СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ:

1. Куракін О. М., Скрябін О. М. Особливості правового регулювання використання штучного інтелекту в Україні. Вісник Харківського національного університету імені В. Н. Каразіна. Серія «Право». 2023. Вип. 36. С. 46-55.
2. Співак О. Правове регулювання штучного інтелекту в Україні та світі. Актуальні проблеми правознавства. 2024. № 1. С. 188-195.
3. Концепція розвитку штучного інтелекту в Україні: схвалена розпорядженням Кабінету Міністрів України від 2 грудня 2020 р. № 1556-р. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/
4. Міністерство цифрової трансформації України. Дорожня карта регулювання штучного інтелекту в Україні. 2023. URL: https://thedigital.gov.ua/storage/uploads/files

Макарова Є.В., здобувач
Науковий керівник: Соколова-Височина Яна Анатоліївна,
к.ю.н., доцент,
Державний торгівельно-економічний університет

ПРОБЛЕМИ ОРГАНІЗАЦІЇ ТА ПРОХОДЖЕННЯ ПРАКТИКИ ЗДОБУВАЧАМИ ВИЩОЇ ОСВІТИ

Практична підготовка є необхідною складовою професійного становлення здобувача вищої освіти, оскільки дає змогу застосувати теоретичні знання в реальному робочому середовищі, перевірити професійні очікування та сформувати навички взаємодії з колективом. Закон України «Про вищу освіту» визначає практичну підготовку формою організації освітнього процесу та передбачає її проведення на підприємствах, в установах, організаціях за договорами із закладами освіти або у відповідних структурних підрозділах закладу [1]. Проте формальна наявність практики в освітній програмі не гарантує її змістовного наповнення.

Організація практичного навчання потребує врахування труднощів із пошуком бази практики, добором практикантів та узгодження інтересів студентів, закладів вищої освіти й роботодавців. Якісна практика має бути безпосередньо пов’язана зі спеціальністю, мати заздалегідь визначені результати навчання, реальні професійні завдання, керівника-наставника, зрозумілі критерії оцінювання та регулярний зворотний зв’язок. Студент повинен не лише спостерігати за роботою організації, а й поступово виконувати посильні завдання відповідно до рівня підготовки. Важливими є безпечні умови, доступність для студентів з різними потребами та прозоре інформування про режим роботи та можливу оплату. Такі засади як письмова домовленість, чіткі навчальні цілі, наставництво й належні умови відображені в європейських рекомендаціях щодо якості стажувань [3].

Серед основних проблем організації проходження практики варто виділити обмежену кількість пропозицій, які відповідають спеціальності студентів та їхнім індивідуальним професійним інтересам. Переліки партнерських підприємств інколи не оновлюються, а відкриті вакансії не містять опису завдань, вимог або умов проходження практики. Частина організацій відмовляє кандидатам без досвіду, хоча саме набуття досвіду є головною метою практики. Додаткові труднощі створюють транспортні витрати, необхідність поєднувати практику з навчанням чи роботою, відстань між місцем проживання та розташуванням підприємства, а також конкуренція за найбільш привабливі місця [3; 4].

Окремою проблемою є нерівний доступ до можливостей: студенти з особистими професійними контактами часто швидше знаходять базу практики, тоді як інші змушені надсилати численні звернення, які залишаються без відповіді. Якщо пошук починається незадовго до встановленого закладом вищої світи терміну проходження практики, здобувач може обрати будь-яку доступну організацію, навіть коли характер її діяльності майже не відповідає освітній програмі.

Серед труднощів під час проходження практики можна виокремити підміну навчальних завдань другорядною або одноманітною роботою, яка не забезпечує набуття запланованих компетентностей. Іноді практикант не має визначеного наставника, доступу до необхідних інструментів або достатньо чіткого плану. Через це виникає розрив між очікуваннями студента, вимогами закладу освіти та фактичними функціями на робочому місці. Надмірна увага до щоденників і звітів за відсутності оцінювання реальних результатів посилює формалізацію практики [2; 3].

Роботодавці також стикаються з певними труднощами, оскільки підприємства не завжди мають достатньо ресурсів для навчання та супроводу практикантів. Наставництво потребує часу працівників, а коротка тривалість практики може бути недостатньою для входження в робочі процеси. Роботодавці також відзначають можливий розрив між університетською підготовкою та інструментами, які використовуються на практиці; складність добору мотивованих кандидатів; потребу в дотриманні вимог охорони праці та захисту конфіденційної інформації. Для невеликих підприємств організаційні витрати можуть переважати очікувану короткострокову користь [3; 4].

Водночас роботодавці зацікавлені в практиці як у способі попереднього знайомства з майбутніми працівниками. Європейська комісія підкреслює роль стажувань у набутті досвіду молоддю та залученні кадрів роботодавцями [4]. Тому проблема полягає не у відсутності взаємного інтересу, а насамперед у недостатній координації, невизначеності очікувань та нерівномірному розподілі відповідальності.

Для покращення організації практичного навчання варто створити єдину цифрову платформу взаємодії закладів вищої освіти, студентів і підприємств, де кожна база практики публікуватиме спеціалізацію, перелік завдань, вимоги, тривалість, формат роботи, умови доступності та контакт відповідальної особи. Студенти зможуть подавати заявки й відстежувати їхній статус, а роботодавці – добирати кандидатів за навичками та мотивацією. Заклад вищої освіти повинен перевіряти відповідність пропозицій результатам навчання та регулярно актуалізувати перелік партнерів.

Перед початком практики варто узгоджувати короткий індивідуальний план із вимірюваними результатами: наприклад, підготовлений аналітичний звіт, виконаний проєкт, опановане програмне забезпечення чи участь у виробничому процесі. За кожним студентом необхідно закріплювати наставника від підприємства та керівника від закладу вищої освіти. Наявність проміжного контролю дозволить своєчасно виявляти ситуації, коли виконувана робота не відповідає визначеним цілям [2; 3].

Оцінювання за результатами проходження практики пропонується здійснювати за сукупністю показників, а саме: виконання завдань, продемонстровані навички, відгук наставника, рефлексія студента та якість кінцевого результату. Після завершення практики доцільно проводити анонімне опитування обох сторін і використовувати його результати для відбору баз практики у наступному навчальному році. Для роботодавців можуть бути корисними стандартизовані документи, консультаційна підтримка від університету та можливість довшої співпраці зі студентами.

Ефективність практики визначається не фактом її проходження, а відповідністю змісту професійним цілям і реальним результатам навчання. Основні проблеми студентів пов’язані з доступом до якісних баз, прозорістю добору та нестачею змістовних завдань; проблеми роботодавців – із витратами часу на наставництво, підготовленістю кандидатів і неузгодженими очікуваннями. Системне партнерство між університетами та організаціями, цифровізація добору, індивідуальні плани й двостороннє оцінювання здатні перетворити практику з формальної вимоги на інструмент професійного розвитку та майбутнього працевлаштування [1; 3; 4].

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ:

1. Про вищу освіту : Закон України від 01.07.2014 № 1556-VII. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1556-18 (дата звернення: 15.10.2026).

2. Про затвердження Положення про проведення практики студентів вищих навчальних закладів України : Наказ Міністерства освіти України від 08.04.1993 № 93. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/z0035-93 (дата звернення: 15.10.2026).

3.Council Recommendation of 10 March 2014 on a Quality Framework for Traineeships. *Official Journal of the European Union*. 2014. C 88. URL: https://eur-lex.europa.eu/legal-content (дата звернення: 15.10.2026).

4. European Commission. Improving the quality of traineeships in the EU. 20 March 2024. URL: https://commission.europa.eu/news-and-media/news (дата звернення: 15.10.2026).

Марченко В.О., здобувач
Науковий керівник: Корнієнко Ольга Олександрівна,
кандидат юридичних наук,
Державний університет «Житомирська політехніка»

ЕВОЛЮЦІЯ КОНСТИТУЦІЙНОГО СТАТУСУ ПОЛІТИЧНИХ ПАРТІЙ В УКРАЇНІ: ВІД ВІЛЬНОЇ БАГАТОПАРТІЙНОСТІ ДО ЗАБОРОНИ ПРОРОСІЙСЬКИХ ПАРТІЙ

Пошук оптимальної моделі взаємодії між суспільством і державою є одним із головних завдань розвитку України. Політичні партії у цьому процесі є ключовою ланкою, яка збирає інтереси різних людей та допомагає просувати їх під час прийняття державних рішень.

Усі демократичні зміни в нашій країні - від перших кроків у формуванні органів влади до виникнення справжніх самоврядних громадських організацій -пов’язані з виходом партій за межі громадянського суспільства та їх перетворенням на головного посередника між громадянином і владою [2, с. 110-112; 7, с. 82].

Актуальність цієї теми зумовлена потребою комплексного аналізу важливої проблеми - оптимізації державного управління, впорядкування владних відносин та теоретичного осмислення процесів становлення й розвитку партійної системи. Проте без історичного погляду та врахування особливостей суспільного життя такий аналіз буде малопродуктивним.

Українськее партієтворення виявилося складним шляхом: за роки незалежності сотні партій реєструвалися, згодом зникали або перетворювалися на інструменти впливу фінансово-промислових груп, так і не сформувавши міцної підтримки серед людей [2, с. 115; 3, с. 15-18].

Сьогодні російська збройна агресія додала до цієї теми гострий безпековий вимір. Постала вимога не лише налагодити політичну систему, а й захистити її від внутрішніх деструктивних чинників, коли окремі партії використовувалися як осередки гібридного впливу країни-агресора [1, с. 55-58; 6, с. 290].

Становлення вітчизняної партійної системи відбувалося в умовах складного посткомуністичного транзиту. Відсутність сталих демократичних традицій, повільні економічні перетворення та зубожіння значної частини населення призвели до того, що перші українські партії тривалий час залишалися відірваними від реальної соціальної бази. Замість вираження суспільних прагнень керівництво багатьох політичних сил шукало підтримку у владних кабінетах. Це зумовило низький рівень довіри громадян до партійних інститутів. Водночас конституційне проголошення України демократичною державою заклало обов’язок на розбудову багатопартійності та на її чітке нормативне регулювання [2, с. 114; 3, с. 42; 4; 7, с. 84-85].

Початком правового оформлення партійного середовища став Закон України «Про об’єднання громадян» 1992 року, який на той момент ще чітко не відокремлював політичні партії від інших громадських формувань. Повноцінний вихід партій на політичну арену відбувся завдяки виборчому закону 1993 року, що закріпив за ними статус суб’єктів висування кандидатів, а також ухваленню Конституційного договору 1995 року та Конституції України