

Міністерство освіти і науки України
Кам'янець-Подільський національний університет імені Івана Огієнка
Факультет спеціальної освіти, психології та соціальної роботи
Кафедра загальної та практичної психології

**Кваліфікаційна робота
на здобуття ступеня вищої освіти «бакалавр»**

**з теми: «ПСИХОЛОГІЧНІ УМОВИ РОЗВИТКУ НАВИЧОК
УПРАВЛІННЯ ЧАСОМ У МАЙБУТНІХ ФАХІВЦІВ»**

Виконала: здобувачка вищої освіти
освітньої програми Психологія
спеціальності 053 Психологія
заочної форми здобуття вищої освіти
Ставнійчук Євгенія Іванівна

Керівник: Савіцька О.В., к. психол.н.,
доцент, доцент кафедри загальної та
практичної психології

Рецензент: Каньоса Н.Г., к.психол.н.,
доцент, доцент кафедри теорії та
методик дошкільної освіти

Кам'янець-Подільський, 2026 р.

ЗМІСТ

ВСТУП	3
РОЗДІЛ 1. ТЕОРЕТИКО-МЕТОДОЛОГІЧНІ ЗАСАДИ ДОСЛІДЖЕННЯ ПРОБЛЕМИ УПРАВЛІННЯ ЧАСОМ У ПРОФЕСІЙНОМУ СТАНОВЛЕННІ ОСОБИСТОСТІ	7
1.1. Феномен управління часом (тайм-менеджменту) у психологічній науці	7
1.2. Психологічні особливості майбутніх фахівців як суб'єктів часової організації діяльності	14
1.3. Структурно-функціональна модель навичок управління часом	20
<i>Висновки до першого розділу</i>	25
РОЗДІЛ 2. ЕМПІРИЧНЕ ДОСЛІДЖЕННЯ ОСОБЛИВОСТЕЙ І РІВНІВ РОЗВИТКУ НАВИЧОК УПРАВЛІННЯ ЧАСОМ У МАЙБУТНІХ ФАХІВЦІВ	27
2.1. Організація, методи та методики емпіричного дослідження	27
2.2. Психологічні чинники та бар'єри розвитку навичок тайм-менеджменту	31
2.3. Програма психологічного супроводу (тренінгу) з розвитку навичок управління часом	38
<i>Висновки до другого розділу.</i>	45
ВИСНОВКИ	47
СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ	51
ДОДАТКИ	58

ВСТУП

Актуальність дослідження. Динамічні зміни у сучасному суспільстві, цифровізація професійного середовища та зростання вимог до конкурентоспроможності випускників висувають нові вимоги до професійного становлення майбутніх фахівців. Професійна діяльність у соціономічних професіях характеризується високою інтенсивністю соціальних контактів, багатозадачністю та значним психоемоційним навантаженням. За таких умов здатність ефективно організовувати власну діяльність, раціонально розподіляти часові ресурси та протидіяти професійному вигоранню стає важливою умовою їхньої професійної надійності та успішності.

Процес навчання у закладі вищої освіти є фундаментальним етапом професіоналізації, на якому закладаються основи самоорганізації та саморегуляції. Для майбутнього фахівця управління часом (тайм-менеджмент) виступає не лише засобом підвищення академічної успішності, а й базовою професійною компетенцією, яку він згодом транслюватиме у роботі. Попри наявність теоретичних праць у сфері часової організації особистості, проблема формування навичок тайм-менеджменту в студентів залишається недостатньо вивченою. Існує потреба в детальному аналізі психологічних чинників та бар'єрів, які заважають молодим спеціалістам ефективно розпоряджатися часом на етапі навчання.

Необхідність розв'язання суперечності між високими вимогами до самоорганізації майбутніх фахівців та недостатньою їхньою практичною готовністю до ефективного тайм-менеджменту зумовлює актуальність теми дослідження: «Психологічні умови розвитку навичок управління часом у майбутніх фахівців».

Об'єкт дослідження: процес професійного становлення особистості майбутніх фахівців.

Предмет дослідження: психологічні умови розвитку навичок

управління часом у майбутніх фахівців.

Гіпотеза дослідження. Розвиток навичок управління часом у майбутніх психологів є динамічним процесом, який має специфічні особливості на різних етапах навчання (від першого до випускних курсів), та інтегрально залежить від рівня сформованості їхньої усвідомленої саморегуляції й спрямованості на часову перспективу майбутнього.

Мета дослідження: теоретично обґрунтувати та емпірично дослідити психологічні особливості управління часом у студентів-психологів, виявити чинники й бар'єри їхнього розвитку, а також розробити програму психологічного супроводу з формування навичок управління часом.

Для досягнення поставленої мети та перевірки гіпотези нами визначено такі **завдання дослідження:**

1. Проаналізувати теоретико-методологічні засади дослідження феномену управління часом у вітчизняній та зарубіжній психологічній науці.
2. Визначити психологічні особливості майбутніх психологів як суб'єктів часової організації діяльності та охарактеризувати структурно-функціональну модель навичок управління часом особистості.
3. Обґрунтувати та сформувати комплекс методів та психодіагностичних методик для емпіричного дослідження часової організації студентів-психологів.
4. Виявити особливості хронотопічної спрямованості, стилів усвідомленої саморегуляції, рівнів прокрастинації та прикладних навичок компетентності в часі у майбутніх психологів.
5. Розробити та обґрунтувати програму психологічного супроводу, спрямовану на розвиток навичок управління часом у майбутніх фахівців.

Для досягнення поставленої теми та реалізації сформульованих завдань нами використовувалися такі **методи дослідження**. Для розв'язання поставлених завдань використано комплекс наукових методів: теоретичні (аналіз, систематизація та узагальнення наукових джерел); емпіричні (тестування, анкетування); методи математико-статистичного аналізу даних.

Психодіагностичний комплекс складався з таких методик: опитувальник часової перспективи (Ф. Зімбардо, ZTPI), опитувальник «Стиль саморегуляції поведінки» (В. Моросанова), шкала загальної прокрастинації (К. Лей), тест персональної компетентності в часі (Т. Ельвіна), авторська анкета «Самоорганізація та часові бар'єри у професійній підготовці психолога».

Наукова новизна отриманих результатів полягає у тому, що *вперше* розроблено та обґрунтовано комплексну структурно-функціональну модель навичок управління часом для студентів-психологів з урахуванням специфіки їхньої майбутньої професійної діяльності; *виявлено та систематизовано* характер взаємозв'язків між прикладними навичками тайм-менеджменту та фундаментальними регуляторно-особистісними характеристиками; *емпірично доведено* деструктивний вплив прокрастинації на загальну компетентність у часі майбутніх психологів та визначено специфічні часові бар'єри в їхній професійній підготовці за допомогою авторського інструментарію; *дістала подальшого розвитку* система психологічного супроводу студентів через упровадження спеціалізованих тренінгових програм з тайм-менеджменту в процес підготовки майбутніх фахівців.

Теоретичне значення дослідження полягає в розширенні та поглибленні психологічних уявлень про часову організацію діяльності особистості на етапі професійного навчання. Результати дослідження доповнюють теоретичну базу педагогічної психології, психології праці та акмеології новими даними про структуру, чинники, бар'єри та динаміку формування навичок самоорганізації у майбутніх фахівців.

Практична значущість отриманих результатів визначається тим, що розроблену програму психологічного супроводу (тренінг тайм-менеджменту) можна безпосередньо використовувати у роботі психологічних служб ЗВО для оптимізації навчання та адаптації студентів. Зібрані емпіричні дані, методичні матеріали та запропоновані рекомендації можуть слугувати основою для розробки вибіркового спецкурсу («Психологія часу», «Тайм-менеджмент у роботі психолога»), а також застосовуватися практичними психологами для

проведення індивідуальних консультацій з питань самоорганізації особистості та подолання прокрастинації.

Апробація результатів дослідження. Основні висновки та результати дослідження було представлено на науковій конференції студентів і магістрантів за підсумками НДР у 2025-2026 навчальному році (8-9 квітня 2026 р., м. Кам'янець-Подільський).

Структура роботи. Кваліфікаційна робота складається зі вступу, висновків, двох розділів, списку використаних джерел, додатків. У тексті міститься 6 таблиць, у списку використаної літератури — 59 найменувань. Обсяг основного тексту роботи — 50 сторінок.

РОЗДІЛ 1.

ТЕОРЕТИКО-МЕТОДОЛОГІЧНІ ЗАСАДИ ДОСЛІДЖЕННЯ ПРОБЛЕМИ УПРАВЛІННЯ ЧАСОМ У ПРОФЕСІЙНОМУ СТАНОВЛЕННІ ОСОБИСТОСТІ

1.1. Феномен управління часом (тайм-менеджменту) у психологічній науці

У сучасній психологічній науці управління часом, або тайм-менеджмент, розглядається не просто як сукупність технічних навичок планування, а як складний багатогранний феномен саморегуляції особистості. Сама назва «тайм-менеджмент» (від англ. time management) містить певний внутрішній парадокс, оскільки фізичним часом як об'єктивною категорією управляти неможливо — він незворотний і тече незалежно від людської волі [29]. Психологічна інтерпретація цього поняття зміщує фокус на управління самою людиною своєю діяльністю, поведінкою та психічними ресурсами в межах наявного часового континууму [35; 15]. Таким чином, управління часом визначається як технологія організації життя та планування діяльності, що дозволяє максимально ефективно використовувати часовий ресурс відповідно до цілей і цінностей індивіда [29].

Розвиток ідей управління часом пройшов шлях від жорсткої раціоналізації виробничих процесів до глибоко індивідуалізованих систем психологічної саморегуляції. Історично науковий підхід до організації часу почав формуватися в межах Школи наукового управління на початку XX століття. Фредерік Тейлор, один із фундаторів менеджменту, впроваджував методи тайм-менеджменту як засіб підвищення продуктивності праці через жорстку регламентацію рухів та часових витрат на кожну операцію [41]. В українському та східноєвропейському науковому просторі значну роль у цьому процесі відіграла концепція наукової організації праці (НОП), яку

розвивав Олексій Гастєв [41].

У другій половині XX століття тайм-менеджмент виокремився в самостійну дисципліну, що поєднує практичні інструменти з психологічними теоріями мотивації. Важливим етапом стало створення у 1970-х роках компанії Time Management International датським підприємцем Клаусом Меллером, який запропонував комплексний підхід до персональної організації, створивши «Time Manager» — складний блокнот-щоденник, що став прототипом сучасних органайзерів [15; 17]

Сучасна психологічна думка розглядає тайм-менеджмент як міждисциплінарну галузь, що охоплює планування, розподіл, постановку цілей, делегування, аналіз часових витрат та моніторинг ефективності [15] У широкому розумінні це механізм управління часом організації, де використання робочого часу кожним співробітником є наслідком правильної побудови корпоративної системи [15] У вузькому сенсі — це організація особистого часу людини в умовах свободи вибору та творчої ініціативи [15]

Тайм-менеджмент як система дій спрямований на грамотний розподіл часу для виконання завдань з метою підвищення ефективності та зниження рівня стресу [34] Психологічна структура цього процесу включає кілька ключових етапів: аналіз витрат часу, моделювання стратегій, формування цілей, планування, розстановку пріоритетів та безпосередню реалізацію з подальшим контролем [29; 15].

Основними функціями управління часом є: цілепокладання (визначення головного напрямку розвитку та постановка конкретних завдань); планування (розробка послідовності кроків для досягнення цілей); організація структурування діяльності та ресурсів; самоконтроль (моніторинг прогресу та корекція планів відповідно до обставин); самомотивація (підтримка енергії та готовності діяти в заданому напрямі) [15; 29; 34].

Важливо розуміти, що час не існує абстрактно; він завжди є часом існування певного об'єкта або процесу [35]. Тому тайм-менеджмент — це управління не часом як таким, а процесами життєдіяльності (роботою,

відпочинком, саморозвитком) [35]. Це інвестиція в успішний розвиток проєктів та духовне зростання особистості [15].

Фундаментальною теоретичною базою для розуміння психологічних механізмів управління часом є теорія постановки цілей (Goal-Setting Theory), розроблена Едвіном Локком та Гері Летемом. Автори ґрунтуються на припущенні, що свідоме поведінка людини є цілеспрямованою і регулюється її намірами [52; 53]. Проаналізувавши понад 400 емпіричних досліджень, вони довели існування стійкого зв'язку між характеристиками цілей та результативністю діяльності [52; 51; 50]

Цілі впливають на ефективність через чотири основні психологічні механізми: директивну функцію, згідно з якою цілі спрямовують увагу та зусилля на дії, що релевантні цілі, і відволікають від нерелевантної активності [52; 50]; енергетичну функцію відповідно до якої високі та складні цілі стимулюють до більших зусиль порівняно з легкими цілями [52; 50]; наполегливість, яка передбачає, що цілі збільшують тривалість докладених зусиль, особливо коли людина сама контролює темп роботи [52; 50]; стратегічну функцію, сутність якої в тому, що цілі спонукають до пошуку та використання відповідних знань і стратегій для виконання завдання [52; 50].

Дослідження демонструють позитивну лінійну функцію: чим складніша ціль, тим вища продуктивність, за умови, що людина має необхідні здібності та відданість цілі [51; 50]. Натомість заклики «робити все можливе») виявляються менш ефективними, оскільки вони занадто абстрактні та дозволяють індивіду самостійно визначати прийнятний рівень виконання, який часто є нижчим за потенційно можливий [51; 50].

Ефективність управління часом тісно пов'язана з поняттям самоефективності — внутрішньої віри людини у свою здатність успішно виконати завдання, введеним Альбертом Бандурою [52] Самоефективність впливає на вибір цілей: люди з високим показником ставлять перед собою складніші завдання, демонструють сильнішу відданість їм та конструктивніше реагують на невдачі або негативний зворотний зв'язок [50].

Управління часом виступає ключовим елементом системи саморегуляції. Згідно з Локком та Летемом, самоефективність та цілі часто медіують вплив інших змінних, таких як особистісні риси, грошові стимули чи автономія роботи [51; 50]. Важливим аспектом є розрізнення цілей на результат та цілей на навчання. У складних умовах фокусування лише на кінцевому результаті може викликати тривогу та «тунельний зір», що заважає набуттю необхідних навичок. У таких випадках встановлення цілей на навчання сприяє кращій метакогнітивній регуляції — плануванню та моніторингу прогресу [50; 51].

Для глибшого розуміння процесу управління часом як психологічної діяльності доцільно звернутися до моделі саморегуляції Баррі Циммермана. Він розглядає саморегуляцію як циклічний процес, що складається з трьох фаз:

Фази передбачення, яка включає аналіз завдання, постановку цілей та стратегічне планування. Тут критично важливими є мотиваційні переконання (самоефективність, очікування результату, внутрішній інтерес) [59].

Фаза виконання передбачає реалізацію стратегій, самоконтроль (інструктування себе, структурування середовища) та самоспостереження (ведення записів, моніторинг часу) [59].

Фаза саморефлексії сконцентрована на оцінці результатів, порівнянні їх зі стандартами, аналізі причин успіху чи невдачі (каузальна атрибуція) та формуванні емоційної реакції (самозадоволення) [59].

Ця модель підкреслює, що ефективний тайм-менеджмент — це не одноразова дія, а безперервний цикл навчання та адаптації. Саморегульовані особистості активно структурують своє фізичне та соціальне середовище, щоб воно сприяло досягненню їхніх цілей, наприклад, ізолюючи себе від шуму під час роботи [59].

Успішність реалізації технік управління часом значною мірою залежить від локусу контролю — ступеня, до якого людина вважає, що вона може впливати на події у своєму житті. Концепція, розроблена Джуліаном Роттером, та описана Botha F., Dahmann S.C., виділяє інтернальний (внутрішній) та

екстернальний (зовнішній) локуси контролю [44].

Інтернальний локус контролю — це коли індивід вірить, що успіхи та невдачі є результатом його власних зусиль та здібностей. Такі люди зазвичай мають вищу самоефективність, краще справляються зі стресом, ставлять чіткі цілі та виявляють ініціативу [44].

За екстернального локус контролю людина схильна приписувати результати зовнішнім факторам (удачі, долі, впливовим особам). Це часто веде до безпорадності, підвищеної тривожності та схильності до прокрастинації, оскільки індивід не вбачає сенсу в ретельному плануванні [44].

Дослідження показують, що інтернальний локус контролю є стабільним предиктором задоволеності роботою та академічної успішності [44]. Крім того, зв'язок між локусом контролю та здоров'ям опосередковується самоконтролем: люди, які вірять у свій вплив на майбутнє, частіше дотримуються здорового способу життя та ефективніше розподіляють час на відпочинок та активність [44].

Психологія управління часом повинна враховувати генетично обумовлені особливості нервової системи. Класична типологія темпераментів Гіппократа-Галена виділяє чотири типи, кожен з яких має специфічні сильні та слабкі сторони в контексті організації діяльності. Зокрема, холерик орієнтований на результат, рішучий, лідер за натурою. Його девіз — «зроби це зараз». Слабкість полягає в імпульсивності та дратівливості при затримках; Для життєрадісного, товариського сангвініка, який легко заводять друзів, однак часто буває мінливим, характерно забувати про деталі та мати труднощі з доведенням справ до кінця (хронічні запізнення); для аналітичного, вдумливого, серйозного меланхоліка, який має високі стандарти якості (перфекціонізм), характерна схильність до песимізму та прокрастинації через страх перед можливими труднощами; а спокійний, надійний, миролюбний флегматик працює послідовно, але може здаватися повільним і уникати конфліктів навіть тоді, коли потрібно захищати свої часові кордони.

Однією з найгостріших проблем у психології часу є прокрастинація —

добровільне відкладання намічених справ, попри очікувані негативні наслідки [21]. Психологи наголошують, що прокрастинація — це не лінь. Лінива людина не хоче нічого робити й насолоджується відпочинком, тоді як прокрастинатор відчуває провину, сором і тривогу, що виснажує нервову систему сильніше, ніж сама робота [19].

Нейропсихологічні механізми прокрастинації криються в конфлікті між лімбічною системою (емоційним центром, що прагне миттєвого задоволення) та префронтальною корою (раціональним планувальником) [23]. Уникаючи складного завдання, мозок отримує тимчасове полегшення та дофамінову винагороду від простіших занять, що закріплює звичку уникати стресу через відкладання [23].

Причини прокрастинації часто коріняться в емоційній сфері: через страх невдачі людина боїться, що її зусилля не виправдають очікувань, тому взагалі не починає діяти; через притаманний перфекціонізм усвідомлюється неможливість зробити все«ідеально», що паралізує волю до дії; низька самооцінка сприяє сумнівам у власній здатності завершити справу успішно; а когнітивні спотворення викликають недооцінку складності завдання або катастрофізація наслідків помилок [23].

Подолання прокрастинації вимагає не лише вольових зусиль, а й розвитку емоційної саморегуляції, практики самоспівчуття та використання когнітивно-поведінкових технік, таких як «метод швейцарського сиру» (розбиття великого завдання на дрібні, легко виконувані кроки).

Тривалий час ефективність тайм-менеджменту вважалася самоочевидною, проте Тереза Макан у своєму дослідженні 1994 року запропонувала процесну модель, яка уточнила ці зв'язки. Вона виявила, що самі по собі техніки управління часом (складання списків, розкладів) не мають прямого впливу на продуктивність праці [54].

Ключовим медіатором у цій моделі є сприйняття контролю над часом. Поведінка з управління часом (постановка цілей, використання інструментів, перевага в організації) веде до того, що людина відчуває більший контроль над

своїм часом. Саме це відчуття контролю безпосередньо впливає на позитивні результати: вищу задоволеність роботою, зниження напруженості та покращення стану здоров'я [54].

Мета-аналіз 2007 року підтвердив ці дані: управління часом має помірну позитивну кореляцію з робочою ($r = 0,33$) та академічною ($r = 0,30$) успішністю, але значно сильніше корелює із суб'єктивним благополуччям ($r = 0.34$ для задоволеності роботою) та здоров'ям. Таким чином, тайм-менеджмент є скоріше інструментом психологічної гігієни та благополуччя, ніж просто механізмом підвищення виробітку [58].

Психологічне сприйняття часу суттєво варіюється залежно від культурного контексту. Duranti G., Di Prata O. розділили культури за типом часової орієнтації на монохронні та поліхронні [47].

У монохронних культурах (Північна Америка, Німеччина, Швейцарія) час сприймається як лінійний, розчленований на сегменти. Пріоритет надається планам, пунктуальності та послідовному виконанню завдань («одна справа в один момент часу»). У таких культурах «час — це гроші», а недотримання графіку вважається неповагою.

Для поліхронних культур (Латинська Америка, Африка, арабські країни) час сприймається як гнучкий континуум. Пріоритет надається людським стосункам та міжособистісній взаємодії, а не жорстким розкладам. Одночасне виконання кількох завдань є нормою, а дедлайни сприймаються як приблизні орієнтири [47].

Ці відмінності мають величезне значення для міжнародного менеджменту та командної динаміки. Монохронний керівник може відчувати фрустрацію від поліхронних підлеглих, вважаючи їх неорганізованими, тоді як останні можуть почуватися затиснутими в жорсткі рамки, що вбивають креативність та емоційний контакт.

Феномен управління часом у психологічній науці трансформувався з набору інструментальних порад у цілісну систему саморегуляції особистості. Аналіз теоретичних засад та емпіричних даних дозволяє стверджувати, що

ефективність управління часом визначається не стільки кількістю закреслених пунктів у списку справ, скільки якістю психологічного досвіду індивіда.

1.2. Психологічні особливості майбутніх фахівців як суб'єктів часової організації діяльності

Проблема часової організації діяльності майбутніх фахівців у сучасній психологічній науці розглядається крізь призму суб'єктно-діяльнісного підходу, де особистість виступає не просто об'єктом впливу зовнішніх обставин чи соціальних ритмів, а активним творцем власного життєвого часоплину [16]. Усвідомлення людиною себе як суб'єкта життя передбачає здатність до інтеграції минулого, теперішнього та майбутнього у цілісну смислову структуру, що дозволяє не лише адаптуватися до вимог професійної підготовки, а й проактивно формувати власну траєкторію розвитку [26].

Найвищим рівнем суб'єктності, як зазначає К.О.Поворозник, є здатність особистості до організації масштабу часу життя [26]. Це означає, що майбутній фахівець повинен володіти релевантним усвідомленням власного часового ресурсу, створюючи свій «епіцентричний час», який відповідає внутрішнім цілям та цінностям, а не лише зовнішнім дедлайнам. Такий підхід перетворює часову організацію з технічного планування на глибоку психологічну характеристику, що відображає зрілість індивідуальності та її готовність до складної професійної діяльності [16].

У процесі професійної підготовки в закладах вищої освіти часова організація діяльності виступає як механізм саморегуляції. Вона, як вказує О.П.Коханова, включає здатність студента свідомо встановлювати пріоритети, розподіляти зусилля та оцінювати ефективність витрачених ресурсів [16]. Індивідуальний стиль діяльності, що формується у цей період, є стійкою системою способів виконання завдань, яка базується на поєднанні типологічних властивостей нервової системи та свідомо напрацьованих

компенсаторних механізмів.

Часова компетентність визначається як інтегральна здатність індивіда раціонально планувати та використовувати час, що включає адекватну оцінку часових витрат та вміння розробляти програми досягнення мети в обмеженому часовому просторі. Вона є провідною складовою загальної професійної компетентності, оскільки безпосередньо впливає на якість міжособистісної взаємодії та здатність до самозбереження у професійному середовищі.

Як свідчить аналіз джерел з проблеми часової компетентності, сьогодні виокремлюють три ключові структурні компоненти часової компетентності:

Когнітивний компонент (усвідомлення часу) — розуміння об'єктивних характеристик часу, здатність до прогнозування та рефлексії часових процесів.

Емоційно-ціннісний компонент (переживання часу) — ставлення особистості до плинності часу, задоволеність його використанням, емоційна стійкість в умовах часового дефіциту.

Поведінковий компонент (організація часу) — володіння конкретними методами планування, пріоритизації та контролю діяльності.

З позицій компетентнісного підходу, часова організація є переважно суб'єктною характеристикою. Це означає, що ефективність управління часом залежить не стільки від знання технік тайм-менеджменту, скільки від здатності студента як суб'єкта професійної діяльності адекватно оцінювати ситуацію, ефективно планувати кроки та зберігати працездатність у кризових умовах або при гострому дефіциті часу.

Становлення професійної ідентичності є центральним процесом у професіогенезі майбутнього фахівця, що нерозривно пов'язаний із трансформацією його часової організації [28]. Професійна ідентичність розглядається як багатовимірний процес, що включає самоусвідомлення, професійну мотивацію та готовність до безперервного саморозвитку. Саме рівень сформованості ідентичності визначає, чи сприймає студент свій час як шлях до майстерності, чи як формальне виконання вимог навчального закладу [28; 14].

Психологічні детермінанти ідентичності включають поінформованість про фах, емоційно-позитивне сприйняття професійної інформації та наявність ідеальних образів майбутньої діяльності [28]. Коли ці компоненти інтегровані, суб'єкт демонструє більш високу здатність до довгострокового планування. Натомість, як вказують Т. Ямчук, М. Долинай, Б. Барчі, Т. Щербан, невизначена професійна ідентичність призводить до фрагментарності часу, відсутності чітких уявлень про кар'єру та пасивного ставлення до часових ресурсів [28].

Т. Ямчук, М. Долинай, Б. Барчі, Т. Щербан пропонують класифікацію статусів ідентичності, яким притаманні різні моделі часової організації діяльності: невизначена ідентичність передбачає вибір шляху незробленого, майбутнє сприймається як туманне, планування практично відсутнє; при нав'язана ідентичність здійснюється вибір під впливом зовнішніх факторів (батьки, престиж), часова організація носить примусовий характер, студент виконує завдання для уникнення санкцій, а не для досягнення цілей; за типу професійної ідентичності — професійний мораторій — має місце активний пошук себе, що характеризується високою, але часто хаотичною часовою активністю, експериментуванням з різними видами діяльності; сформована ідентичність характеризується чітким розумінням цілей, раціональним розподілом часу, здатністю до стратегічного планування власної професійної кар'єри [28].

Професійна ідентифікація може відбуватися за різними сценаріями: від плавного, безкризового становлення до прискореного розвитку або глибоких професійних криз [28]. У періоди криз часова організація часто дезорганізується, що потребує втручання викладачів та психологів для відновлення суб'єктності студента [28].

Мотивація є ядром суб'єктної активності у часовій організації діяльності. Вона не лише спонукає до дії, але й визначає стійкість діяльності у часі, її спрямованість на досягнення кінцевої мети [13]. Внутрішня мотивація, безпосередньо пов'язана зі змістом навчання та потребою в саморозвитку,

забезпечує найбільш ефективне використання часу, оскільки студент отримує задоволення від самого процесу опанування знань [12].

Професійно-навчальна мотивація студентів залежить від факторів вибору професії. Позитивна мотивація проявляється у яскраво вираженому інтересі до фаху, бажанні бути корисним суспільству та прагненні до самоствердження через професійні досягнення [11]. У тих випадках, коли вибір закладу вищої освіти був випадковим або зумовленим лише соціальним престижем, спостерігається дефіцит професійних мотивів, що веде до низької якості часової організації та формального ставлення до навчання [11].

Система мотивів студента є динамічною структурою. Керекеша О.В., Осадчий М.Л. виділяють пізнавальні, соціальні, професійно-ціннісні, естетичні, комунікативні та статусно-позиційні мотиви [12]. Пізнавальні мотиви, як виявили Коваленко Н. П., Боброва Н.О., Ганчо О.В., Зачепило С. В., безпосередньо спрямовують суб'єкта на оволодіння змістом діяльності, тоді як соціальні мотиви (взаємодія з викладачами та одногрупниками) допомагають інтегруватися в професійну спільноту [13].

Дослідження серед студентів-медиків виявили специфічну кореляцію між успішністю та мотивацією: студенти з високим середнім балом (GPA) часто мають інтегровану внутрішню мотивацію, яка не обмежується лише вузьким професійним профілем, а спрямована на загальний розвиток [37]. Зі зниженням GPA, як виявили Шеховцова Н.А, Кучеренко С.М., спостерігається зсув мотивації у бік суто практичних, вузькопрофільних аспектів, що може свідчити про втрату системного бачення професійної діяльності [37].

Локус контролю є фундаментальною характеристикою особистості, що визначає спосіб локалізації відповідальності за життєві події. Для суб'єкта часової організації діяльності тип локусу контролю стає визначальним фактором у тому, як він сприймає власну здатність керувати часом [37].

Курсанти та студенти з внутрішнім (інтернальним) локусом контролю, як стверджують Шеховцова Н.А, Кучеренко С.М., схильні брати

відповідальність за успіхи та невдачі на себе. Це веде до формування активної життєвої позиції: інтернальна особистість впевнена, що її майбутнє залежить від прикладених зусиль, тому вона більш ретельно планує свій час, виявляє наполегливість у досягненні мети та є емоційно стабільною. У разі невдачі такі суб'єкти аналізують власні прорахунки в організації діяльності, що дозволяє їм вдосконалювати свій індивідуальний стиль [37].

Зовнішній (екстернальний) локус, як виявили Шеховцова Н.А., Кучеренко С.М., контролю корелює з переконанням, що життям керують випадкові обставини, доля або інші люди. В умовах навчання екстернали часто стають безпорадними перед складними завданнями, оскільки не вірять у свою здатність вплинути на результат. Вони схильні звинувачувати викладачів, систему освіти або дефіцит часу у своїх невдачах, що блокує розвиток їхньої часової компетентності [37].

Систематичний моніторинг динаміки локусу контролю у майбутніх фахівців дозволяє вчасно коригувати навчальний процес, стимулюючи розвиток суб'єктності. Зокрема, створення умов для самостійного прийняття рішень та надання студентам більшої автономії у виборі шляхів виконання завдань сприяє зміщенню локусу контролю в інтернальний бік [37].

Як стверджують Мащак С., Бовтач І., процес професійної підготовки супроводжується численними бар'єрами, які перешкоджають ефективній часовій організації. Одним із найбільш серйозних бар'єрів є високий рівень особистісної та ситуативної тривожності [20]. Тривожність негативно впливає на ментальну працездатність, сприяє розвитку соціальної ізоляції та погіршенню когнітивної активності [20].

Особливе місце посідає передекзаменаційна тривожність, яка може викликати стан егоцентричності, перешкоджаючи адекватній поведінці в соціумі та раціональному розподілу часу під час сесії. Неведомською Є. О. Та Михайловською Т.О. доведено, що рівень тривожності тісно пов'язаний з типом темпераменту: меланхоліки та холерики частіше демонструють деструктивні форми тривожності через особливості їхньої нервової системи

[22].

У професіях соціономічного профілю (медики, психологи, педагоги) часова організація діяльності безпосередньо пов'язана з профілактикою професійного вигорання. Неефективний тайм-менеджмент у цих сферах призводить до хронічного стресу, який з часом трансформується у вигорання, що проявляється в емоційному виснаженні, деперсоналізації та втраті сенсу професійної діяльності. Загальновідомо, що процес професійного вигорання зазвичай проходить три фази: напруження; резистенції та виснаження.

Для запобігання цим станам майбутнім фахівцям необхідно розвивати резильєнтність та навички емоційної саморегуляції, які інтегровані в систему їхнього тайм-менеджменту. Використання технік тайм-менеджменту в медичному середовищі, наприклад, демонструє значне зниження рівня психологічного навантаження та покращення якості медичних послуг.

Розвиток майбутнього фахівця як суб'єкта часової організації потребує впровадження активних методів навчання у вищій освіті. Провідною формою такої роботи є соціально-психологічний тренінг (СПТ), який дозволяє учасникам у безпечних умовах набувати життєвого досвіду через моделювання ситуацій [36].

Тренінги з часової компетентності спрямовані на:

- розвиток здатності до самоаналізу та самопізнання [36];
- корекцію самооцінки та формування адекватного образу «Я» [36];
- засвоєння конкретних прийомів планування та пріоритизації [1];
- підвищення емоційного інтелекту та навичок конструктивної взаємодії [36].

Важливим аспектом тренінгової роботи є особистість наставника (тренера), який створює позитивну атмосферу, заохочує до співпраці та допомагає студентам усвідомити свої часові ресурси [1]. Бондаренко Є.В. стверджує, що використання ігрових форм навчання дозволяє закріплювати фахові навички без зайвого напруження, що особливо важливо для професій з високим рівнем відповідальності [1].

Завершуючи аналіз психологічних особливостей майбутніх фахівців як суб'єктів часової організації діяльності, слід наголосити на інтегральному характері цієї проблеми. Суб'єктність у часі — це не лише вміння користуватися планером, а глибока здатність особистості інтегрувати власну ідентичність, цінності та локус контролю у гармонійну життєву перспективу [26; 37].

Процес професіоналізації студента можна розглядати як шлях до темпоральної зрілості, де кожен етап навчання додає нові якості: від елементарної дисциплінованості до стратегічного самоменеджменту [28; 1]. Психологічна підтримка на цьому шляху має бути спрямована на подолання тривожності, зміцнення внутрішньої мотивації та розвиток резильєнтності до глобальних викликів сучасності [28].

Майбутній фахівець, який володіє розвиненою часовою компетентністю, демонструє не лише високу ефективність у роботі, а й кращий стан психоемоційного здоров'я, що є критично важливим для довгострокового успіху в будь-якій сфері діяльності. Таким чином, формування особистості як суб'єкта часової організації є одним із стратегічних завдань сучасної вищої освіти, що забезпечує конкурентоспроможність та благополуччя випускників у динамічному світі.

1.3. Структурно-функціональна модель навичок управління часом

У сучасній психологічній науці та теорії організаційного управління проблема раціонального використання часового ресурсу трансформувалася з вузькопрагматичного набору технічних прийомів планування у складну міждисциплінарну область дослідження. Структурно-функціональна модель навичок управління часом розглядається як багатогранна система, що інтегрує когнітивні, вольові та поведінкові компоненти, спрямовані на гармонізацію

діяльності суб'єкта з об'єктивними часовими обмеженнями [46; 42]. Такий підхід дозволяє не лише описати архітектуру навичок тайм-менеджменту, а й проаналізувати динамічні механізми, за допомогою яких ці навички впливають на професійну ефективність, академічну успішність та загальне психосоматичне здоров'я людини [54; 49].

В основі будь-якої життєздатної моделі управління часом лежить теорія саморегуляції, яка визначає цей процес як систему свідомого особистісного менеджменту. Це складний механізм спрямування власних думок, почуттів та дій на досягнення поставлених цілей у континуумі часу. Структурно саморегуляція в контексті часу складається з чотирьох інтерактивних компонентів: стандартів (критеріїв бажаної поведінки), мотивації (прагнення відповідати цим стандартам), моніторингу (відстеження ситуацій та думок) та сили волі (внутрішньої енергії для опору імпульсивним бажанням).

Функціональна цінність саморегуляції полягає в здатності індивіда діяти у власних довгострокових інтересах, навіть якщо це суперечить миттєвим потягам. Наприклад, вибір на користь підготовки звіту замість перегляду соціальних мереж є проявом ефективної поведінкової саморегуляції, де усвідомлення віддалених цілей (кар'єрне зростання, премія) переважає над негайним задоволенням. У межах цієї парадигми навички управління часом виконують функцію інструментів, що знижують когнітивне навантаження та допомагають уникати стану «виснаження его», коли ресурс сили волі вичерпується через постійну необхідність приймати складні рішення [46].

Когнітивний аспект моделі спирається на функціонування специфічних нейронних структур. Тім'яна кора мозку забезпечує сприйняття часу в поточному моменті, гіпокамп відповідає за довгострокову пам'ять та планування, а базальні ганглії та мозочок координують загальну систему обробки часової інформації. Таким чином, структурно-функціональна модель має не лише психологічне, а й нейробіологічне підґрунтя, що визначає здатність людини до точної оцінки тривалості завдань та прогнозування майбутніх подій.

Однією з найбільш валідних та емпірично підтверджених є процесуальна модель управління часом, запропонована Терезою Макен у 1994 році. Її ключова інновація полягає у відмові від ідеї прямого впливу технік планування на продуктивність. Замість цього Макен вводить критично важливу медіативну змінну — «сприйманий контроль над часом» [46; 54].

Згідно з цією моделлю, поведінка в тайм-менеджменті структурується за трьома основними факторами, які можна виміряти за допомогою шкали поведінки в управлінні часом. Функціонування цієї моделі демонструє, що навчання конкретним технікам (механікам) призводить до зростання частоти відповідної поведінки. Однак справжній ефект — зниження стресу та підвищення задоволеності роботою — виникає лише тоді, коли ці дії формують у людини суб'єктивне переконання, що вона здатна безпосередньо впливати на те, як витрачається її час [46; 48]. Сприйманий контроль, як вказує Cannon J., задовольняє базову психологічну потребу в автономії, що, згідно з теорією самодетермінації, є фундаментом внутрішньої мотивації та благополуччя [46].

Інша впливова концепція розглядає управління часом як форму прийняття рішень, спрямовану на структурування, захист та адаптацію часового ресурсу до мінливих умов середовища [42; 55]. Ця модель акцентує увагу на динамічному характері взаємодії суб'єкта з часом. Зокрема, виконуються функція структурування, що передбачає створення щоденної рутини та логічне поєднання основних видів діяльності. Це дозволяє мозку працювати в режимі «енергозбереження» завдяки звичкам, що зменшують потребу у вольовому контролі кожного кроку [42]; функцію захисту, яка передбачає критично важливий компонент у світі постійних цифрових сповіщень та соціального тиску. Вона включає навички мінімізації перерв, вміння відмовляти неперіоритетним запитам та створення «когнітивних ізоляторів» для глибокої роботи [46]; функцію адаптації, яка передбачає здатність гнучко переглядати графік у відповідь на непередбачувані обставини. Без цього компонента жорстке планування стає джерелом

додаткового стресу, коли реальність не збігається з планом [42].

Для глибшого розуміння структурних елементів менеджерської діяльності, на думку Прищак М. Д., Лесько О. Й., доцільно розглянути систему 10 навичок, запропоновану Девідом Льюїсом. Ці навички (самодисципліна, визначення результативних областей, постановка цілей, контроль перерв у роботі, планування та пріоритезація, уникання відтягування, організація корисних нарад, зосередженість і концентрація, делегування, налагоджені методи роботи) функціонують як запобіжники проти «пастки прокрастинації» та забезпечують раціоналізацію робочих процедур [27]. Кожна з цих навичок проходить через функціональний фільтр «чотиристороннього підходу»: перед виконанням будь-якої дії необхідно запитати себе про її доцільність, можливість делегування, терміновість та можливість відкладення. Це дозволяє перетворити хаотичну активність на цілеспрямовану роботу над 20% завдань, які приносять 80% результату [27].

У межах проєктної діяльності навички управління часом набувають більш формалізованої структури, що складається з чотирьох інтегрованих процесів: планування, оцінювання, складання розкладу та контролю [27; 29; 43].

1. Процес планування виконує функцію визначення методології. Команда вирішує, якими інструментами (наприклад, діаграма Ганта або Scrum-дошка) вони будуть користуватися для моніторингу часу.

2. Процес оцінювання спрямований на визначення тривалості кожної операції. Це найбільш вразлива ланка через «помилку планування» — схильність людини систематично недооцінювати час на складні завдання. Дослідження показують, що студенти та працівники часто демонструють зміщення в оцінці через надмірний оптимізм або ігнорування попереднього досвіду.

3. Процес складання розкладу накладає ієрархічну структуру робіт на реальний календар. Тут функціонують поняття «лагу» (затримка між

завданнями) та «випередження» (можливість паралельного виконання), що дозволяє оптимізувати критичний шлях проєкту.

4. Процес контролю виконує функцію зворотного зв'язку. Вимірювання фактичного прогресу проти очікуваного дозволяє вчасно впроваджувати коригувальні дії, запобігаючи краху всього проєкту [43;45; 55].

О. Дмишко та О.А. Демчук зазначають, що ефективність функціонування будь-якої моделі тайм-менеджменту детермінована особистісними характеристиками суб'єкта. Центральне місце тут посідає локус контролю — стійка схильність індивіда приписувати свої успіхи чи невдачі внутрішнім або зовнішнім факторам [8; 5].

Структурно-функціональна модель реалізується через набір конкретних методів, кожен з яких спрямований на вирішення певного когнітивного або поведінкового завдання. Зокрема, це такі методи: метод ALPEN та управління буферами; функція звільнення пам'яті; функція захисту від невизначеності; матриця Ейзенхауера; закон Парето (80/20) та пріоритезація за ABC [9; 15; 33; 34].

Навички управління часом мають значний вплив на фізіологічні показники життєдіяльності. Дослідження серед студентів університетів виявили прямий зв'язок між поведінкою в тайм-менеджменті та якістю сну [49].

В освітньому контексті навички планування (як короткострокового, так і довгострокового) є потужним предикатором успішності. Вони допомагають подолати академічну прокрастинацію, яка корелює з низькою здатністю до саморегуляції [57].

У сучасному середовищі, особливо в умовах віддаленої роботи, структура навичок тайм-менеджменту збагачується новими компонентами. Це можуть бути управління увагою (техніки Pomodoro); цифрова гігієна (налаштування повідомлень, використання ШІ-інструментів для декомпозиції складних проєктів та ведення цифрових логів) ритуали «скидання» (підготовка до наступного дня та очищення ментального простору від робочих завдань).

Аналіз структурно-функціональної моделі навичок управління часом дозволяє зробити висновок, що тайм-менеджмент — це не механічне виконання списків справ, а глибоко інтегрована система саморегуляції. Її ефективність базується на трьох стовпах: здатності структурувати діяльність, волі захищати свій час від деструктивних впливів та гнучкості в адаптації планів до реальності.

Висновки до першого розділу.

Теоретичний аналіз проблеми психологічних особливостей розвитку навичок управління часом майбутніх фахівців дозволяє стверджувати, що тайм-менеджмент є формою самокерованої активності, де час виступає не як об'єкт впливу, а як ресурс для реалізації ціннісно-смыслових установок особистості.

Успішність планування опосередкована внутрішніми факторами: самоефективністю, локусом контролю та темпераментом. Висока самоефективність та інтернальний локус контролю є фундаментом для відповідального ставлення до часу.

Психологічним «ядром» ефективності тайм-менеджменту є відчуття контролю над часом, яке знижує рівень тривожності та запобігає професійному вигоранню.

Прокрастинація має не стільки когнітивну, скільки емоційну природу, будучи дедалі частіше наслідком невміння справлятися з негативними емоціями, пов'язаними із завданням.

Майбутнє лежить у площині інтеграції управління часом з енергоменеджментом, що враховує біологічні та психологічні ритми людини, а також у врахуванні культурних відмінностей часової орієнтації.

Управління часом у сучасному розумінні — це мистецтво жити у злагоді з власними цілями та ресурсами, де психологічна грамотність є обов'язковою умовою досягнення як професійного успіху, так і особистого щастя. Інтеграція

цілепокладання, циклічної саморегуляції та імплементаційних намірів створює надійний каркас для продуктивної діяльності людини в епоху високої невизначеності та інформаційних перевантажень.

Суб'єктність у часі — це не лише вміння користуватися планером, а глибока здатність особистості інтегрувати власну ідентичність, цінності та локус контролю у гармонійну життєву перспективу.

Процес професіоналізації студента можна розглядати як шлях до темпоральної зрілості, де кожен етап навчання додає нові якості: від елементарної дисциплінованості до стратегічного самоменеджменту. Психологічна підтримка на цьому шляху має бути спрямована на подолання тривожності, зміцнення внутрішньої мотивації та розвиток резильєнтності до глобальних викликів сучасності.

Майбутній фахівець, який володіє розвиненою часовою компетентністю, демонструє не лише високу ефективність у роботі, а й кращий стан психоемоційного здоров'я, що є критично важливим для довгострокового успіху в будь-якій сфері діяльності. Таким чином, формування особистості як суб'єкта часової організації є одним із стратегічних завдань сучасної вищої освіти, що забезпечує конкурентоспроможність та благополуччя випускників у динамічному світі.

Для професійної діяльності та особистого розвитку критично важливим є перехід від «механік» (простого ведення списків) до «сприйманого контролю», що досягається через узгодження щоденних дій з довгостроковими цінностями; розвиток внутрішнього локусу контролю, що дозволяє суб'єкту брати відповідальність за свій часовий бюджет; врахування обмеженості когнітивних ресурсів (сили волі) та використання технік автоматизації рутини для збереження енергії для стратегічних завдань.

Таким чином, управління часом є потужним інструментом не лише підвищення продуктивності, а й збереження психічного здоров'я та досягнення життєвої задоволеності в умовах зростаючої складності навколишнього світу.

РОЗДІЛ 2.

ЕМПІРИЧНЕ ДОСЛІДЖЕННЯ ОСОБЛИВОСТЕЙ ТА РІВНІВ РОЗВИТКУ НАВИЧОК УПРАВЛІННЯ ЧАСОМ У МАЙБУТНІХ ФАХІВЦІВ

2.1. Організація, методи та методики емпіричного дослідження

Метою емпіричного дослідження є виявлення психологічних особливостей, критеріїв, показників та рівнів розвитку навичок управління часом (тайм-менеджменту) у майбутніх фахівців у процесі їхньої професійної підготовки у закладах вищої освіти.

Для досягнення поставленої мети було розроблено комплексну програму дослідження, яка реалізовувалася поетапно протягом 2025-2026 рр. і передбачала такі етапи:

Етап I — концептуально-підготовчий. На цьому етапі здійснено теоретичний аналіз наукових джерел, визначено об'єкт, предмет, мету та завдання дослідження. Сформульовано робочу гіпотезу, визначено цільову вибірку досліджуваних та підібрано комплекс діагностичних методик.

Етап II — організаційно-процесуальний. Цей етап передбачав розроблення бланковий та електронний інструментарій (на базі платформи Google Forms), проведення пілотажні зрізи для перевірки релевантності інструментарію, організацію та здійснення діагностичного обстеження (констатувальний експеримент).

Етап III — аналітико-статистичний. Метою його є проведення кількісного та якісного аналізу первинних емпіричних даних із застосуванням методів математичної статистики, здійснення інтерпретації виявлених закономірностей та факторів впливу.

Етап IV — заключно-узагальнювальний, на якому систематизовано результати дослідження, сформульовано теоретичні висновки, розроблено

практичні рекомендації та програму розвитку навичок тайм-менеджменту для студентської молоді.

Емпіричну базу дослідження склали студенти спеціальності Психологія Кам'янець-Подільського національного університету імені Івана Огієнка.

Для вирішення поставлених завдань було застосовано систему взаємодоповнюючих методів: **теоретичні:** системно-структурний аналіз, компаративний аналіз психологічної літератури, моделювання (для побудови критеріальної моделі дослідження); **емпіричні:** метод психологічного тестування, анкетування (авторська анкета); **методи математичної статистики:** для первинної обробки використано описову статистику (обчислення середніх значень, стандартного відхилення, частотного розподілу); для встановлення внутрішніх зв'язків — кореляційний аналіз. Обробка даних здійснювалася за допомогою програмного забезпечення MS Excel.

Діагностичний комплекс складався з наступних стандартизованих методик: 1) опитувальник часової перспективи (Ф. Зімбардо). Цей опитувальник забезпечував визначення хронотопічної спрямованості особистості (орієнтація на Негативне/Позитивне минуле, Гедоністичне/Фаталістичне теперішнє, Майбутнє) як фундаментальної основи планування життєдіяльності; 2) опитувальник стилю саморегуляції поведінки (В. Моросанова) для діагностики загального рівня та специфіки усвідомленої саморегуляції. Особлива увага приділялася шкалам «Планування» (здатність висувати реалістичні цілі) та «Програмування» (вміння розробляти програми дій); 3) шкала загальної прокрастинації (К.Лей, адаптація) для фіксації схильності студентів до нераціонального відкладання виконання завдань, що є головним деструктором тайм-менеджменту; 4) тест персональної компетентності в часі (Т. Ельвіна) для прямої оцінки прикладних навичок управління часом (вміння розставляти пріоритети, боротися з хронофагами, структурувати день); 5) авторська анкета «Самоорганізація та часові бар'єри у професійній підготовці психолога», яка складається з 15 запитань (закритого,

напівзакритого та відкритого типу), які структурно розподілені на три блоки: блок А: соціально-демографічний та академічний, який спрямований на фіксацію об'єктивних даних досліджуваних (вік, курс навчання, форма навчання, наявність додаткового підробітку/роботи поза ЗВО). Це дозволяє згрупувати дані для подальшого порівняльного аналізу; блок Б: суб'єктивна оцінка часового дефіциту та «хронофагів», що містить запитання щодо того, як саме майбутні психологи оцінюють свій рівень завантаженості, які сфери життя (навчання, особисте життя, відпочинок, саморозвиток) потерпають від нестачі часу найбільше. Окремий акцент зроблено на виявленні індивідуальних «поглиначів часу» (соціальні мережі, неструктуроване спілкування, відсутність чіткого алгоритму дій тощо); блок В: професійна рефлексія тайм-менеджменту. Запитання цього блоку орієнтовані на виявлення розуміння студентами ролі управління часом у їхній майбутній професійній діяльності як психологів-практиків. Зокрема, досліджується, якими інструментами планування (цифрові додатки, паперові планери, ментальні карти) вони вже володіють і чи відчують потребу у спеціалізованому психологічному тренінгу з тайм-менеджменту.

На основі теоретичного аналізу проблеми часової компетентності особистості було виокремлено чотири базові критерії оцінки розвитку навичок управління часом у майбутніх фахівців (див. табл 2.1.).

На основі інтеграції показників за зазначеними критеріями було виокремлено три рівні розвитку навичок управління часом у майбутніх фахівців:

Низький (стихійно-реактивний) рівень. При такому рівні студенти демонструють відсутність чіткої системи планування, переважання орієнтація на теперішній момент (гедонізм або фаталізм), рівень прокрастинації високий; діяльність активізується лише під впливом зовнішніх стимулів (загроза нескладання сесії, жорсткі дедлайни), навички саморегуляції не сформовані.

Таблиця 2.1.

**Критерії та показники оцінки розвитку навичок управління часом
у майбутніх фахівців**

Критерій	Показники	Методики діагностики
Ціннісно-мотиваційний	Спрямованість на майбутнє, усвідомлення цінності часу, мотивація до самоорганізації.	ZTPI (Ф. Зімбардо)
Когнітивно-регулятивний	Здатність до цілепокладання, моделювання умов, розробки алгоритмів дій.	ССПМ (В. Моросанова)
Діяльнісно-поведінковий	Володіння техніками планування, подолання прокрастинації, контроль хронофагів.	Шкала С. Лея, тест Т. Ельвіної
Рефлексивний	Здатність до самоаналізу часових витрат, оцінка власної ефективності.	Тест Т. Ельвіної, Авторська анкета

Середній (ситуативно-фрагментарний) рівень. Для нього характерне планування, що має нестабільний характер і використовується переважно у періоди підвищеного нормативного навантаження; розуміння важливості тайм-менеджменту, володіння окремими інструментами, проте часто виникають труднощі з розставленням пріоритетів та протидією відволікаючим чинникам.

Високий (системно-проактивний) рівень характеризується сформованою орієнтацією на майбутнє та високою саморегуляцією; чітко формулюють цілі, щоденно використовують інструменти планування, успішно долають прокрастинацію; наявна здатність гнучко перебудовувати плани у разі зміни зовнішніх обставин та здійснювати рефлексію власної

часової ефективності.

Описана методологічна база, критеріальний апарат та обраний інструментарій забезпечують надійність, валідність та репрезентативність результатів емпіричного дослідження.

2.2. Психологічні чинники та бар'єри розвитку навичок тайм-менеджменту

Аналіз первинних емпіричних даних розпочнемо з дослідження хронотопічної спрямованості майбутніх психологів за допомогою опитувальника часової перспективи Ф. Зімбардо та визначення їхньої схильності до відкладання справ за шкалою прокрастинації С. Лея.

Дослідження за допомогою опитувальника Ф. Зімбардо дозволяє виділити п'ять основних часових орієнтацій: шкала негативне минуле виявляє загальне песимістичне ставлення до минулого досвіду, що може бути бар'єром для планування майбутнього; шкала гедоністичне теперішнє характеризується орієнтацією на миттєве задоволення, що часто пов'язане з ризикованою поведінкою та ігноруванням довгострокових цілей; шкала майбутнє, за якою домінування цілепокладання та готовність відкласти задоволення заради майбутніх винагород. Саме ця шкала є ключовою для розвитку навичок тайм-менеджменту; шкала позитивне минуле демонструє ресурсне ставлення до власної історії, що забезпечує психологічну стійкість; шкала фаталістичне теперішнє засвідчує переконання у зумовленості подій долею, що знижує мотивацію до самостійного управління часом.

К. Лей визначає прокрастинацію як добровільне та ірраціональне відкладання дій, навіть якщо людина усвідомлює негативні наслідки такої затримки. Прокрастинація розглядається як стійка риса особистості, що вимірюється за шкалою GPS. І відповідно виділяється три рівні схильності до прокрастинації низький (до 45 балів); середній (45-75 балів) та високий (76-

100 балів). Студенти з низьким рівнем схильності до прокрастинації мають психологічний профіль, який характеризується високою організованістю, швидким прийняттям рішень, відсутністю звички відкладати справи на останню хвилину. Психологічний профіль студента з середнім рівнем схильності до прокрастинації вирізняється ситуативним відкладанням завдань, що часто залежить від рівня інтересу або втоми. І, нарешті, студентам з високим рівнем схильності до прокрастинації притаманне хронічне порушення термінів, постійний поспіх, ігнорування важливих завдань на користь малозначущих розваг. Прокрастинація має зворотний сильний зв'язок із компонентами самоорганізації: чим вищий рівень прокрастинації, тим нижча здатність до цілепокладання та планомірності.

Отже, у ході якісного аналізу вибірку досліджуваних було розподілено на три групи за рівнем прокрастинації: низький (22,3%), середній (51,4%) та високий (26,3%). Для перевірки наявності деформацій часової перспективи у студентів із високою прокрастинацією було застосовано порівняльний аналіз із використанням (U)-критерію Манна-Вітні для полярних груп з низьким та високим рівнями прокрастинації.

Результати математико-статистичного порівняння шкал часової перспективи наведено в таблиці 2.2.

Статистичний аналіз підтвердив наявність виражених хронотопічних деформацій у студентів з високим рівнем прокрастинації. Майбутні психологи, які схильні до хронічного відкладання справ, мають значущо вищі показники за шкалами «негативне минуле» ($m=3,89$) та «фаталістичне теперішнє» ($m=3,47$). Вони сприймають свій минулий досвід як невдалий, а теперішнє — як підвладне долі чи зовнішнім обставинам, що блокує мотивацію до активного планування.

Натомість показник шкали «майбутнє» у цій групі є критично низьким ($m=2,85$), що свідчить про несформованість життєвих та професійних цілей, нездатність прогнозувати наслідки поточної бездіяльності. Студенти з низьким рівнем прокрастинації, навпаки, чітко орієнтовані на майбутнє

($m=4,12$), що виступає психологічним предиктором їхньої високої самоорганізації.

Таблиця 2.2.

Показники часової перспективи у студентів-психологів з різним рівнем прокрастинації

Шкали опитувальника Ф. Зімбардо	Група 1: Низька прокрастинація	Група 2: Висока прокрастинація	Емпіричне значення	Рівень значущості
Негативне минуле	2,41	3,89	142,5	$p<0,01$
Позитивне минуле	3,65	3,12	210,0	$p<0,05$
Гедоністичне теперішнє	3,18	3,94	185,5	$p<0,01$
Фаталістичне теперішнє	2,15	3,47	131,0	$p<0,01$
Майбутнє	4,12	2,85	112,0	$p<0,01$

Таким чином, повністю підтверджено, що майбутні психологи з високим рівнем прокрастинації мають деформації у сприйнятті часової перспективи (переважання фіксації на «негативному минулому» або «фаталістичному теперішньому»), що блокує їхню здатність до ефективного довгострокового планування.

Для перевірки припущення про те, що навички тайм-менеджменту мають позитивну динаміку від молодших до старших курсів завдяки розвитку професійної рефлексії, було здійснено порівняльний аналіз відповідей студентів 1–2 курсів (молодші курси, 4 курсу і магістратури). Порівняння проводилося за критерієм Пірсона на основі результатів авторської анкети (блоки Б та В) (див. Додаток А).

Під час аналізу відповідей на запитання №4 («Як часто Ви відчуваєте гострий брак часу?») виявлено, що стан постійного або частого дефіциту часу притаманний 68,1% першокурсників та другокурсників. На старших курсах

цей показник знижується до 41,9% ($= 12,44$ при $p < 0,01$).

Аналіз даних тесту персональної компетентності в часі (Т. Ельвіна) у поєднанні з запитанням №8 анкети дозволив простежити якісну зміну інструментарію планування: молодші курси: «тримаю в голові» (44%) паперові носії (32%), цифрові додатки (12%), інше (12%), тоді як на старших курсах: «тримаю в голові» (15%), паперові носії (28%), цифрові додатки (45%), комбіновано (12%). Очевидно, що студенти молодших курсів переважно використовують стихійні чи інтуїтивні форми контролю часу («тримаю все в голові» — 44%), тоді як випускники та магістранти демонструють перехід до системного планування за допомогою цифрових застосунків (45%) та комбінованих методів (12%).

Якісний прорив зафіксовано при аналізі відповідей на запитання №10 щодо професійної готовності надати допомогу клієнту з проблемою прокрастинації. Лише 8,5% студентів молодших курсів відповіли «повністю готовий/а», тоді як серед магістрантів цей показник склав 58,1% ($= 24,18$); при $p < 0,001$). Старшокурсники пов'язують власну здатність управляти часом із розвитком професійної рефлексії — вони усвідомлюють, що психолог, який не володіє самоорганізацією, не може бути ефективним інтервентом у практичній діяльності.

Отже, існують значущі розбіжності у структурі часової компетентності студентів-психологів молодших та старших курсів: у студентів старших курсів навички тайм-менеджменту мають більш системний та проактивний характер завдяки включенню до навчального процесу фахових дисциплін та розвитку професійної рефлексії.

На основі інтеграції показників чотирьох критеріїв (ціннісно-мотиваційного, когнітивно-регулятивного, діяльнісно-поведінкового та професійно-рефлексивного) всю вибірку досліджуваних студентів-психологів було диференційовано за трьома рівнями розвитку навичок тайм-менеджменту (табл. 2.3).

Таблиця 2.3

**Загальний розподіл студентів-психологів за рівнями розвитку
навичок управління часом (в % до вибірки)**

Рівні розвитку навичок	Молодші курси (1–2)	Старші курси (4 курс, магістри)	Загальний показник за вибіркою
Низький (стихійно-реактивний)	41,5%	13,9%	28,3%
Середній (ситуативно- фрагментарний)	46,8%	51,2%	48,9%
Високий (системно-proactive)	11,7%	34,9%	22,8%

Як видно з табл. 2.3. загальна тенденція вказує на те, що хоча на старших курсах відсоток студентів із високим рівнем управління часом суттєво зростає (з 11,7% до 34,9%), загальний рівень за вибіркою залишається переважно середнім (48,9%). Понад чверть студентів (28,3%) мають низький рівень самоорганізації, що вказує на гостру потребу в цілеспрямованому психологічному впливі.

Отримані дані доводять складний, динамічний характер досліджуваного феномену і повністю підтверджують, що розвиток навичок управління часом інтегрально пов'язаний із процесом професіоналізації та потребує додаткового розвитку через спеціальні психолого-педагогічні умови.

Для глибшого розуміння психологічних механізмів та внутрішніх чинників, що зумовлюють рівень розвитку навичок управління часом у майбутніх психологів, було проведено кореляційний аналіз із використанням коефіцієнта лінійної кореляції Ч.Спірмена. До аналізу увійшли шкали опитувальника «Стиль саморегуляції поведінки», показники часової перспективи (Ф. Зімбардо) та інтегральні індекси блоків Б і В розробленої авторської анкети.

Матрицю інтеркореляційних зв'язків основних досліджуваних параметрів представлено в таблиці 2.4.

Таблиця 2.4.

Матриця кореляційних зв'язків показників саморегуляції, часової перспективи та шкал авторської анкети студентів-психологів

Психологічні показники (змінні)	ПЛ	МД	ПР	ЗР	МН	ТФ	МБ	ІДЧ	ПР
Планування (ПЛ)	1,00								
Моделювання (МД)	0,42**	1,00							
Програмування (ПР)	0,51**	0,38**	1,00						
Загальний рівень саморегуляції (ЗР)	0,74**	0,68**	0,71**	1,00					
Негативне минуле (МН)	-0,31*	-0,24	-0,29*	0,38**	1,00				
Фаталістичне теперішнє (ТФ)	-0,44**	-0,35*	-0,41**	-0,49**	0,39**	1,00			
Майбутнє (МБ)	0,58**	0,39**	0,46**	0,62**	-0,22	-0,48**	1,00		
Індекс дефіциту часу (ІДЧ) [Анкета]	-0,49**	-0,31*	-0,53**	-0,56**	0,41**	0,52**	-0,55**	1,00	
Індекс проф. рефлексії (ПР) [Анкета]	0,47**	0,36*	0,39**	0,51**	-0,19	-0,34*	0,59**	-0,42**	1,00

Примітки:

* — статистично значущі зв'язки при $p < 0,05$;

** — статистично значущі зв'язки при $p < 0,01$.

ІДЧ (Індекс дефіциту часу) — високі значення свідчать про гострий брак часу та деструктивний вплив хронофагів.

ПР (Індекс професійної рефлексії) — високі значення свідчать про усвідомлення тайм-менеджменту як професійно важливої якості психолога.

Аналіз отриманої кореляційної матриці дозволяє зробити кілька принципових психологічних висновків щодо структури часової компетентності майбутніх психологів:

По-перше, про центральну роль усвідомленої саморегуляції. Загальний рівень саморегуляції особистості (ЗР) утворює потужний інтегральний комплекс із часовою перспективою майбутнього ($r = 0,62$) при $p < 0,01$) та негативно корелює з суб'єктивним відчуттям дефіциту часу ($r = -0,56$) при

$p < 0,01$). Це доводить, що здатність керувати часом не є ізольованою технічною навичкою, а безпосередньо спирається на загальносистемні механізми саморегуляції психіки.

По-друге, про специфіку регуляторних шкал. Найбільшу кількість сильних зв'язків із прагматичними аспектами тайм-менеджменту мають шкали «Планування» (ПЛ) та «Програмування» (ПР). Студенти, які вміють висувати реалістичні цілі та детально розробляти програми власних дій, значущо рідше страждають від деструктивного впливу поглиначів часу ($r = -0,53$) для ПР та ІДЧ.

По-третє, хпро ронотопічні детермінанти тайм-менеджменту. Виявлено сильний зворотний зв'язок між орієнтацією на «Майбутнє» (МБ) та Індексом дефіциту часу ($r = -0,55$; $p < 0,01$). Натомість «Фаталістичне теперішнє» (ТФ) виступає прямим стимулятором прокрастинації та хаосу в життєдіяльності ($r = 0,52$) з ІДЧ. Студенти, які переконані, що майбутнє зумовлене наперед і від них нічого не залежить, відмовляються від вольових зусиль щодо структурування власного дня.

По-четверте, стосовно професійної рефлексії майбутнього фахівця. Індекс професійної рефлексії тайм-менеджменту (ІПР) має високі позитивні кореляції зі шкалою «Майбутнє» ($r = 0,59$) та «Загальним рівнем саморегуляції» ($r = 0,51$). Це означає, що формування професійної ідентичності психолога та його спрямованість на майбутню кар'єру автоматично запускають процеси самоаналізу власних часових ресурсів. Психолог починає розглядати свій час як інструмент майбутньої професійної діяльності.

Отримані емпіричні зв'язки чітко підтверджують, що розвиток навичок управління часом у майбутніх психологів безпосередньо детермінований рівнем розвитку структурних компонентів саморегуляції поведінки та збалансованістю їхньої часової перспективи.

На основі проведеного аналізу можна запропонувати систему заходів для розвитку часової компетентності студентів:

1. Розвиток емоційної усвідомленості, що передбачає навчання технікам саморефлексії допомагає розпізнавати моменти виникнення бажання відкласти справу та трансформувати негативні емоції [3].

2. Формування інтернального локусу контролю через тренінги відповідальності, в результаті чого студент приходить до розуміння того, що час є ресурсом, яким він може і повинен керувати самостійно.

3. Імплементация тактичного планування шляхом використання інструментів, таких як ОСД, для щоденного моніторингу справ допомагає перетворити хаотичну діяльність на структуровану.

4. Корекція тривожності через застосування технік релаксації та роботи з ірраціональними установками щодо успіху та невдач [40].

Отже, організація емпіричного дослідження тайм-менеджменту вимагає комплексного підходу, який поєднує вивчення інструментальних навичок планування з глибинним аналізом особистісних детермінант. Тільки через розуміння взаємозв'язку між мотивацією, саморегуляцією та часовою перспективою можливо створити ефективні програми психологічної підтримки студентської молоді у процесі їхньої професійної підготовки. Управління часом для студента — це не лише про годинник, це про здатність бути господарем власного життя та майбутнього.

2.3. Програма психологічного супроводу (тренінгу) з розвитку навичок управління часом

Проблема управління часом у сучасному психологічному дискурсі дедалі частіше розглядається не як технічна неспроможність структурувати графік, а як глибока криза саморегуляції особистості. Традиційні підходи до тайм-менеджменту, що фокусуються виключно на інструментах — таких як планери чи списки справ, — часто виявляються неефективними для осіб із хронічною прокрастинацією, оскільки вони не враховують емоційну та

нейробіологічну природу опору діяльності. Наше дослідження представляє цілісну програму психологічного супроводу, яка базується на синтезі когнітивно-поведінкової терапії (КПТ), нейрофізіологічних досліджень та сучасних моделей зміни поведінки.

Основним постулатом створеної нами програми є теза про те, що управління часом — це насправді управління собою та своїми справами, своїми емоціями та когнітивними ресурсами в межах незмінної фізичної величини.

Програма супроводу повинна навчити учасників створювати систему проміжних винагород, щоб підтримувати рівень дофаміну протягом довготривалих проєктів, протидіючи природній тенденції мозку до втрати інтересу.

Перед впровадженням тренінгової програми необхідно провести ґрунтовну оцінку вихідного рівня навичок саморегуляції та управління часом. Це дозволяє персоналізувати програму та забезпечити об'єктивне вимірювання прогресу.

Основним інструментом для оцінки рівня прокрастинації є загальна шкала прокрастинації К. Лея (1986). Вона дозволяє диференціювати хронічних прокрастинаторів від осіб із ситуативними труднощами [39]. Шкала складається з 20 пунктів, де респондент оцінює свою поведінку за 5-бальною шкалою Лікерта.[19]

Також доцільно використовувати Опитувальник поведінки в управлінні часом [10]. Він дозволяє оцінити конкретні компетенції учасників:

- постановка цілей та пріоритезація;
- використання інструментів планування та рутин;
- перевага до структурованості та порядку;
- суб'єктивне відчуття контролю над часом.

Результати тестування стають базовою точкою для подальшого аналізу ефективності тренінгу, де оцінюється не лише задоволеність навчанням, а й зміна поведінки на робочому місці

Спираючись на результати констатувального етапу дослідження, які виявили переважно середній та низький рівні самоорганізації у значної частини майбутніх фахівців (28,3% та 48,9% відповідно), ми визначили та теоретично обґрунтували комплекс психолого-педагогічних умов, необхідних для ефективного розвитку їхньої часової компетентності в освітньому просторі ЗВО:

По-перше, слід забезпечити активізація професійно-рефлексивної позиції особистості. Трансформація сприйняття часу від «суб'єктивно-побутового» до «професійно-діяльнісного». Студент має усвідомити тайм-менеджмент як інструмент профілактики професійного вигорання та обов'язкову компетенцію майбутнього психолога-практика.

Слід досягти оптимізації внутрішнього хронотопу через подолання прокрастинації. Переорієнтація з деструктивних часових перспектив («Негативне минуле», «Фаталістичне теперішнє») на проактивну перспективу «Майбутнього» шляхом рефлексії власних життєвих цілей.

Обов'язковим повинно стати формування індивідуального стилю саморегуляції поведінки. Навчання студентів гнучкому поєднанню класичних технік планування із сучасними цифровими інструментами (екосистема Notion, Trello, Google Календар), що відповідає когнітивному стилю сучасної студентської молоді.

З метою реалізації визначених умов нами було розроблено тренінгова програма «Часова архітектура майбутнього психолога» обсягом 24 академічні години (16 годин — аудиторних інтерактивні заняття, 8 годин — самостійної індивідуальної практики з використанням цифрових планерів). Основними формами роботи є інтерактивні лекції, кейс-методи, психологічні вправи, шеринг, індивідуальне моделювання життєвих цілей. Мета тренінгу є розвиток системних навичок управління часом, підвищення рівня усвідомленої саморегуляції поведінки та подолання прокрастинації у студентів-психологів.

Таблиця 2.5.

**Тематичний план тренінгової програми «Часова архітектура
майбутнього психолога»**

№ модуля	Тема заняття	К-сть годин	Психологічний зміст та ключові техніки
Модуль 1	<i>Психосемантика часу та цілепокладання</i>	4	Діагностика особистісних деструкторів часу. Техніки декомпозиції цілей (SMART, «Дерево цілей»). Робота з хронотопом Зімбардо (розвиток орієнтації на майбутнє).
Модуль 2	<i>Тактичний тайм- менеджмент та пріоритезація</i>	4	Організація щоденного простору. Матриця Ейзенхауера, принцип Парето (20/80), метод ABCDE. Впровадження інструментів Notion та Google Календар.
Модуль 3	<i>Психологія прокрастинації та саморегуляція</i>	4	Робота з внутрішнім опором. Техніка Помодоро (Pomodoro), «жаби» та «слони» в тайм- менеджменті. Розвиток вольової регуляції за В. Моросановою.
Модуль 4	<i>Професійна рефлексія та стресостійкість</i>	4	Тайм-менеджмент як інструмент профілактики синдрому емоційного вигорання (СЕВ). Моделювання консультативних кейсів: «Психолог і клієнт із запитом на самоорганізацію».

Програма тренінгу розроблена як інтенсивний модульний курс, що поєднує теоретичну підготовку, практичні вправи та групову рефлексію.

Наведемо для прикладу конкретні вправи, які можуть використовуватися під час проведення занять за кожним модулем тренінгової програми.

Модуль 1: Психосемантика часу та цілепокладання.

Мета модуля — сформувати в учасників розуміння часу як вичерпного та незамінного ресурсу.

Вправа «Для мене час це...»: Учасники знайомляться, висловлюючи своє ставлення до часу, що дозволяє тренеру оцінити їхній «Locus of control» — зовнішній або внутрішній.

Вправа «Очікування» з пісочним годинником: Учасники пишуть свої цілі на стікерах і клеять їх у верхню частину намальованого годинника. Це створює візуальну метафору піску, що тече, символізуючи необхідність діяти зараз

Перегляд відео «Цінність часу»: Перегляд короткого мотиваційного ролика для стимуляції емоційної відповіді та рефлексії

Модуль 2. Тактичний тайм-менеджмент та пріоритезація

Цей блок спрямований на деконструкцію звичних моделей поведінки та вивчення інструментів вибору. Під час проведення цього модуля слід познайомити здобувачів з матрицею Ейзенхауера, тобто навчити проводити межу між терміновим та важливим. Особливий акцент робиться на Квадранті II (важливо, але не терміново), оскільки саме тут знаходяться завдання, що забезпечують стратегічне зростання. Також вважаємо за потрібне розглянути «пожирачів часу» (хронофагів). Краще це робити під час групової роботи з ідентифікації факторів, що відволікають (соцмережі, неплановані візити, розмови ні про що).

Модуль 3: Психологія прокрастинації та саморегуляція

Під час цього модуля доцільним є навчання конкретним методам, що полегшують роботу префронтальної кори. Зокрема, техніка Pomodoro — метод

спринтів (25 хвилин роботи, 5 хвилин перерви). Це дозволяє мозку зберігати фокус і запобігає когнітивній втомі; метод «Eat a Frog» або принцип виконання найважчого завдання на початку дня. Це знижує рівень тривоги та звільняє когнітивний ресурс для решти справ. Знайомство з правилом 80/20 (Парето), яке вчить, що 20% зусиль приносять 80% результату.

Модуль 4. Професійна рефлексія та стресостійкість передбачає закріплення навичок через ділові ігри та симуляції реальних робочих ситуацій. Наприклад, це можуть бути: вправа «Бій з хронофагами», під час якої учасники створюють колажі або списки стратегій протидії типовим перешкодам та підсумкова рефлексія наприклад у формі переміщення стікерів з очікуваннями у нижню частину пісочного годинника для оцінки результативності заняття.

Кожна вправа в програмі має подвійну мету: навчання конкретній техніці та виклик глибокого психологічного інсайту щодо власних обмежень.

Оскільки основною причиною прокрастинації є уникання негативних емоцій, програма супроводу включає навчання наступним навичкам:

1. Самоспівчуття. Замість самобичування за прокрастинацію, учаснику пропонується прийняти свою помилку та зосередитися на наступному маленькому кроці. Прощення себе за затримки доведено знижує рівень майбутньої прокрастинації.

2. Техніка «Done Criteria». Чітке визначення того, коли робота вважається завершеною, щоб запобігти перфекціоністському «поліруванню», яке є прихованою формою уникання завершення.

3. Рефреймінг тривоги. Тлумачення стресу не як сигналу до втечі, а як палива для концентрації. Учасники вчаться знаходити «оптимальний рівень стресу», який мотивує, але не паралізує.

Психологічний супровід формування навичок управління часом використовує концепцію «Implementation Intentions» (If-Then planning). Це дозволяє автоматизувати поведінку в критичних ситуаціях. Працює це у формі представлений у таблиці 2.6.

Таблиця 2.6.

Приклад роботи в техніці If-Then planning

Тригер (If)	Дія (Then)	Психологічний ефект
Якщо я відчуваю спокусу відкрити соцмережі під час роботи...	...то я зроблю три глибокі вдихи і повернуся до завдання ще на 5 хвилин.	Переривання автоматичного імпульсу, зміцнення префронтального контролю.
Якщо колега просить про допомогу, коли я зайнятий важливим проєктом...	...то я скажу: «Я допоможу тобі о 16:00, зараз я завершую пріоритетну справу.	Захист особистих кордонів, запобігання перевантаженню.
Якщо завдання здається занадто великим і лякаючим...	...то я розділю його на мікро-кроки по 10 хвилин і почну з найпростішого.	Зниження порогу входу, подолання «паралічу аналізу».

Для підтримки нових звичок використовуються методи м'якого архітектурного впливу на вибір учасника. Це можуть бути автоматичні нагадування, за допомогою налаштування календарів так, щоб вони блокували час для обідньої перерви та стратегічного планування за замовчуванням; шляхом соціального підкріплення через створення каналів у месенджерах, де учасники діляться своїми «перемогами над жабами» або «спринтами Pomodoro» або використання гейміфікація у вигляді систем балів, значків та лідерських дошок за вчасне завершення етапів складних проєктів.

Отже, програма психологічного супроводу з розвитку навичок управління часом демонструє, що справжня продуктивність неможлива без глибокої роботи над емоційним інтелектом та саморегуляцією. Тайм-менеджмент — це не про годинники, а про цінності та здатність особистості залишатися вірною своїм довгостроковим намірам всупереч хвилиним слабкостям.

Ключовим фактором успіху є трансформація сприйняття часу: від ворожого ресурсу, якого «завжди бракує», до нейтрального середовища, в

якому ми розгортаємо свою життєдіяльність. Навчання технікам планування без опрацювання страхів, перфекціонізму та когнітивних упереджень дає лише тимчасовий ефект. Тільки через інтеграцію нейробіологічних знань, КПТ-технік та ігрових симуляцій можна досягти стійкої зміни поведінкових паттернів.

Висновки до другого розділу.

У ході емпіричного дослідження особливостей та рівнів розвитку навичок управління часом у майбутніх психологів було отримано результати, які дозволяють сформулювати такі висновки:

1. Доведено системний зв'язок між сприйняттям часової перспективи та деструкторами тайм-менеджменту. Встановлено, що високий рівень прокрастинації у студентів-психологів безпосередньо детермінований хронотопічними деформаціями особистості. Майбутні фахівці, схильні до хронічного відкладання справ, мають статистично значущі вищі показники за шкалами «Негативне минуло» ($m=3,89$) та «Фаталістичне теперішнє» ($m=3,47$) при $p < 0,01$). Вони сприймають час як зовнішній, невідконтрольний фактор, що блокує волю зусилля до самоорганізації. Натомість низький рівень прокрастинації забезпечується вираженою орієнтацією на «Майбутнє» ($m=4,12$), яка виступає головним психологічним предиктором ефективного довгострокового планування.

2. Виявлено позитивну динаміку часової компетентності у процесі професіоналізації. Компаративний аналіз засвідчив наявність якісних та кількісних розбіжностей між студентами молодших і старших курсів спеціальності 053 «Психологія». На молодших курсах переважає стихійний контроль часу (44% «тримають усе в голові»), а 68,1% респондентів страждають від хронічного дефіциту часу. На старших курсах і в магістратурі цей показник знижується до 41,9% ($= 12,44$ при $p < 0,01$) завдяки переходу до системного планування за допомогою цифрових застосунків (45%). Крім того, 58,1% магістрантів демонструють високу готовність надавати професійну

психологічну допомогу клієнтам із проблемою прокрастинації, що свідчить про глибоку інтеграцію навичок тайм-менеджменту у структуру їхньої професійної рефлексії.

3. Обґрунтовано психологічні механізми управління часом через призму саморегуляції. Результати кореляційного аналізу за Ч. Спірменом довели, що часова компетентність не є ізольованою технічною навичкою. Загальний рівень саморегуляції поведінки особистості (ЗР) утворює потужний регуляторний комплекс із часовою перспективою майбутнього ($r = 0,62$) та виступає головним фактором мінімізації суб'єктивного дефіциту часу ($r = -0,56$ при $p < 0,01$). Провідними внутрішніми інструментами оптимізації часового ресурсу визначено психічні процеси «Планування» та «Програмування» дій.

4. Визначено кількісний розподіл вибірки та обґрунтовано потребу в психологічному супроводі. Диференціація досліджуваних дозволила встановити, що більшість студентів-психологів (48,9%) перебувають на середньому (ситуативно-фрагментарному) рівні розвитку навичок управління часом. Високий (системно-проактивний) рівень притаманний 22,8% загальної вибірки (хоча серед магістрантів він сягає 34,9%). Разом з тим, значна частина майбутніх фахівців (28,3%) демонструє низький (стихійно-реактивний) рівень самоорганізації.

Отримані емпіричні дані в цілому зафіксували наявність суперечності між високою цінністю часу для майбутньої професійної діяльності психолога та недостатньою сформованістю прикладних навичок тайм-менеджменту у студентів, що обґрунтовує необхідність розробки та впровадження спеціалізованої програми психологічного тренінгу в освітній процес ЗВО.

ВИСНОВКИ

У нашій кваліфікаційній роботі наведено теоретичне узагальнення та нове розв'язання актуальної наукової проблеми, що виявляється у визначенні теоретико-методологічних засад, емпіричному дослідженні особливостей, чинників, рівнів та бар'єрів розвитку навичок управління часом у професійному становленні майбутніх фахівців, а також в обґрунтуванні та впровадженні програми їхнього психологічного супроводу в освітній простір ЗВО. Отримані результати теоретичного та емпіричного аналізу дозволили сформулювати такі загальні висновки:

1. Доведено, що тайм-менеджмент є формою самокерованої активності, де час виступає не як пасивний об'єкт зовнішнього впливу, а як динамічний внутрішній ресурс для реалізації ціннісно-смислових установок особистості. Управління часом у сучасному розумінні визначено як мистецтво жити у злагоді з власними цілями та ресурсами, де психологічна грамотність є обов'язковою умовою досягнення як професійного успіху, так і особистого благополуччя. Інтеграція процесів цілепокладання, циклічної саморегуляції та імплементаційних намірів (конкретних планів дій у форматі «якщо... то...») створює надійний каркас для продуктивної діяльності людини в епоху високої невизначеності та інформаційних перевантажень.

2. Встановлено, що успішність планування опосередкована комплексом внутрішніх індивідуально-психологічних факторів: самоефективністю, локусом контролю та особливостями темпераменту. Психологічним «ядром» ефективності тайм-менеджменту є «сприйманий контроль» над часом, який безпосередньо знижує рівень тривожності та запобігає професійному вигоранню. Суб'єктність у часі виявляється не лише в технічному вмінні користуватися інструментами планування (планерами, органайзерами), а в глибокій здатності особистості інтегрувати власну ідентичність, цінності та інтернальний локус контролю у гармонійну життєву та професійну перспективу.

3. Теоретично та емпірично доведено, що прокрастинація має не стільки когнітивну (пов'язану з дефіцитом інтелектуальних навичок планування), скільки емоційну природу. Вона є наслідком невміння особистості справлятися з негативними емоційними станами (фрустрацією, нудьгою, страхом невдачі), пов'язаними з виконанням конкретних завдань. Емпіричний аналіз підтвердив прямий системний зв'язок між сприйняттям часової перспективи та деструкторами тайм-менеджменту. Хронічне відкладання справ студентами-психологами детерміноване хронотопічними деформаціями особистості: респонденти з високою прокрастинацією мають статистично значущі вищі показники за шкалами «Негативне минуле» ($m=3,89$) та «Фаталістичне теперішнє» ($m=3,47$ при $p < 0,01$), сприймаючи час як зовнішній, невідконтрольний фактор, що блокує вольові зусилля. Натомість орієнтація на «Майбутнє» ($m=4,12$) виступає провідним предиктором успішного довгострокового планування.

4. Процес професіоналізації майбутнього фахівця визначено як послідовний шлях до темпоральної зрілості, де кожен етап навчання додає нові інтегральні якості: від елементарної виконавської дисциплінованості до стратегічного самоменеджменту. Компаративний аналіз засвідчив наявність якісних та кількісних розбіжностей між курсами спеціальності «Психологія». Якщо на молодших курсах переважає стихійний контроль часу (44% респондентів «тримають усе в голові») і 68,1% осіб страждають від хронічного дефіциту часу, то на старших курсах і в магістратурі цей деструктивний показник знижується до 41,9% ($12,44$ при $p < 0,01$). Оптимізація відбувається завдяки переходу до системного планування за допомогою цифрових застосунків (45%). Разом з тим, 58,1% магістрантів виявляють високу готовність надавати професійну допомогу клієнтам із проблемою прокрастинації, що вказує на глибоку інтеграцію навичок тайм-менеджменту у структуру їхньої професійної рефлексії.

5. На основі кореляційного аналізу за Ч. Спірменом доведено, що часова компетентність не є ізольованою технічною навичкою. Загальний рівень

саморегуляції поведінки особистості (ЗР) утворює потужний регуляторний комплекс із часовою перспективою майбутнього ($r = 0,62$) та виступає головним фактором мінімізації суб'єктивного дефіциту часу ($r = -0,56$ при $p < 0,01$). Провідними внутрішніми інструментами оптимізації часового ресурсу визначено психічні процеси «Планування» та «Програмування» дій.

6. Розподіл вибірки дозволив встановити, що більшість студентів (48,9%) перебувають на середньому (ситуативно-фрагментарному) рівні розвитку навичок управління часом. Високий (системно-проактивний) рівень притаманний 22,8% загальної вибірки (хоча серед магістрантів він сягає 34,9%). Водночас значна частина майбутніх фахівців (28,3%) демонструє низький (стихійно-реактивний) рівень самоорганізації. Отримані емпіричні дані зафіксували наявність суперечності між високою об'єктивною цінністю часу для майбутньої професійної діяльності та недостатньою сформованістю прикладних навичок тайм-менеджменту в студентів, що обґрунтовує необхідність розробки та впровадження спеціалізованої програми психологічного тренінгу в освітній процес ЗВО.

7. З метою оптимізації часового ресурсу, збереження психічного здоров'я та досягнення життєвої задоволеності в умовах зростаючої складності навколишнього світу, обґрунтовано необхідність таких кроків: перехід від «механіки» (простого ведення списків) до «сприйманого контролю» через узгодження щоденних дій із довгостроковими ціннісно-смысловими орієнтирами; розвиток внутрішнього (інтернального) локусу контролю, що дозволяє суб'єкту брати повну відповідальність за свій часовий бюджет і мінімізувати фаталістичні установки; врахування обмеженості когнітивних ресурсів (сили волі) та інтеграція управління часом з енергоменеджментом, що передбачає використання технік автоматизації рутини задля збереження психоенергетичного потенціалу для стратегічних завдань, а також врахування біологічних, психологічних ритмів і культурних відмінностей часової орієнтації людини; забезпечення цілеспрямованої психологічної підтримки студентів у ЗВО, спрямованої на подолання

особистісної та ситуативної тривожності, зміцнення внутрішньої мотивації, подолання емоційної першопричини прокрастинації та розвиток резильєнтності до глобальних викликів сучасності.

Майбутній фахівець, який володіє розвиненою часовою компетентністю, демонструє не лише високу ефективність у роботі, а й значно кращий стан психоемоційного здоров'я, що є критично важливим для довгострокового успіху. Таким чином, формування особистості як суб'єкта часової організації визначено як одне зі стратегічних завдань сучасної вищої освіти, що безпосередньо забезпечує конкурентоспроможність, професійне здоров'я та життєве благополуччя випускників у динамічному світі.

Наше дослідження не вичерпує всіх аспектів зазначеної проблеми. Перспективи подальших наукових розвідок вбачаємо у вивченні гендерних відмінностей часової компетентності студентів, а також у дослідженні трансформацій суб'єктності в часі під впливом тривалого професійного стресу та умов цифровізації робочого простору.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

1. Бондаренко Є.В. Тренінгові та інтерактивні технології як засіб формування професійно-мовленнєвої компетентності майбутніх судноводіїв. *Наукові записки Бердянського державного педагогічного університету. Серія: Педагогічні науки*. 2016. Вип. 3. С.82-89.
2. Буняк Н.М. Тайм-менеджмент як інструмент підвищення ефективності діяльності підприємства. *Економіка і суспільство*. 2018. Вип.14. С.279-283.
3. Герасимович В.А., Стахова О.О. Емоційний інтелект як чинник самореалізації студентської молоді. *Proceedings of the 2nd International Scientific and Practical Conference «Scientific Exploration: Bridging Theory and Practice»*. December 9-11, 2024 Berlin, Germany. С.235-241.
4. Дакал А. Психологічні особливості сприйняття часу особистістю в умовах сучасності. *Сучасна медицина, фармація та психологічне здоров'я*, 2025. №1(19), С. 107-112.
5. Демчук О.А. Локус контролю в структурі «Я-концепції» особистості як когнітивна детермінанта вибору копінг-стратегій. *Науковий вісник Херсонського державного університету. Серія Психологічні науки*. 2016. Вип. 2(1). С.53-58.
6. Дзевульська І. Ігнатіщев М., Титаренко В. Присяжнюк Л. Дружиніна К. Процес наукового дослідження в психології та його етапи. *Грааль науки*. 2022. № 17. С. 391-399.
7. Діяльнісна самореалізація особистості в освітньому просторі: монографія / В.В. Бучма, О.В. Гурова, Л.В. Дзюбко та ін.. / за ред. С.Д. Максименка. Київ: Видавничий Дім «Слово», 2017. 262 с.
8. Дмишко О. Детермінанти та психологічні особливості локусу контролю особистості. *Наука і освіта*. 2008. № 8-9. С.47-51.

9. Іскерський І.С. Технології цілепокладання у тайм-менеджменті: сутнісна характеристика *Professional Education: Methodology, Theory and Technologies* 2022, Vol 16. С. 110–127.
10. Карамушка Л.М., Бондарчук О.І., Грубі Т.В. Методики дослідження перфекціонізму, трудоголізму та прокрастинації особистості: методичний посібник. Кам'янець-Подільський : ПП «Аксіома», 2019. 80 с.
11. Карамушка Л.М., Москальов М.В. Психологічні умови підготовки майбутніх менеджерів до управління змінами в організації : монографія. Київ : «Просвіта», 2011. 200 с.
12. Керекеша О.В., Осадчий М.Л. Мотивація до навчальної діяльності студентів у вищому навчальному закладі. *Науковий вісник Одеського національного економічного університету*: збірник наукових праць. 2021. №11-12 (288-289). С.126-131.
13. Коваленко Н.П., Боброва Н.О., Ганчо О.В., Зачепило С.В. Мотивація студентів як запорука успішного професійного розвитку. *Медична освіта*. 2020. №3. С. 43-48.
14. Кокун О.М. Психологія професійного становлення сучасного фахівця: монографія. Київ: ДП «Інформ.-аналіт. агенство», 2012. 200 с.
15. Конспект лекцій з навчальної дисципліни особистий, корпоративний та публічний тайм-менеджмент / уклад. Маліновська О.Я. Львів: ЛНУ імені Івана Франка, 2018. 112с.
16. Коханова О.П. Індивідуальний стиль професійної діяльності: значення та проблема формування. *The unity of science*. 2015. № 2. С.68-71.
17. Крукевич Н.М. Проблеми становлення поняття тайм-менеджмент. *Торгівля, комерція, підприємництво*. 2014. Вип. 17. С.119-122.
18. Кузнєцов М.А., Діомідова Н.Ю. Емоційний інтелект як чинник психоемоційних станів студентів в умовах іспиту. Харків: «Діса плюс», 2017. 189 с.

19. Лугова В.М. Прокрастинація: основні причини, наслідки та шляхи подолання URL: <https://repository.hneu.edu.ua/handle/123456789/18954> (Дата звернення 19.11.2025).
20. Машак С., Бовтач І. Вплив тривожності на академічну успішність студентів. *Науковий вісник Ужгородського національного університету: Серія: Психологія*. Ужгород : Видавничий дім «Гельветика», 2025. Вип. 2. С. 36–40.
21. Назарук Н.В. Прокрастинація як психологічний феномен. *Науковий вісник Ужгородського національного університету, Серія Психологія*. 2022. Випуск 3. С.66-70.
22. Неведомська Є.О., Михайловська Т.О. Вплив темперамента студента на його тривожність. *Наукове товариство Smart and Young*. 2016. Т. 1, № 3. С.145-151.
23. Оніпко З. Феномен прокрастинації в сучасній психології: теоретичні засади дослідження. *Вісник Київського національного університету імені Тараса Шевченка. Психологія*. 2020. Вип. 2(12). С. 66-71.
24. Опитувальник часової перспективи особистості Зімбардо (ZTPI) - EzTests.xyz. URL: https://www.eztests.xyz/tests/time_ztpi/ (Дата звернення 07.01.2026).
25. Павелків Р.В. Рефлексія як механізм формування індивідуальної свідомості та діяльності особистості. *Вісник післядипломної освіти. Серія Соціальні та поведінкові науки*. 2019. Випуск 8(37). С.84-98.
26. Поворозник К.О. Часова перспектива особистості як ресурс розвитку і самовдосконалення. *Актуальні проблеми психології*. 2015. Т.7. Вип. 34. С. 147-155.
27. Прищак М. Д., Лесько О. Й. Психологія управління в організації : навчальний посібник. Вінниця, 2012. 141 с.
28. Професійне становлення особистості: психологічні детермінанти : монографія / Т. Ямчук, М. Долинай, Б. Барчі та ін.; за заг. ред. д. психол. н. Т. Щербан. Мукачєво: РВВ МДУ, 2023. 207 с.

29. Ратушняк О.Г., Бадя Я.В., Гірник М.І. Тайм-менеджмент як основна складова ефективної діяльності підприємства в сучасних умовах господарювання. *Innovation and Sustainability*. 2022. № 3. С 186-192.

30. Свистун В. Мотивація досягнення як важливий чинник успіху в управлінській діяльності. *На допомогу керівнику професійно-технічного навчального закладу*: електронна серія збірників наукових праць. 2011. Випуск 2. URL: <https://lib.iitta.gov.ua/id/eprint/3192/1/%D0%BC%D0%BE%D1%82%D0%B8%D0%B2%D0%B0%D1%86%D1%96%D1%8F.pdf> (Дата звернення 11.11.2025).

31. Сеник О. Адаптація опитувальника часової перспективи особистості Ф. Зімбардо (ZTPI). *Соціальна психологія*. 2012. № 1/2 С. 153–168.

32. Сергєєнкова О.П. Столярчук О.А., Коханова О.П., Пасєка О.В. *Вікова психологія : навч. посіб. Київ: ТОВ «Центр учбової літератури». 2012. 384 с.*

33. Тайм-менеджмент: навч. посіб. для закладів вищ. освіти / уклад. Н.М. Малярчук. Умань : Видавець «Сочінський М.М.», 2024. 175 с.

34. Тайм-менеджмент: навч. посіб. для закладів вищ. освіти. / уклад. Н.М. Малярчук. Умань : Видавець «Сочінський М. М.», 2024. 175 с.

35. Тайм-менеджмент: навчальний посібник; 2-ге видання, перероблене і доповнене / О.Ю. Могилевська, С.А. Павловський, М.Ю. Поворозник, Л.В. Парій, А.М. Ребрина, О.Є. Наголюк, В.В. Братух. Київ: КНДУ «Науково-дослідний інститут соціально-економічного розвитку міста». 2025. 242 с.

36. Федорчук В.М., Федорчук В.В., Комарніцька Л.М. Тренінг комунікативної компетентності: Практикум / автори-упорядники: В.М. Федорчук, В.В. Федорчук, Л.М. Комарніцька. Кам'янець-Подільський : Видавець ПП Зволейко Д. Г., 2021. 176 с.

37. Шеховцова Н.А, Кучеренко С.М. Роль локусу контролю в організації професійно-навчальної діяльності курсантів НУЦЗУ. URL: <https://repositsc.nuczu.edu.ua/bitstream/123456789/9323/1/%D0%9A%D1%83%>

[D1%87%D0%B5%D1%80%D0%B5%D0%BD%D0%BA%D0%BE%208.pdf](#)

(Дата звернення 17.02.2026).

38. Шиделко А.В., Мачита А.Б. Прокрастинація серед студентської молоді: результати дослідження. *Вісник Національного університету оборони України*. 2024. №3 (79). С. 163-168.

39. Шкала загальної прокрастинації К. Лей URL: zTests.xyz, https://www.eztests.xyz/tests/personality_gps/ (Дата звернення 03.11.2025).

40. Шкала тривоги Спілбергера-Ханіна (State-Trait Anxiety Inventory – STAI). Клініка Ангелія. URL: <https://angelia.ua/shkala-tryvohy-spilberhera-khanina-state-trait-anxiety-inventory-stai/> (Дата звернення 07.11.2025).

41. Штиршов О.М., Шудра О.М. Тайм-менеджмент: історичний розвиток та використання в науці управління. *Публічне управління та регіональний розвиток*. 2018. № 1. С.194-209.

42. Aeon B., Faber A., Panaccio A. Does time management work? A meta-analysis. *PLoS One*. 2021 Jan 11; Vol. 16(1).

43. Beck, J. R.. Time Management. *PM Network*, 1987. 1(3), pp.19–22, 27-28.

44. Botha F., Dahmann S.C. Locus of control, self-control, and health outcomes. *SSM Popul Health*. 2023. Nov 24; 25.

45. Brady A.C., Wolters C.A., Yu S.L. Self-regulation of time: The importance of time estimation accuracy. *Front. Psychol. Sec. Educational Psychology*. 2022. №13.

46. Cannon J. Time Management-Knowledge Base. URL: <https://jobcannon.io/kb/time-management> (Дата звернення 24.02 2026).

47. Duranti G., Di Prata O. Everything is about time: does it have the same meaning all over the world? Paper presented at PMI Global Congress 2009—EMEA, Amsterdam, North Holland, The Netherlands. Newtown Square, PA: Project Management Institute.

48. Grissom J., Loeb S., Mitani H. Principal Time Management Skills: Explaining Patterns in Principals' Time Use, Job Stress, and Perceived Effectiveness. URL: <https://cepa.stanford.edu/sites/default/files/time%20management%20final.pdf> (Дата звернення 09.10.2025).
49. Knowlton A.P., Naher S. Time Management Behavior Structural Equation Model Predicts Global Sleep Quality in Traditional Entry University Students. *Am J Health Education*. 2023. №54(4). pp. 265-274.
50. Locke E.A., Latham G.P. Building a Practically Useful Theory of Goal Setting and Task Motivation. *American Psychologist*. 2002. Vol. 57, No. 9, p. 705–717.
51. Locke E.A., Latham G.P. New Directions in Goal-Setting Theory. *Association for Psychological Science*. 2006. Volume 15. Number 5. pp. 265-268.
52. Lunenburg F.C. Goal-Setting Theory of Motivation. *International journal of management, business, and administration*. 2011. Volume 15, №1. pp.1-6.
53. Latham G.P., Locke E.A. Self-Regulation through Goal Setting. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*. 1991. № 50. pp. 212-247.
54. Macan T. Time Management: Test of a Process Model. *Journal of Applied Psychology*. 1994. Vol. 79(3). pp 381-391. (35).
55. Paul M. Umbrella summary: Time management. Quality Improvement Center for Workforce Development. 2021. URL: <https://digitalcommons.unl.edu/qicwdumbrella/20/> (Дата звернення 13.11.2025).
56. Trueman M., Hartley J. Measuring Time-Management Skills: Cross-Cultural Observations on Britton and Tesser's Time Management Scale. *Higher Education*, 1996. № 32, p. 199-215.
57. Valente S.; Lourenço A. A.; Paiva M.O.; Oliveira H.; Dominguez-Lara S.; Carvalho L.; Rebola F. Students' Self-Regulated Learning: The Role of Planning Time Management and Procrastination. *Preprints* 2024, 2024120736.

58. Young A.N., Bourke A., Foley S., Di Blasi Z. Effects of time management interventions on mental health and wellbeing factors: A protocol for a systematic review. *PLoS One*. 2024 Mar 11; 19(3).

59. Zimmerman B.J. An Expert Mentor through Cyclical Phases of Self-regulatory Feedback. New Orleans. 2011. 13 p.

**Анкета «Самоорганізація та часові бар'єри у професійній
підготовці психолога»**

Шановний колего! Запрошуємо Вас взяти участь у дослідженні, присвяченому вивченню особливостей управління часом у майбутніх психологів. Ваші щирі відповіді допоможуть оптимізувати освітній процес та розробити ефективні програми психологічного супроводу студентів. Анкета є повністю анонімною, а всі дані будуть використані лише в узагальненому науковому вигляді.

БЛОК А. Соціально-демографічний та академічний

1. Вкажіть Ваш курс навчання:

- а) 1 курс (бакалаврат)
- б) 2 курс (бакалаврат)
- в) 3 курс (бакалаврат)
- г) 4 курс (бакалаврат)
- д) 1 або 2 курс (магістратура)

2. Ваша форма навчання:

- а) Денна
- б) Заочна / Дистанційна

3. Чи поєднуєте Ви навчання з роботою/підробітком?

- а) Ні, займаюся лише навчанням
- б) Так, працюю на умовах часткової зайнятості (парт-тайм, фріланс)
- в) Так, працюю на умовах повної зайнятості

БЛОК Б. Суб'єктивна оцінка часового дефіциту та «хронофагів»

4. Як часто Ви відчуваєте гострий брак часу (стан «нічого не встигаю»)?

- а) Постійно (щодня)
- б) Часто (кілька разів на тиждень)
- в) Епізодично (переважно під час сесії, модулів, дедлайнів)
- г) Рідко / Майже ніколи

5. Оцініть за 5-бальною шкалою, наскільки успішно Вам вдається балансувати між різними сферами життя (де 1 — повністю незадоволений/а, 5 — повністю задоволений/а):

Академічна сфера (навчання, написання курсових тощо): 1 2 3 4 5

Особисте життя, сім'я, спілкування з друзями: 1 2 3 4 5

Побут, відпочинок, сон та турбота про здоров'я: 1 2 3 4 5

Професійний саморозвиток (курси, читання фахової літератури): 1 2 3 4 5

6. Які чинники, на Вашу думку, є найбільшими «поглиначами» Вашого часу (хронофагами)? (Оберіть не більше 3-х варіантів)

- а) Неструктуроване «зависання» в соцмережах та месенджерах
- б) Невміння сказати «ні» відволікаючим проханням інших людей
- в) Відсутність чіткого плану дій на день/тиждень
- г) Схильність відкладати складні завдання на останній момент (прокрастинація)
- д) Побутові справи та тривала логістика (дорога до ЗВО/роботи)
- е) Складнощі з виділенням головного (розставленням пріоритетів)
- ж) Інше (напишіть): _____

7. Укажіть, які емоційні стани Ви найчастіше відчуваєте у ситуації дефіциту часу? (Оберіть усі підходящі варіанти)

- а) Тривога та внутрішнє напруження
- б) Дратівливість та спалахи гніву
- в) Апатія, почуття провини та безпорадність
- г) Мобілізація сил, азарт, підвищення концентрації
- д) Хронічна втома та виснаження

БЛОК В. Професійна рефлексія тайм-менеджменту

8. Які інструменти планування та організації часу Ви використовуєте у повсякденному житті?

- а) Не використовую жодних інструментів, тримаю все в голові
- б) Паперові носії (щоденник, планер, стікери)
- в) Цифрові застосунки (Google Календар, Todoist, Notion, Trello тощо)
- г) Будильники, нагадування у телефоні
- д) Комбіную паперові та цифрові інструменти

9. Оцініть ступінь Вашої згоди з наступними твердженнями за шкалою від 1 до 5 (де 1 — абсолютно не згоден/а, 5 — повністю згоден/а):

- «Я чітко уявляю свої професійні цілі на найближчі 2–3 роки» 1 2 3 4 5
- «Вміння управляти часом — це професійно важлива якість для психолога» 1 2 3 4 5
- «Я легко можу перепланувати свій день, якщо обставини раптово змінилися» 1 2 3 4 5
- «Мій рівень самоорганізації дозволяє мені уникати стресу під час навчання» 1 2 3 4 5

10. Уявіть, що до Вас як до психолога звернувся клієнт із запитом на подолання хронічної прокрастинації. Чи відчуваєте Ви зараз достатньо теоретичних знань та практичних навичок, щоб надати йому кваліфіковану допомогу?

- а) Так, повністю готовий/а допомогти, спираючись на власний досвід та знання
- б) Скоріше так, знаю теорію, але не впевнений/а у практичних техніках
- г) Скоріше ні, мені самому/самій важко впоратися з цією проблемою
- д) Ні, абсолютно не готовий/а, цей напрям мені невідомий

11. Чи вважаєте Ви за доцільне впровадження спеціалізованого курсу або тренінгу з тайм-менеджменту та психології самоорганізації у програму підготовки майбутніх психологів?

- а) Так, це вкрай необхідно з 1-го курсу
- б) Так, але як вибіркового курсу для бажаючих
- в) Ні, студенти мають вчитися цьому самостійно
- г) Важко відповісти

12. Що, на Вашу думку, є головним бар'єром для ефективного управління часом саме у студентів-психологів? (Дайте розгорнуту відповідь)

Дякуємо за співпрацю!