічних ситуацій, відпрацювання техніки «Я-висловлювання».	2
3.2. Група рівної підтримки (Інтервізія)	Створення простору безпечного професійного обговорення проблем без критики.	Сесія у форматі Балінтовської групи (колегіальний розбір складного випадку), шеринг професійного досвіду.	2
3.3. Ресурси команди	Згуртування колективу, актуалізація спільних цінностей та місії закладу.	Групова фасилітація «Цінності нашого колективу», вербальна вправа на підтримку «Коло професійних ресурсів».	2
РАЗОМ	КОМПЛЕКСНА КОРЕКЦІЯ ЗАХИСНИХ МЕХАНІЗМІВ ТА ПІДВИЩЕННЯ БЛАГОПОЛУЧЧЯ		16 год

Джерело: розроблено авторкою за даними [5; 7; 8; 24; 27; 33; 38]