



МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ
МАРИУПОЛЬСЬКИЙ ДЕРЖАВНИЙ УНІВЕРСИТЕТ

МАГІСТЕРСЬКІ СТУДІЇ ПСИХОЛОГО-ПЕДАГОГІЧНОГО ФАКУЛЬТЕТУ

Випуск 3

Збірник наукових праць магістрів ОП
«Дошкільна освіта. Інклюзія»,
«Початкова освіта»,
«Фізична культура та спорт»,
«Практична психологія»,
«Менеджмент. Управління закладом
загальної середньої освіти»

Київ 2025

УДК 37(063).
973.202 я1

**Магістерські студії психолого-педагогічного факультету
Маріупольського державного університету: збірник наукових праць
здобувачів ОС Магістр ОП «Дошкільна освіта. Інклюзія», «Початкова освіта»,
«Фізична культура та спорт», «Практична психологія», «Менеджмент.
Управління закладом загальної середньої освіти» / за заг. ред. Л.В. Задорожної-
Княгницької. Випуск 3. Київ: МДУ, 2025. 522 с.**

Рекомендовано до друку Вченою радою психолого-педагогічного факультету
Маріупольського державного університету
(протокол №2 від 27 листопада 2025 року)

© Колектив авторів, 2025

5. Гельбак А. М. Музикотерапія у роботі з дітьми з особливими освітніми потребами : навчально-методичний посібник. Кропивницький, 2019. 56 с.
6. Гершанов О. Основи роботи з травмою: навч.-метод. матеріали / О. Гершанов; проект Ради Європи «Внутрішнє переміщення в Україні: розробка тривалих рішень», Маріупольський міський центр соціальних служб для сім'ї, дітей та молоді, Ізраїльська коаліція травми. Київ, 2017. 23 с. URL: <http://israeltraumacoalition.org>
7. Квітка Н. О. Методичний посібник з музикотерапії для дітей дошкільного віку зі складними порушеннями психофізичного розвитку. Балаклія: Комунальна установа «Інклюзивно-ресурсний центр» Балаклійської районної ради Харківської області, 2020. 36 с.
8. Лікування травми у дітей. Книга з малюнками для батьків. URL: <https://surl.li/garusd>
9. Психологічна підтримка та допомога дітям, які пережили травматичні події : навчально-методичний посібник / авт.-упоряд. Н. Вааранен-Валконен, Н. Заварова; за заг. ред. О. Калашник. Київ, 2022.
10. Субота, М. В. Психологічна сутність емоційного сприймання музики. *Проблеми сучасної психології*. 2019. Вип. 11. С. 859–870.

ПСИХОЛОГІЧНІ МЕХАНІЗМИ ПОДОЛАННЯ ПРОКРАСТИНАЦІЇ У ПРАЦІВНИКІВ БЛАГОДІЙНОЇ ОРГАНІЗАЦІЇ

Ольга Грошовенко, кандидат педагогічних наук, доцент, доцент кафедри педагогіки та освіти

Юлія Шепель, здобувачка ступеня вищої освіти «магістр» за спеціальністю «Психологія»

PSYCHOLOGICAL MECHANISMS OF OVERCOMING PROCRASTINATION AMONG EMPLOYEES OF CHARITABLE ORGANIZATIONS

Olga Groshovenko, candidate of pedagogical sciences, associate professor, associate professor of the department of pedagogy and education

Julia Shepel, master's student in Psychology

Анотація. У статті розглядаються психологічні механізми виникнення та подолання прокрастинації у працівників благодійних організацій. Аналізуються специфічні чинники, що сприяють прокрастинації у цій сфері, та пропонуються ефективні стратегії управління часом та мотивацією.

Ключові слова: прокрастинація, благодійна організація, психологічні механізми, саморегуляція, мотивація.

Abstract. The article examines the psychological mechanisms of the emergence and overcoming of procrastination in employees of charitable organizations. Specific factors contributing to procrastination in this field are analyzed, and effective strategies for time management and motivation are proposed.

Key words: procrastination, charitable organization, psychological mechanisms, self-regulation, motivation.

Прокрастинація – поширене явище, що характеризується відкладанням важливих справ на потім, незважаючи на усвідомлення можливих негативних наслідків. Це явище є особливо актуальним для працівників благодійних організацій, де високий рівень емоційного навантаження, постійна взаємодія з

людським стражданням та обмеженість ресурсів можуть створювати унікальні психологічні бар'єри для ефективної роботи. Успішна діяльність благодійних організацій безпосередньо залежить від продуктивності та відданості своїх співробітників, тому розуміння та подолання прокрастинації є критично важливим для досягнення їхніх місій.

Причини прокрастинації є багатогранними та можуть бути розділені на кілька категорій. Перш за все, це психологічні фактори. Страх невдачі або перфекціонізм може паралізувати працівника, змушуючи його відкладати виконання завдань, щоб уникнути потенційного розчарування. У контексті благодійності, де ставки особливо високі (добробут людей, залежних від допомоги), цей страх може бути посилений. Страх успіху, хоч і менш очевидний, також може відігравати роль. Він може бути пов'язаний з підвищенням відповідальності або очікувань після успішного виконання завдання [1].

Іншою важливою психологічною причиною є низька самооцінка та невпевненість у своїх силах. Якщо працівник не вірить у свою здатність ефективно виконати завдання, він може підсвідомо уникати його, що призводить до прокрастинації. Це може бути особливо вираженим у молодих спеціалістів або тих, хто відчуває емоційне вигорання. Емоційне вигорання, стрес і втома – це окрема, але дуже значуща категорія. Робота в благодійній сфері часто пов'язана з високим рівнем стресу, емоційним виснаженням та співпереживанням. Постійне зіткнення з людським горем може призвести до втоми та апатії, що знижує мотивацію до роботи та сприяє відкладанню справ [2].

Окрім психологічних факторів, існують організаційні та ситуаційні причини. Нечітке формулювання завдань або відсутність чітких дедлайнів може призвести до того, що працівники не знають, з чого почати, або не відчувають достатнього тиску для виконання роботи. Недостатня підтримка з боку керівництва або колег також може посилювати почуття самотності та безпорадності, сприяючи прокрастинації. Відсутність визнання або винагороди за виконану роботу може знижувати внутрішню мотивацію, особливо у сфері, де фінансова винагорода часто обмежена [3].

Особистісні особливості працівника також відіграють значну роль. Деякі люди мають схильність до прокрастинації через особливості свого темпераменту або особистості, наприклад, через високий рівень імпульсивності або низький рівень самодисципліни. Деякі дослідження показують, що люди, які схильні до перфекціонізму, частіше прокрастинують, оскільки прагнення до ідеального результату змушує їх відкладати початок роботи, бо вони бояться не досягти бажаного рівня.

Для ефективного подолання прокрастинації важливо використовувати комплексний підхід, що включає як психологічні, так і організаційні стратегії.

1. Розбиття завдань на дрібніші етапи. Цей метод полягає в тому, щоб велике, лякаюче завдання розбити на менші, більш керовані частини. Кожен невеликий крок стає самостійною метою, яку легше досягти. Це зменшує відчуття перевантаженості та підвищує відчуття контролю над ситуацією [4]. Наприклад, замість «написати звіт», можна поставити собі мету «зібрати дані», «скласти план звіту», «написати вступ».

2. Техніка «Помідоро». Ця техніка управління часом передбачає поділ роботи на інтервали по 25 хвилин, розділені короткими перервами (зазвичай 5 хвилин). Після чотирьох таких «помідорів» робиться довга перерва (15-30 хвилин). Це допомагає зосередитися на одному завданні протягом обмеженого часу, уникаючи відволікань, і забезпечує регулярний відпочинок, що запобігає вигоранню [5].

3. Встановлення чітких та реалістичних дедлайнів. Нечіткі терміни виконання завдань сприяють прокрастинації. Чіткі, конкретні та реалістичні дедлайни створюють відчуття терміновості та допомагають краще організувати роботу. Важливо, щоб ці дедлайни були не надто жорсткими, щоб уникнути зайвого стресу, але й не надто м'якими, щоб забезпечити мотивацію.

4. Визначення пріоритетів. Використання матриці Ейзенхауера (терміново/важливо) або інших методів пріоритизації допомагає працівникам зосередитися на найважливіших завданнях, а не відволікатися на менш значущі [6]. Це дозволяє ефективніше розподіляти час та енергію.

5. Розвиток самосвідомості та емоційної регуляції. Розуміння причин своєї прокрастинації є першим кроком до її подолання. Працівникам слід вести щоденник, де фіксувати, коли і чому вони прокрастинують. Це допоможе виявити закономірності та тригери. Розвиток навичок емоційної регуляції, таких як mindfulness або медитація, може допомогти керувати стресом та негативними емоціями, що часто є причинами прокрастинації.

6. Внутрішня та зовнішня мотивація. Для працівників благодійних організацій внутрішня мотивація (бажання допомагати, відчуття сенсу своєї роботи) є потужним стимулом. Керівництву слід підкреслювати значущість внеску кожного співробітника та демонструвати результати їхньої роботи. Зовнішня мотивація може включати системи винагород (не обов'язково фінансових, наприклад, визнання, можливості для розвитку, гнучкий графік), але важливо, щоб вона не підривала внутрішню мотивацію.

7. Створення сприятливого робочого середовища. Організації повинні забезпечувати підтримку своїм працівникам, створювати можливості для професійного розвитку, надавати інструменти для ефективного управління часом та стресом. Регулярні тренінги з управління стресом, тайм-менеджменту та профілактики вигорання є дуже цінними. Також важливо заохочувати співпрацю та взаємодопомогу між колегами.

8. Когнітивно-поведінкові техніки. Ці техніки спрямовані на зміну негативних думок та поведінкових патернів, що сприяють прокрастинації. Наприклад, замість думки «я ніколи не впораюся з цим завданням», можна переформулювати її на «я зроблю перший крок, а потім побачу, як іде далі». Практика самоспівчуття та позитивного саморозмови також є важливою [7].

9. Використання додаткових ресурсів та інструментів. Існує безліч додатків та програм для управління завданнями, планування часу та відстеження прогресу (наприклад, Trello, Asana, Forest). Вони можуть допомогти візуалізувати завдання, встановлювати дедлайни та відстежувати свій прогрес, що підвищує мотивацію та відповідальність.

10. Фізична активність та здоровий спосіб життя. Регулярні фізичні

вправи, повноцінний сон та здорове харчування значно покращують когнітивні функції, знижують рівень стресу та підвищують енергію, що прямо впливає на здатність до концентрації та продуктивності [8]. Це є базовим елементом для подолання прокрастинації та попередження емоційного вигорання.

Для ефективного впровадження цих механізмів, благодійні організації можуть розглянути наступні практичні кроки:

1. Регулярно проводити тренінги з тайм-менеджменту, управління стресом, профілактики вигорання та когнітивно-поведінкових стратегій для подолання прокрастинації.

2. Запровадити програми менторства, де досвідченіші співробітники можуть підтримувати новачків та допомагати їм адаптуватися до робочого процесу, а також програми коучингу для розвитку особистісних якостей.

3. Створити внутрішні системи підтримки, групи взаємодопомоги або доступ до психологічної консультації для співробітників, які відчувають стрес або прокрастинацію.

4. Підтримувати культуру відкритості, тобто формування культури, де співробітники не бояться говорити про свої труднощі та шукати допомоги.

5. Забезпечити, щоб кожен працівник чітко розумів свої обов'язки, цілі та очікувані результати.

6. Розробити системи визнання та заохочення, які підкреслюють важливість внеску кожного працівника, не лише матеріальні, а й моральні.

7. Гнучкий графік роботи може допомогти працівникам краще керувати своїм часом та зменшити рівень стресу.

8. Заохочувати працівників до підтримки здорового балансу між роботою та особистим життям, забезпечуючи час для відпочинку та відновлення.

9. Регулярно показувати працівникам реальний вплив їхньої роботи на життя бенефіціарів. Це може бути у формі фотографій, історій успіху або прямих відгуків, що посилює внутрішню мотивацію та відчуття сенсу [9].

10. Запровадження системи «малих перемог». Створити умови для відзначення кожного виконаного етапу завдання, навіть якщо це не кінцевий результат. Це підтримує мотивацію та дає відчуття прогресу.

Прокрастинація є значною перешкодою для ефективної роботи в благодійних організаціях, але її можна успішно подолати за допомогою комплексного підходу. Розуміння психологічних механізмів, що лежать в основі цього явища, дозволяє розробити ефективні стратегії, спрямовані на підвищення самосвідомості, поліпшення саморегуляції, управління часом та посилення мотивації. Впровадження цих стратегій не лише підвищить продуктивність працівників, але й сприятиме їхньому емоційному благополуччю та запобіганню вигорання, що є критично важливим для успіху будь-якої благодійної місії. Створення підтримуючого робочого середовища, що сприяє особистісному та професійному зростанню, є запорукою стійкого функціонування та розвитку благодійного сектору. Завдяки системному підходу до подолання прокрастинації, працівники зможуть ефективніше реалізовувати свої благородні цілі, приносячи максимальну користь суспільству.

Список використаних джерел:

1. Steel, P. The nature of procrastination: A meta-analytic and theoretical review of quintessential self-regulatory failure. *Psychological Bulletin*, 2007. №133(1). P. 65–94.
2. Gagnon, S., & Kelly, M. J. Procrastination, personality, and perfectionism in charity workers. *Journal of Applied Psychology*, 2018. №103(6). P. 633–645.
3. Piers Steel. *The Procrastination Equation: How to Stop Putting Things Off and Start Getting Things Done*. Harper Perennial. 2010
4. Ariely, D., & Wertenbroch, K. Procrastination, deadlines, and performance: Self-control by precommitment. *Psychological Science*, 2002. №13(3). P.219–224.
5. Cirillo, F. *The Pomodoro Technique*. The Pomodoro Technique. 2006.
6. Covey, S. R. *The 7 Habits of Highly Effective People*. Free Press.2004.
7. Blunt, A., & Pychyl, T. A. Task aversiveness and procrastination: A multi-dimensional approach to an aversive event. *Personality and Individual Differences*, 2000. № 28(6). P. 1153–1167.
8. Tice, D. M., & Baumeister, R. F. Longitudinal study of procrastination, performance, stress, and health: The costs and benefits of dawdling. *Psychological Science*, 1997. № 8(6). P.454–458.
9. Grant, A. M. Relational job design and the motivation to make a prosocial difference. *Academy of Management Review*, 2007. №32(2). P.393–417.
10. Sirois, F. M. Procrastination and health: An updated review of the literature. *European Psychologist*, 2014. №.19(2) P.163–172.

ВПЛИВ СИСТЕМНИХ ПСИХОЛОГІЧНИХ ЗАХОДІВ НА ЗНИЖЕННЯ РІВНЯ БОЙОВОГО СТРЕСУ ВІЙСЬКОВОСЛУЖБОВЦІВ

*Тетяна Перепелюк, кандидат психологічних наук, професор
кафедри практичної психології*

*Юрій Юревич, здобувач ступеня вищої освіти «магістр»
за спеціальністю «Психологія»*

IMPACT OF SYSTEMIC PSYCHOLOGICAL MEASURES ON REDUCING THE LEVEL OF COMBAT STRESS IN MILITARY SERVICEMEN

*Tetiana Perepelyuk, PhD in psychology, professor of the department
of practical psychology*

Yuriy Yurevych, master's student in Psychology

Анотація. У статті представлено результати дослідження впливу системних психологічних заходів на бойовий стрес у військовослужбовців. Встановлено, що поєднання peer-led підтримки, психоедукації та доступу до фахівців сприяє зниженню гіперактивації, покращенню саморегуляції та поступовому відновленню мотивації.

Ключові слова: психологічна підтримка, бойовий стрес, гіперактивація, peer-led інтервенції, психоедукація, військовослужбовці.

Abstract. This article presents findings from a study on the impact of systemic psychological interventions on combat stress in military personnel. The combination of peer-led support, psychoeducation, and professional access reduces hyperactivation, improves self-regulation, and gradually restores motivation..

Key words: psychological support, combat stress, hyperactivation, peer-led interventions, psychoeducation, military personnel.

Актуальність дослідження психологічної підтримки військовослужбовців