

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 стейколдерів 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,

developments occur online with the involvement of advanced information and communication technologies. Teachers, doctors, and medical students witness the emergence and development of new methods and forms of teaching, learning, treatment following the needs and challenges of modern society.

Logically, that each innovative model has advantages and disadvantages. Only experience and results can show what is acceptable for American medical education.

References

1. Денежніков С. С. Технологічні засади діяльності регіональних інноваційних освітніх кластерів. Теорії та технології інноваційного розвитку вищої освіти: глобальний і регіональний контексти : монографія / за заг. ред. проф. А. А. Сбруєвої. Суми : Вид-во СумДПУ імені А. С. Макаренка, 2015. с. 346–364.
2. Хаїрова Е. А. Модель інноваційного розвитку США в контексті сучасного розвитку. Культура народів Причорномор'я. 2013. № 259. С. 23–26.
3. Vuja, L. M. Medical education today: all that glitters is not gold. BMC Medical Education. 2019. No. 19. URL: <https://bmcmmeduc.biomedcentral.com/articles/10.1186/s12909-019-1535-9#Abs1> (Last accessed: 02.04.2021).
4. Takeuchi J. S., Smith N. M., Mortimer A. M. Innovative models of medical education in the United States today: an overview with implications for curriculum and program evaluation. Medical Education and Societal Needs: A Planning Report for the Health Professions. Washington, DC : The National Academies Press, 1983. URL: <https://www.ncbi.nlm.nih.gov/books/NBK217683/> (Last accessed: 04.04.2021).

ПРОБЛЕМА РОЗВИТКУ КАДРОВОГО ПОТЕНЦІАЛУ АГРАРНОГО СЕКТОРУ ЕКОНОМІКИ: ОСВІТНЯ СКЛАДОВА

Крупа Оксана Миколаївна
к.е.н., доцент, доцент кафедри підприємництва,
торгівлі та біржової діяльності
Львівський національний аграрний університет
o_krupa@ukr.net

Сьогодні аграрний сектор економіки України демонструє одні з найвищих темпів зростання та впровадження інновацій. Однак, ці процеси не мають всеохоплюючого характеру і стосуються переважно великих агрокомпаній холдингового типу. Щоправда і їх економічний потенціал не реалізується повною мірою, насамперед, через дефіцит кваліфікованих кадрів, здатних продукувати та ефективно освоювати інновації. При цьому, тисячі випускників аграрних закладів вищої освіти (ЗВО) не в змозі задовольнити існуючий «кадровий голод».

Корінь цієї проблеми, на наш погляд пов'язаний із відсутністю належної взаємодії агропідприємств із закладами вищої освіти щодо підготовки кадрів, застарілістю навчальної бази університетів та коледжів, неефективністю системи практичної підготовки, а також мотивами самих здобувачів вищої освіти.

У рамках, комплексного дослідження проблем кадрового забезпечення аграрного сектору економіки, проведеного кафедрою підприємництва, торгівлі та біржової діяльності ЛНАУ, встановлено, що у своїй кадровій стратегії більшість аграрних підприємств орієнтуються на пошук «готового» працівника на ринку праці з відповідними навиками і професійним досвідом. І лише 14,3% керівників воліють вирощувати власні кадри і готові приймати на стажування випускників аграрних «вишів», які ще не мають досвіду роботи. Така