

(встановлення та підтримання наявних вимог діяльності, цілі та інтереси учасників співпадають).

Отже, досвід взаємодії університету зі стейкхолдерами, забезпечує позааудиторну роботу майбутніх фахівців будь – якої галузі, спрямованість управлінської діяльності, створення індивідуальної підготовки здобувача вищої освіти, оцінку її ефективності та майбутніх перспектив, що відповідають вимогам сучасного ринку праці й соціальним запитам.

Література:

1. Europe 2020 indicators, 01/04/2014. Eurostat. Your key to European statistics. URL: <https://ec.europa.eu/eurostat/web/europe-2020-indicators>.
2. ISO 26000:2010. Guidance on social responsibility. URL: <https://www.iso.org/standard/42546.html>.
3. Національна стратегія розвитку освіти в Україні на період до 2021 року : Указ Президента України від 25.06.2013 № 344/2013. URL: <http://zakon0.rada.gov.ua/laws/show/344/2013/page2>.
4. Абдулов Р.М. Організація позааудиторної виховної роботи зі студентами вищих навчальних закладів недержавної форми власності : автореф. дис. ... канд. пед. наук : 13.00.07. Луганськ, 2004. 24 с.
5. Курлянд З.Н. Психолого-педагогічні умови формування професійно-педагогічної компетентності майбутніх учителів. Наука і освіта. 2008. № 8–9. С. 171–176.
6. Шаповал В.М. Екологічна складова соціальної відповідальності підприємництва // Актуальные проблемы и перспективы развития экономики Украины: Материалы VI Международной научно-практической конференции (Алушта, 4–6 октября 2007 года). – Симферополь, 2007. – С. 193.

ОЦІНКА КОМПЕТЕНТНОСТЕЙ ВИПУСКНИКІВ АГРАРНИХ ЗАКЛАДІВ ВИЩОЇ ОСВІТИ

Крупа Володимир Романович
к.е.н., доцент, доцент кафедри підприємництва,
торгівлі та біржової діяльності
Львівський національний аграрний університет
v_krupa@ukr.net

Однією з головних вимог формування освітніх програм сьогодні є участь у їх розробці зацікавлених осіб (стейкхолдерів) та наявність у їх структурі не менше 25% дисциплін за вибором здобувача вищої освіти. Мета цього кроку – максимально наблизити професійні інтереси студентів та роботодавців, збалансувати попит та пропозицію на ринку праці та сформувати ефективний механізм підготовки фахівців. У цьому контексті важливе значення має оцінка вагомості окремих компетентностей суб'єктами ринку праці. Адже, недостатнє розуміння того, якої якості робочої сили потребує ринок, призводить до неправильної організації процесу підготовки кадрів у системі вищої освіти, хибного формування у суб'єктів навчання ціннісних орієнтацій і мотивів до навчання.

У рамках комплексного дослідження, проведеного кафедрою підприємництва, торгівлі та біржової діяльності ЛНАУ, було проаналізовано як випускники аграрних закладів вищої освіти (ЗВО) оцінюють важливість певних характеристик (компетентностей), які матимуть значення для роботодавця при прийнятті їх на роботу за спеціальністю. Порівнявши отримані

дані із оцінками керівників підприємств, ми з'ясували наскільки уявлення молодих фахівців щодо формування своєї конкурентоспроможності узгоджуються з позицією роботодавців (табл. 1). Респондентам пропонувалося оцінити кожен характеристику в діапазоні значень від 0 – «Зовсім не важливо» до 3 – «Дуже важливо».

Таблиця 1 – Порівняння оцінок важливості компетентностей персоналу для роботи у аграрному секторі з позицій випускників ЗВО та керівників підприємств (стейкхолдерів)

Назва компетентності	Оцінка випускники в ЗВО	Оцінка стейкхолдерів	Відхилення (+;-)
Рівень освіти (освітній ступінь)	2,17	1,83	-0,44
Якість теоретичної підготовки	2,41	2,23	-0,18
Наявність практичних навиків	2,27	2,08	-0,19
Досвід роботи у певній сфері	2,19	2,37	+0,18
Сумлінність та відповідальність	2,29	2,50	+0,21
Здатність до планування та організації	2,11	2,17	+0,06
Націленість на результати	2,25	2,50	+0,25
Адаптивність	2,07	2,0	-0,07
Мотиваційні настанови	2,18	2,08	-0,10
Комунікабельність	2,12	1,75	-0,37
Інноваційність мислення і креативність	2,05	1,83	-0,22
Ініціативність, завзятість	2,17	2,09	-0,08
Здатність до самостійних рішень	2,20	1,67	-0,53
Здатність до навчання та саморозвитку	2,17	2,36	+0,19

Дослідження показали, що випускники ЗВО аграрного профілю вважають, що для забезпечення їхньої конкурентоспроможності на ринку праці першочергове значення мають рівень якості теоретичної підготовки; сумлінність та відповідальність; наявність практичних навичок; націленість на результат, здатність до самостійних рішень, досвід роботи у певній сфері. Причому, виключно важливими ці характеристики вважають 35–40% респондентів.

Однак, цей на перший погляд, правильний підхід молоді не зовсім співвідноситься із позицією керівників підприємств. Відзначимо, що найбільш пріоритетними характеристиками персоналу для них також є результативність роботи, сумлінність і відповідальність, а також досвід роботи у певній сфері. Причому важливість перших двох компетентностей працевластуваними оцінюється вище ніж потенційними працівниками.

Натомість менше значення для стейкхолдерів мають такі характеристики як рівень освіти, якість теоретичної та практичної підготовки. Цей, на перший погляд, парадоксальний результат свідчить про часткове знецінення ролі освітньої компоненти. Іншими словами, роботодавці не надто покладаються на знання, отримані випускниками у ЗВО, а віддають перевагу практичній підготовці персоналу на виробництві. З цих же причин сьогодні практично відсутня практика скерування працівників для підвищення кваліфікації у ЗВО, а здатності до саморозвитку надається вагоме значення.

Виникає занепокоєння другорядне значення для стейкхолдерів таких характеристик випускників, як інноваційність мислення і креативність, здатність до самостійних рішень, ініціативність. Особливо такі оцінки поширюються серед керівників малих підприємств. Це свідчить про збереження консервативних підходів і авторитарного стилю управління,

індивідуалізм у прийнятті рішень, низьку орієнтацію на інноваційний розвиток. Працівник у таких підприємствах розглядається як простий виконавець, тоді як ефективною в сучасних є побудова трудових відносин на засадах партнерства.

Результати дослідження свідчать про необхідність активнішого залучення стейкхолдерів до розробки освітніх програм, їх безпосередньої участі у процесах теоретичної і практичної підготовки майбутніх фахівців. Важливою є й інформаційна робота. Роботодавці повинні усвідомити, що сьогодні саме ініціативні та креативні фахівці здатні генерувати інноваційні ідеї, ефективно впроваджувати нові технології і формувати конкурентні переваги підприємств.

AMERICAN MEDICAL COLLEGES: INNOVATIVE MODELS OF DEVELOPMENT

Kulichenko Alla

*Candidate of Pedagogical Sciences, Associate Professor,
Associate Professor of Department of Foreign Languages
Zaporizhzhia State Medical University
alla.kulichenko@gmail.com*

Throughout its existence, the United States of America has always been innovative in all areas. According to E. Khairova, «the model of U.S. innovative development over the past fifty years is characterized by creating and maintaining advanced military-political, scientific, technological and economic positions in the international arena, ensuring sustainable economic development, stability and advantage in globalization. It is a model of a complete innovation cycle – from the formation of an innovative idea to mass production of the completed product» [2, p. 24].

The innovative model of any organization involves new ways of development, neutralization of resistance to change, the use of venture capital, stimulation of innovative activity [1, p. 356].

If we talk about medical education in the United States, in fact, the first American medical colleges, established from the mid-18th century to the early 19th century, involved in the emergence of a general innovation model that influenced their further development in three aspects: educational, organizational and scientific ones. However, the academic community was intensively discussing innovations and innovative activity in American education during the Flexnerian and the post-Flexnerian periods.

Thus, J. Takeuchi, N. Smith, and A. Mortimer consider the traditional (post-Flexnerian) model; organ-system model; flexible or elective model; community-based or primary care model; accelerated models, including three-year training programs with the right to obtain the degree of doctor of medicine; bachelor's and master's programs and programs of doctor of medicine-doctor of philosophy [4].

The innovative model, «based on principles advocated by Flexner and Osler, has produced generations of scientifically grounded and clinically skilled physicians whose collective experiences and contributions have served medicine and patients well. Yet sweeping changes launched around the turn of the millennium have constituted a revolution in medical education» [3].

As for the innovative models of development of American medical colleges in the early 21st century, during the pre-pandemic period (2000 – 2019) we state the absence of a certain innovative model that would be actively used by all medical education institutions. On the contrary, it dealt with the diversity of innovative models, their active combination, based on the development of creativity, critical thinking, communication, and collaboration.

In 2020 – 2021, during the COVID-19 pandemic, the focus is mainly on the digital innovation model. The fact is that due to quarantine restrictions, there are almost no offline contacts,