

institutions both on issues of employment, and traineeships. Successful implementation of the agrarian universities of its public mission was and is a necessary, but not sufficient condition for satisfying the personnel needs of the agribusiness. The optimality of the proportions of providing specific organizations and regions with skilled personnel, motivation of work, professional development of workers, their career growth and much more determines the efficiency of the use of human resources.

In the modern world, the ability to retrain and mobility has already been recognized as the most important qualities of professionals of any age, and this circumstance should be taken into account when developing the criteria for the employment of graduates.

**Keywords:** Russian Federation, agrarian branch, higher educational institution, graduate, agro-professional orientation process, synergetic approach, employer.

УДК 378

**ВАЛЕНТИН КОБЕЦЬ**

Національний технічний університет «Харківський політехнічний інститут»

## **ДЖЕРЕЛА НАВЧАННЯ У ПРОЦЕСІ ФОРМУВАННЯ ГОТОВНОСТІ МАЙБУТНІХ МЕНЕДЖЕРІВ ДО ПРОФЕСІЙНОЇ ДІЯЛЬНОСТІ**

У статті розглянуто сутність поняття «готовність до професійної діяльності» та підходи до вивчення цієї проблеми різними авторами. Запропоновано використовувати поняття «самоефективність» як самооцінну характеристику готовності майбутніх менеджерів до професійної діяльності. Розкрито зміст цього поняття, введеного А. Бандурою. Виділені фактори, що є джерелами навчання, за допомогою яких можна формувати і розвивати самоефективність, а отже, бажані для використання при формуванні готовності до професійної діяльності.

**Ключові слова:** готовність до професійної діяльності, формування, самоефективність, досвід, переконання, поведінка, емоції, самооцінка

**Постановка проблеми** Необхідність вдосконалення системи освіти, підвищення рівня її якості є важливим завданням сучасності, що передбачає наявність позитивних умов для становлення і формування студента як майбутнього фахівця та його особистісну самореалізацію в професійній діяльності. Для вирішення цієї проблеми необхідна підготовка фахівців, які володіють базовими знаннями та вміннями, здатні їх використовувати в складних, мінливих ситуаціях, мають високу професійну самосвідомість, необхідні для успішної роботи особистісні якості і властивості, комунікативну компетентність, володіють навичками саморозвитку і самовдосконалення.

У зв'язку з цим вивчення проблеми формування готовності майбутнього фахівця до успішної професійної діяльності є надзвичайно актуальним. У сучасній психологічній і педагогічній науці накопичено досить великий теоретичний і практичний матеріал щодо вирішення цієї проблеми в різних видах діяльності. Сформульовано велику кількість визначень готовності (її зміст, структура, основні параметри готовності студента та умови, які впливають на динаміку та стійкість її прояви, вивчено рівні готовності).

**Аналіз психолого-педагогічної літератури** з проблеми формування готовності майбутніх менеджерів дозволяє погодитися з авторами, які характеризують готовність, по-перше, як категорію теорії діяльності, яка вказує на функціональні особливості майбутньої професії та вимоги, які вона висуває до фахівця; по-друге, як категорію професійно-особистісного розвитку, забезпечує наявність необхідних якостей для успішного оволодіння діяльністю, які є психологічною основою прояву компетентності та формування професіоналізму; у третій, як категорію професійної освіти, що виражає мету, сукупний результат і якість професійної підготовки.

Формування готовності до професійної діяльності під час навчання у виші особливо актуально для майбутніх менеджерів, що обумовлено змінами в системі і методах управління в усьому світі, в Україні, яка має євроінтеграційну орієнтацію, і в країнах СНД, де відбувається складний процес становлення і розвитку ринкової економіки. Ця проблема розглядалася в роботах О. Ю. Айрапетової, Д. М. Корнеєва, В. Ю. Могилевської, І. В. Резанович, А. М. Топузової, Л. М. Феофанової та ін. Питання формування

готовності майбутніх менеджерів до професійної діяльності висвітлювалися в наукових дослідженнях Д. П. Алімасової, Н. С. Аулової, М. В. Зруш, Н. О. Кисельової та ін. Проте, незважаючи на актуальність проблеми, вона на сьогодні не може вважатися достатньо вивченою, зокрема, з урахуванням мінливих умов сьогодення.

**Метою** статті є узагальнення та систематизація матеріалів проведених досліджень з цієї проблеми, як в Україні, так і за кордоном, а також теоретичне обґрунтування результатів, отриманих автором, для розширення наукових знань про досліджуваний предмет, інтеграції розрізаних уявлень в єдину систему.

**Виклад основного матеріалу.** У працях багатьох вчених готовність до діяльності визначається як цілісне психологічне утворення, в якому інтегровані знання та вміння особистості засвоюються відповідно виду діяльності, що вона виконує. На думку Б. Г. Ананьєва, особистість не може обмежуватись характеристиками майстерності, продуктивності праці, її якості проявляються в той момент, коли виконується відповідна діяльність. Важливим при оцінці рівня підготовки він вважає визначення внутрішніх сил особистості, необхідних для успішної професійної діяльності в майбутньому [1]. Однак, механізм такої оцінки в науковій літературі не подано.

У зв'язку з цим викликає інтерес поняття самоефективності, введене А. Бандурою, яке передбачає усвідомлену здатність людини справлятися зі специфічними і складними ситуаціями і впливати на ефективність діяльності і функціонування особистості в цілому. Він розглядає самоефективність як важливий когнітивний фактор, що впливає на поведінку людини і його результати за допомогою когнітивних, мотиваційних, афективних, селективних і фізіологічних процесів [7]. А. Бандура також переконаний, що самоефективність можна розвивати як природним чином в ході життя та накопичення людиною досвіду успішних дій або спостереження за успіхом інших, так і шляхом спеціально організованого психологічного навчання або поведінкової психотерапії [2]. Ґрунтуючись на цьому, ми робимо висновок про те, що самоефективність в конкретній сфері діяльності (навчальній чи професійній) як комплексна характеристика професійно-особистісного розвитку людини повинна отримати свій подальший розвиток в процесі навчання у виші. При цьому її можна розглядати як комплексну оцінку стану готовності майбутніх менеджерів до різних аспектів професійної діяльності або як його самооцінку характеристику.

Дослідниками даного феномену самоефективності були виділені фактори, які є джерелами навчання, за допомогою яких можна формувати і розвивати самоефективність:

1) Вибудовування своєї поведінки на основі минулого досвіду успіху і невдач (переконавання формуються під впливом переживання власних успіхів у діяльності, які сприяють зміцненню віри в свої сили і більш енергійної поведінки);

2) Непрямий досвід (спостереження за іншими людьми, що досягають успіху в тій діяльності, у якій діятиме суб'єкт, посилює його впевненість у своїх силах і очікуваному успіху).

3) Вербальні переконавання та підтримка з боку оточуючих (породжують надію у індивіда на те, що він зможе добре виконати справу, але лише тоді, коли зовнішнє вербальне заохочення враховує його реальні здібності і можливості);

4) Система саморегуляції людини (усвідомлення мети діяльності, стратегії і тактики її досягнення, забезпечення необхідних умов для її виконання, здійснення програми дій, оцінка результатів та корекція способів досягнення результату).

5) Емоційний спокій («сигналізує» про те, що все йде нормально. При цьому переживання емоційних і фізіологічних станів викликає приємне збудження, впевненість у собі) [2].

Розглянемо їх докладніше.

1. Вибудовування своєї поведінки на основі безпосереднього і непрямого досвіду, здобутого в процесі навчання.

Найважливішим джерелом навчання людини є особистий позитивний досвід його безпосередньої діяльності, або спогади про те, що йому доводилося робити в минулому. Однак цей процес відбувається не тільки тоді, коли наш досвід є прямим і безпосереднім. Фактично навчання часто відбувається і шляхом спостереження за поведінкою інших людей, його наслідків. Хоча і не настільки дієвий, як попередній фактор, непрямий досвід також може вселити в людину впевненість у тому, що він може успішно впоратися з подібною діяльністю. Здатність навчатися шляхом спостереження дає людям можливість засвоювати складну, комплексну поведінку, без вивчення її методом власних проб і помилок. Засвоєння поведінки через спостереження є життєво важливим як для формування, так і для розвитку готовності майбутнього фахівця до професійної діяльності.

У процесі навчання у виші відбувається осмислення нової інформації, що надходить у наш мозок, і формуються знання, накопичені людством протягом тисячоліть його існування. Шляхом читання книг,

навчання, людина отримує знання про навколишній світ і про різні аспекти майбутньої професійної діяльності, а також вивчає досвід інших людей шляхом безпосереднього або опосередкованого спілкування з ними. Всі ці знання надходять в нейронну систему людини. Цей вторинний досвід, який записується в головному мозку, стає його власним.

Люди формують когнітивний образ певної поведінкової реакції через спостереження поведінки моделі, і далі ця закодована інформація, що зберігається в довготривалій пам'яті, служить орієнтиром в їх діях. Спостереження за успішною поведінкою може бути найсильнішим стимулом до уваги, збереження, моделювання і надалі вибудовування такої ж поведінки.

## 2. Моделювання отриманої інформації.

Інформація, що передана шляхом моделювання, сприяє збільшенню об'єму знань і умінь. Модель – це спрощений опис складного явища або процесу, який, зазвичай, являє собою його мініатюрну версію або репрезентацію. Це поняття позначає опис або аналогію, що використовується людиною для того, щоб полегшити візуалізацію чого-небудь, що недоступне безпосередньому спостереженню.

Моделювання поведінки включає в себе спостереження і опис ефективних механізмів, що лежать в основі здобутків будь-якого роду. При цьому складна подія або серія подій розбиваються на менші частини, що дозволяють тим або іншим способом відтворити вхідний об'єкт. Метою є встановлення найбільш значущих елементів мислення і дій, необхідних для того, щоб досягти певного результату або реакції.

Люди отримують відомості про набуття соціальних, професійних навичок, слідуючи часто за письмовими інструкціями і посібниками, що описують, як слід себе вести в тій чи іншій ситуації. У зв'язку з цим досить широко застосовується вербальне моделювання, так як за допомогою слів можна виразити практично нескінченну безліч типів поведінки, які було б незручно або нереально моделювати, вдаючись лише до наочних прикладів.

Іншим джерелом соціального навчання є багате і різноманітне символічне моделювання. А. Бандура приділяв особливу увагу його величезній ролі у формуванні і поширенні нових форм поведінки і соціальних відносин. Використовуючи здатність до оперування символами, ми можемо вирішувати проблеми, не звертаючись до дійсного досвіду, передбачити ймовірні наслідки різних дій і відповідно змінювати нашу поведінку. За допомогою вербальних і образних репрезентацій людина аналізує досвід, моделює і зберігає його, що служить орієнтиром для майбутньої поведінки. Так моделювання досвіду впливає на навчання головним чином через його інформативну функцію.

## 3. Вербальне переконання

Ефективність діяльності також може бути досягнута або змінена через переконання людини в тому, що він володіє здібностями, необхідними для досягнення мети. Вербальне переконання – це поєднання його уявлень про свої можливості і здібності бути продуктивним при здійсненні майбутніх діяльності, спілкування, поведінки і впевненості в тому, що він спроможеться реалізувати себе в них і досягти очікуваного об'єктивного і суб'єктивного ефекту. За результатами проведених досліджень ті, хто вважає себе нездатними досягти успіху, більш схильні до уявлення в думках невдалого сценарію і зосереджуються на тому, що все буде погано. Впевненість у нездатності досягти успіху послаблює мотивацію і заважає вибудовувати поведінку. Навпаки люди, які вірять у свою здатність вирішити проблему, більш наполегливі в досягненні своїх цілей і не схильні вдаватися до самокритики.

Переконання, як такі, що наділяють нас силою, так і обмежуючі, тісно пов'язані з нашими очікуваннями. Очікування означає «передбачення» якої-небудь події чи результату, або високу ступінь впевненості їх звершення. Воно з'являється внаслідок припущення про те, що та чи інша поведінка приведе до певних результатів. Сила очікування значною мірою визначає вибір поведінки людини і справляє величезний вплив на його переконання.

Людські переконання і очікування, пов'язані з результатами і особистими можливостями, відіграють важливу роль у формуванні здатності досягти бажаного стану. Вони часто визначають кількість зусиль, які будуть витрачені в тій чи іншій ситуації, а також час їх дії. Очікування «самоефективності» пов'язані зі ступенем впевненості людини у власних силах або рівнем здатності навчатися або виконувати дії, необхідні для досягнення результату.

Обгрунтовані очікування позитивного результату здатні змусити людину докласти максимум зусиль в надії на досягнення бажаного стану. Очікувані наслідки, які сприймаються як негативні, навпаки, приведуть до зниження активності або появи апатії. Стійке передчуття успіху або поразки дає підстави для так званих «пророцтв, що самі виконуються». Очікування передбачуваних результатів поведінки є первинним джерелом мотивації.

Як показали результати досліджень, всі наші дії відповідають матриці переконань і є їх проявами [3]. Вони можуть спрацювати як позитивно, так і негативно. Для того щоб досягти успіху, необхідно

змінити обмежують переконання, перетворивши їх в надію на майбутнє, впевненість у своїх силах і відповідальність, а також почуття власної необхідності і значущості. Навіть найменші зміни на базовому рівні переконань призводять до змін у поведінці і результатах діяльності, що робить необхідним контроль своїх переконань та їх саморегуляцію.

#### 4. Система саморегуляції.

Влаштуваючи своє безпосереднє оточення, забезпечуючи когнітивну підтримку та усвідомлюючи наслідки своїх власних дій, люди здатні робити деякий вплив на свою поведінку. В результаті досліджень встановлено, що саморегулятивні спонукання підсилюють поведінку в основному через свою мотиваційну функцію. Тобто, стан самозадоволення від досягнення певних цілей, формує у людини мотив докладати все більше зусиль, необхідних для досягнення бажаного результату. Рівень мимовільної мотивації людини зазвичай пов'язаний з типом і характером спонукань і норм поведінки

Вчені виділяють три процеси, що є компонентами саморегуляції поведінки: процес самоспостереження, самооцінки і самоконтролю (самовідповіді).

Самоспостереження є джерелом набуття безпосереднього досвіду шляхом спостереження за своїми діями, вчинками, почуттями. Це метод самопізнання психічних процесів, властивостей і станів за допомогою суб'єктивного спостереження за проявами своєї свідомості. Воно спрямоване, по-перше, назовні, коли людина як би з боку спостерігає свою практичну діяльність, співвідносячи її результати зі своїми цілями й установленнями, а також з громадськими інтересами і цілями. По-друге, воно спрямоване всередину, у своє Я. При цьому самоспостереження постає як засіб пізнання людиною власної психіки, її індивідуальних особливостей, тобто свого внутрішнього світу [4, с. 64].

У психології цей процес називають рефлексією. Рефлексія – це здатність людини відображати свої власні стани, переживання, відносини, що допомагає не тільки усвідомити, але і при необхідності перебудувати їх, тобто керувати своїми особистісними цінностями. Рефлексивність означає можливість пережити, пропустити інформацію через свій внутрішній світ, оцінити.

Самооцінка – це судження людини про міру наявності в неї тих чи інших якостей, властивостей у співвідношенні їх з певним еталоном, зразком. Це вияв оцінного ставлення людини до себе. Самооцінка є суб'єктивною і не може служити достатньою підставою для самокерованої поведінки. Вона буває адекватною (реальною, об'єктивною) або неадекватною, яка, в свою чергу, може бути заниженою або завищеною і обов'язково повинна перевірятися шляхом співставлення своєї поведінки та її результатів з об'єктивними обставинами та з оцінками інших людей [4, с. 65].

О. Г. Спіркін зазначав, що самооцінка – необхідна умова реалізації наступних двох важливих етапів самокерованої поведінки: самоконтролю та самовдосконалення [5].

Самоконтроль становить собою самокеровану поведінку. Це усвідомлена регуляція людиною своєї поведінки та діяльності для забезпечення відповідності їхніх результатів поставленим цілям, вимогам, нормам, правилам і т.д. Самоконтроль є важливим засобом розумового та морального самовдосконалення особистості. Викладачам необхідно наполегливо вчити студентів планувати і контролювати свої дії і співвідносити їх з такими, які вимагає майбутня професійна діяльність. Результатом самоспостереження, самооцінки і самоконтролю може бути самовдосконалення особистості.

Самовдосконалення особистості значною мірою пов'язано з удосконаленням психіки. Розрізняють три основних види формування психіки: стихійне, цілеспрямоване і самоформування. При цьому цілеспрямований вплив на психіку здійснюється за допомогою навчальної і виховної роботи. Воно являє собою взаємодію між суб'єктом, об'єктом і процесом пізнання. І тут роль вишу важко переоцінити. Потреба в самовдосконаленні виникає у навчальній діяльності, коли досягнутий певний рівень свідомості та самопізнання, вироблена здатність до самоаналізу і самооцінці, коли усвідомлюється необхідність відповідності особистих якостей поставленої перед собою мети і досягнення бажаного результату. Цей процес ефективний в тому випадку, коли спонукає студента працювати над собою самостійно і займатися самоосвітою і самовихованням (самоформування).

Самоосвіта – це процес самостійної роботи, який є невід'ємною частиною систематичного навчання у виші, сприяючи поглибленню, розширенню та більш активному засвоєнню знань. Основними засобами самоосвіти є самостійне вивчення літератури, здійснення самостійної роботи за заданою самим собі програмі. Одним із властивостей особистості, необхідних для самоосвіти, є самостійність, формування якої в процесі навчання є одним з основних завдань викладача.

Самовиховання – систематична і свідомо діяльність людей, спрямована на вироблення в собі бажаних фізичних, розумових, моральних, естетичних якостей, позитивних рис волі й характеру, усунення негативних або шкідливих звичок. Способом самовиховання є управління своїми почуттями, думками, поведінкою.

#### 5. Емоційний стан

Всі процеси життєдіяльності людини викликають у нього те чи інше відношення або ті чи інші емоції. Особливо дієвим є зв'язок між емоціями людини і його власною діяльністю. Цей зв'язок взаємний: з одного боку, результат діяльності, пов'язаний із задоволенням якоїсь потреби, викликає ті або інші почуття, з іншого – почуття людини, її емоційний стан, впливають на досягнення бажаного результату. У зв'язку з цим процес діяльності може викликати позитивну або негативну емоцію чи почуття, пов'язане із задоволенням або незадоволенням. Вплив емоцій і почуттів на поведінку людини може бути дезорганізуючим або володіти стимулюючим, мобілізуючим впливом. Тому необхідними умовами успішності навчально-пізнавальної діяльності є сприятливий емоційний стан учнів.

«Сфера інтелектуального життя тісно зливається зі сферою моральною, і кожна невдача в навчанні сприймається як гірка неприємність» – писав В. О. Сухомлинський. Враховуючи це, основне завдання вчителя він убачав у тому, щоб постійно розвивати у дітей позитивне почуття задоволення вченням, щоб з того почуття виник і затвердився емоційний стан – пристрасне бажання вчитися [6, с. 588]. Педагог повинен організувати навчально-виховний процес так, щоб, задовольняючи природні потреби учнів у пізнанні навколишнього світу, спілкуванні та самореалізації, можна було забезпечити отримання ними позитивних емоцій. Відчуття радості, успіху – стани, які супроводжуються почуттям самодостатності, психологічної комфортності, емоційної стабільності.

Цілеспрямовано створюючи сприятливі для цього ситуації, навчальний заклад закладає фундамент етичної і духовної стійкості особистості, здатної протистояти життєвим негараздам. Для цього треба спонукати учнів до активної діяльності, створювати педагогічні умови, які дадуть їм можливість отримати заряд позитивних емоцій, формувати у них переконання в тому, що вони вирішать поставлене завдання, що вони володіють необмеженими можливостями для особистісного зростання.

Однак отримання студентами навчальної інформації або формування системи поведінкових навичок в рамках безлічі навчальних дисциплін аж ніяк не гарантують оволодіння ними цілісної професійної діяльності. Щоб стати ефективним, випускнику вишу потрібно пройти тривалу адаптацію як професійно-предметну, так і соціальну. При цьому студенту треба зробити в своїй свідомості перехід від інформації до думки, а від неї – до дії і вчинку. Тільки в цьому випадку інформація стає осмисленим знанням. Інакше кажучи, щоб досягти стану готовності до професійної діяльності, інформація з самого початку повинна засвоюватися студентом в контексті його власної практичної діяльності і поведінки. Цьому значною мірою сприяє контекстне навчання, яке в подальшому стало предметом вивчення автора.

**Висновки.** Таким чином, аналіз витоків навчання дає можливість використовувати цю інформацію як рекомендації для формування готовності майбутніх фахівців у процесі підготовки до професійної діяльності. Він показує, що це повинно відбуватися в міру проходження усіх етапів підготовки у виші за умови поступового накопичення власного професійного досвіду, в першу чергу, шляхом включення до системи самостійної практичної діяльності. Для цього необхідні як природний розвиток і саморозвиток студентів, так і цілеспрямоване формування професійної готовності за допомогою створення в процесі навчання спеціальних психолого-педагогічних умов, розгляду яких присвячена подальша робота автора.

#### Список використаних джерел

1. Ананьев Б.Г. Человек как предмет познания / Б. Г. Ананьев. – СПб.: Питер, 2001. – 288 с.
2. Бандура А. Теория социального научения / Альберт Бандура. – СПб.: Евразия, 2000. – 320 с.
3. Грень Л. Н. Значение убеждений и усилий студентов в формировании мотивации достижения успеха / Л. Н. Грень // Педагогика, психология та медико-біологічні проблеми фізичного виховання і спорту: наук. монографія. – Харків: ХДАДМ (ХХП), 2008. – № 7. – С.38-42.
4. Романовский А. Г. Педагогика успеха / А. Г. Романовский, В. Е. Михайличенко, Л. Н. Грень. – Х.:НТУ «ХПИ», 2012 – 371 с.
5. Спиркин А. Г. Сознание и самосознание / А. Г. Спиркин. – М, 1972. – 478 с.
6. Сухомлинський В. О. Людина – найвища цінність. Вибрані твори: у 5 т. Т. 2. / В. О. Сухомлинський. – К.: Рад. школа, 1976. – 634 с.
7. Bandura A. Human agency in social cognitive theory / A. Bandura // American Psychologist, 1989. – № 44. – P. 1175-1184.

Стаття надійшла до редакції 10.02.2017 р.

**КОБЕТС V.**

National Technical University "Kharkiv Polytechnic Institute", Ukraine

### **SOURCES OF LEARNING IN THE PROCESS OF FORMING A READINESS OF FUTURE MANAGERS TO PROFESSIONAL ACTIVITY**

The essence of the concept "readiness for professional activity" and the study of this problem by various scientists are considered in the article. At the same time, they emphasize an integrative nature of this concept and offer various components that characterize the quality of student preparation. The author proposes to use the concept of "self-efficacy" as a self-evaluating characteristic of the readiness of future managers for professional activity. The content of this concept introduced by A. Bandura is defined. It implies a conscious person's ability to cope with specific and challenging situations and have an impact on the effectiveness of the activity and the functioning of personality. He identified the factors which are sources of learning, through which it is possible to form and develop self-efficacy: 1) building person's behavior on the basis of past experience of success and failure (internal convictions are formed under an influence of getting experience of his own successes in activity which strengthen the self-belief and more vigorous behavior); 2) vicarious experience (observation of other people achieving success in the same activity as the subject, strengthens his self-confidence and confidence in the expected success); 3) verbal persuasion and support from others (inspire hope of the individual that he can do the job well, but only when external verbal encouragement takes into account his real abilities and capabilities); 4) the self-adjustment system of a person (consciousness of an aim of an activity, a strategy and tactics of achieving it, providing the necessary conditions for its implementation, realizing a program of action, evaluating of results and correcting the methods for achieving the result); 5) emotional calmness (it "signals" that everything is going fine to a person. Therewith experiencing emotional and physiological states causes a pleasant excitement, self-confidence).

Consequently, the author shows that these learning factors can be used in forming a readiness for professional activity of future managers. A contextual learning creates favorable conditions for this, which will be the subject of further consideration.

*Key words:* readiness for professional activity, formation, self-efficacy, experience, persuasion, behavior, emotions, self-evaluation.

УДК 378.4:314.151.3-054.73-057.875-044.332

**ЮРІЙ КРАЩЕНКО**

Полтавський національний педагогічний університет імені В.Г. Короленка

**ЮЛІЯ ОВЧИННИКОВА**

Донецький національний університет імені Василя Стуса, м. Вінниця

### **ПРОЕКТУВАННЯ СИСТЕМИ АДАПТАЦІЇ СТУДЕНТІВ-ПЕРЕСЕЛЕНЦІВ ДО УНІВЕРСИТЕТСЬКОГО СЕРЕДОВИЩА**

---

Представлений проект присвячений проблемі адаптації внутрішньо переміщених осіб до університетського середовища засобами студентського самоврядування. Спираючись на результати дослідження, в якому взяли участь студенти-переселенці, переведені з інших навчальних закладів, виявлено, що максимально сприятливе поле для розвитку конструктивних стосунків між студентами-переселенцями та академічною громадою вищого навчального закладу створює система студентського самоврядування.

*Ключові слова:* внутрішньо переміщені особи, студенти-переселенці, адаптація, організаційно-педагогічні умови адаптації, середовище вищого навчального закладу, студентське самоврядування, орган студентського самоврядування.

**Постановка проблеми.** Відсутність належних умов для адаптації до університетського середовища студентами вищих навчальних закладів Донбасу, які виявили бажання продовжити навчання у вищих навчальних закладах інших регіонів України, – комплексна проблема, на вирішення якої спрямована реалізація проекту, що спирається на діяльність органів студентського самоврядування. Дотримуючись