

МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ  
ВОЛИНСЬКИЙ НАЦІОНАЛЬНИЙ УНІВЕРСИТЕТ ІМЕНІ ЛЕСІ УКРАЇНКИ

Кафедра музеєзнавства, пам'яткознавства  
та інформаційно-аналітичної діяльності

На правах рукопису

**ЖАЛАЙ ЛЮБОВ СЕРГІЙВНА**

**НЕФОРМАЛЬНА ОСВІТА ЯК ЗАСІБ ФОРМУВАННЯ  
ПРОФЕСІЙНИХ КОМПЕТЕНТНОСТЕЙ ІНФОРМАЦІЙНОГО  
АНАЛІТИКА**

Робота на здобуття освітнього ступеня «Магістр»  
за освітньо-професійною програмою  
«Інформаційна, документно-аналітична діяльність»  
спеціальності 029 «Інформаційна, бібліотечна та архівна справа»

Науковий керівник:  
кандидат історичних наук, доцент  
Чибирак Світлана Вікторівна

РЕКОМЕНДОВАНО ДО ЗАХИСТУ  
Протокол № \_\_\_\_\_  
засідання кафедри музеєзнавства,  
пам'яткознавства та інформаційно-  
аналітичної діяльності  
від \_\_\_\_\_ 2024 р.  
Завідувач кафедри  
проф. Гаврилюк С. В. \_\_\_\_\_

Луцьк – 2024

## АНОТАЦІЯ

### **Жалай Л. С. Неформальна освіта як засіб формування професійних компетентностей інформаційного аналітика.**

Кваліфікаційна робота на правах рукопису на здобуття освітнього ступеня «Магістр». Волинський національний університет імені Лесі Українки. Луцьк, 2024.

У кваліфікаційній роботі висвітлено теоретичні, нормативно-правові та практичні аспекти використання неформальної освіти як засобу формування професійних компетентностей фахівця з інтелектуального аналізу даних.

Визначено роль роботодавця та працівника у процесі впровадження неформальної освіти в професійну діяльність інформаційного аналітика. Здійснено детальний огляд ресурсів надавачів неформальних освітніх послуг із підкресленням їх географічної, мовної та інституційної приналежності. Розглянуто показники відвідуваності аудиторією вебресурсів для неформального навчання. Обґрунтовано необхідність впровадження неформальної освіти як невіддільного компонента формування професійних компетентностей аналітика в контексті безперервного розвитку на корпоративному та індивідуальному рівнях. Запропоновано практичні рекомендації щодо результативного поєднання неформальних освітніх продуктів та навчальних програм (з урахуванням специфіки функціональних обов'язків інформаційного аналітика в комерційному секторі). Виокремлено способи представлення результатів неформальної освіти та інших професійних досягнень шляхом формування освітнього портфоліо фахівцем інформаційно-аналітичної сфери.

**Ключові слова:** неформальна освіта, надавачі освітніх послуг, освітні ресурси та продукти, інформаційний аналітик, інтелектуальний аналіз даних, індивідуальна траєкторія навчання, професійні компетентності, освітнє портфоліо.

## ABSTRACT

**Zhalai L. S. Non-formal education as a means of developing professional competencies of an information analyst.** Qualifying Thesis Manuscript for the Educational Degree of «Master». Lesya Ukrainka Volyn National University. Lutsk, 2024.

The qualifying work elucidates the theoretical, normative-legal, and practical aspects of utilizing non-formal education as a means for developing professional competencies of a data analytics specialist.

The roles of both employer and employee in implementing non-formal education into the professional activities of an information analyst have been determined. A detailed review of resources provided by non-formal educational service providers has been conducted, emphasizing their geographical, linguistic, and institutional affiliations. The study examined audience attendance indicators for web resources designed for non-formal learning. The necessity of implementing non-formal education as an integral component in the formation of an analyst's professional competencies has been substantiated, considering continuous development at both corporate and individual levels. The article proposes practical recommendations for the effective integration of non-formal educational products and curricula, taking into consideration the specific functional responsibilities of an information analyst in the commercial sector. The methods of presenting the outcomes of non-formal education and professional achievements have been delineated through the formation of an educational portfolio by an information and intelligent data analyst.

**Keywords:** non-formal education, educational service providers, educational resources and products, information analyst, intelligent data analysis, individual learning trajectory, professional competencies, educational portfolio.

## ЗМІСТ

ПЕРЕЛІК УМОВНИХ СКОРОЧЕНЬ.....	5
ВСТУП.....	6
РОЗДІЛ 1. ТЕОРЕТИКО-МЕТОДОЛОГІЧНІ ОСНОВИ ДОСЛІДЖЕННЯ	12
1.1. Базові поняття наукової роботи.....	12
1.2. Історіографія та джерельна база дослідження .....	26
РОЗДІЛ 2. СУЧАСНИЙ СТАН І ТЕНДЕНЦІЇ РОЗВИТКУ САМООСВІТИ ФАХІВЦЯ З ІНФОРМАЦІЙНОЇ АНАЛІТИКИ.....	40
2.1. Законодавче регулювання відносин у сфері неформальної освіти....	40
2.2. Система впровадження самоосвіти у професійну діяльність і перспективи її розбудови.....	50
РОЗДІЛ 3.    ОСВІТНІ    МОЖЛИВОСТІ    УДОСКОНАЛЕННЯ ПРОФЕСІЙНИХ КОМПЕТЕНТНОСТЕЙ ФАХІВЦЯ.....	62
3.1. Види ресурсів надавачів неформальних освітніх послуг .....	62
3.2. Освітні продукти для розвитку фахових компетентностей .....	82
ВИСНОВКИ .....	98
СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ .....	106
ДОДАТКИ .....	122

## ПЕРЕЛІК УМОВНИХ СКОРОЧЕНЬ

ГО – Громадська організація

ЗУ – Закон України

ІАД – інформаційно-аналітична діяльність

КЗпПУ – Кодекс законів про працю України

Мінцифри – Міністерство цифрової трансформації України

МКСК – Міністерство культури та стратегічних комунікацій України

МОН – Міністерство освіти і науки України

НОП – надавач освітніх послуг

ТОВ – Товариство з обмеженою відповідальністю

ФОП – фізична особа-підприємець

## ВСТУП

**Актуальність теми.** У сучасному інформаційному просторі професійна діяльність фахівця з інтелектуального аналізу даних набуває стратегічного значення. Технологічна еволюція актуалізує роль інформаційного аналітика, спроможного перетворювати масиви даних на цінні ідеї, що слугують підґрунтям для стратегічного планування та прийняття якісних управлінських рішень. Це зумовлює необхідність розвитку тих професійних компетентностей, які репрезентують винятково людський потенціал, створюючи новий вимір конкурентоспроможності на ринку праці.

Зважаючи на сучасні геополітичні реалії, зокрема факт протиправної військової агресії російської федерації, виникає нагальна потреба у переосмисленні методологічних підходів до аналізу неформального освітнього середовища та його складових компонентів. Особливої актуальності набуває питання ідентифікації та категоризації суб'єктів освітньої діяльності. Це зумовлено тим, що освітній простір, як фундаментальний сегмент соціокультурного середовища, неминуче зазнає трансформацій під впливом зовнішніх факторів, серед яких й воєнні дії. З огляду на ці обставини, постає необхідність критичного переосмислення надавачів джерел освітнього контенту, зокрема, різноманітних цифрових платформ (включаючи вебсайти, мобільні та комп'ютерні застосунки для навчання та прослуховування подкастів). Особливої уваги заслуговує питання країни походження цих ресурсів, мови викладення матеріалів, організацій-розробників, фундаторів контенту, фінансових спонсорів та публічних представників. На нашу думку, з огляду на поточну військово-політичну ситуацію в Україні, включення до дослідницького поля освітніх продуктів, які мають зв'язок із країною-окупантом – видається некоректним та етично неприйнятним. Відтак, у рамках цього дослідження було виключено з аналітичного розгляду таких надавачів освітніх послуг,

що дозволяє забезпечити доцільність та актуальність отриманих результатів у контексті поточних соціополітичних реалій України.

Кардинальні зміни на ринку праці в Україні, що спричинені повномасштабним вторгненням, вимагають швидкого пристосування до нових умов. Насамперед виникла нагальна потреба створення оперативного механізму перекваліфікації певних груп населення, чия професійна діяльність виявилася нереалізованою через руйнівний вплив війни. Водночас зросла необхідність у фаховій підготовці спеціалістів відповідно до набору універсальних навичок майбутнього, які стають затребуваними в усіх сферах професійної діяльності.

Нові реалії соціально-економічного розвитку суспільства свідчать про те, що ключовим механізмом трудових відносин та передумовою забезпечення конкурентоспроможності як організацій, так і окремих фахівців стає професійне вдосконалення персоналу на засадах концепції неперервного навчання. У зв'язку з цим, дослідження актуальних форм, методів і технологій неформальної освіти, їх адаптація до специфіки професійної діяльності інформаційного аналітика є актуальним, бо забезпечить розширення їх фахових знань для створення якісних інформаційних продуктів.

**Метою роботи** є комплексне дослідження значення та перспектив використання неформальної освіти для сталого розвитку професійних компетентностей інформаційного аналітика в умовах динамічного інформаційного середовища.

Згідно з постановленою метою, необхідно виконати **завдання**:

- з'ясувати базові поняття дослідження та розглянути сучасний стан наукової розробки проблеми;
- проаналізувати чинну нормативно-правову базу, яка регулює питання неформальної освіти в Україні та визначає право працівників на її отримання;

- висвітлити роль роботодавця та працівника у процесі впровадження неформальної освіти в професійну діяльність фахівця, включаючи зміни, зумовлені воєнним станом;
- дослідити та порівняти способи організації професійного неформального навчання для створення оптимальної практики корпоративного освітнього середовища;
- розробити удосконалену модель представлення результатів неперервного розвитку у вигляді освітнього портфоліо фахівця-аналітика;
- здійснити комплексний розгляд ресурсів надавачів неформальних освітніх послуг з акцентом на їх географічну, мовну та інституційну приналежність;
- проаналізувати показники відвідуваності аудиторією вебресурсів для неформального навчання;
- провести огляд та надати оцінку ефективності неформальних освітніх продуктів, що пропонують поглибити фахові компетентності інформаційного аналітика.

**Об’єктом дослідження** є неформальна освіта в Україні, що формує динамічне середовище для навчання впродовж життя.

**Предметом дослідження** є тенденції розвитку неформальної освіти та засобів удосконалення професійних компетентностей інформаційного аналітика.

**Хронологічні рамки дослідження** охоплюють період останнього десятиліття становлення та розвитку неформальної освіти на вітчизняному ринку освітніх послуг. Основну увагу зосереджено на часових проміжках: 1) 2014–2019 роки, коли в Україні активізувалися процеси реформування освітньої системи, зокрема, визнання неформальної освіти як важливого компонента навчання впродовж життя та професійного розвитку; 2) 2020–2021 роки, що позначилися пандемією COVID-19 та переходом до дистанційних форм роботи і навчання, які спричинили зростання попиту на використання сучасних можливостей та інструментів неформальної



освіти в онлайн-форматі; 3) 2022–2024 роки, що характеризуються потребою в адаптації трудових процесів до викликів воєнного стану в державі, за якого особлива увага приділяється забезпеченню безперервного професійного розвитку, здобуттю освіти та перекваліфікації громадян, які були вимушено переміщені з районів бойових дій та окупованих територій.

**Наукова новизна одержаних результатів** дослідження полягає в тому, що у ньому було вперше комплексно висвітлено та систематизовано основні напрями професійного вдосконалення фахівців інформаційно-аналітичної сфери: 1) обґрунтовано необхідність впровадження неформальної освіти як невіддільного компонента формування професійних компетентностей аналітика в контексті сталого розвитку на корпоративному та індивідуальному рівнях; 2) удосконалено рекомендації щодо ефективного поєднання неформальних освітніх продуктів та навчальних програм (з урахуванням специфіки функціональних обов'язків інформаційного аналітика в комерційному секторі); 3) запропоновано способи представлення результатів неформальної освіти та інших професійних досягнень шляхом формування освітнього портфоліо фахівцем з інформаційно-аналітичної діяльності (далі – ІАД).

Дістали подальшого розвитку питання: 1) формування та застосування ефективної освітньої корпоративної політики (створення навчальних центрів, внутрішніх університетів чи академій у структурі організацій), що враховує інтереси усіх учасників трудового процесу; 2) удосконалення та розробки конкретних навчальних матеріалів для фахівця, який надає інформаційно-аналітичні послуги на комерційній основі; 3) вивчення поведінки здобувачів неформальної освіти та тенденцій у споживанні неформальних освітніх продуктів у зв'язку з удосконаленням освітнього наповнення наявних платформ та появою нових.

**Практичне значення одержаних результатів.** Висновки та рекомендації, висвітлені у дослідженні, можуть знайти застосування на

практиці як основа для постійного професійного розвитку інформаційного аналітика шляхом неформальної освіти на персональному і корпоративному рівні.

Основна частина дослідження може бути використана здобувачами вищої освіти, які навчаються за освітньо-професійними програмами: «Інформаційна, документно-аналітична діяльність», «Документаційне забезпечення управління та інформаційно-аналітична діяльність», «Управління інформаційною безпекою», під час вивчення ними таких освітніх компонентів як: «Інформаційна аналітика», «Науково-аналітична обробка документів», «Конфіденційне діловодство», «Галузеве документознавство», «Системи спеціальної документації», «Інформаційно-комунікаційні технології в професійній діяльності», «Інформаційна безпека», «Трудове право», «Кадрове діловодство», «Управління проєктами» та інших. Окремі питання можуть слугувати вихідною точкою для проведення подальших наукових досліджень, спрямованих на розгляд інших аспектів цієї проблематики.

Одержані результати дослідження можуть бути використані роботодавцями комерційних організацій, установ, підприємств та їх працівниками аналітичних чи суміжних до них посад як практичні рекомендації щодо удосконалення процесів професійного розвитку.

**Апробація результатів дослідження.** Окремі аспекти кваліфікаційної роботи були оприлюднені на: 1) VII Міжнародній науково-практичній конференції молодих учених, студентів та аспірантів «Актуальні проблеми розвитку природничих та гуманітарних наук» (10 листопада 2023 р., Луцьк), де було представлено тему доповіді: «Вплив неформальної освіти на професійний розвиток віддалених працівників підприємства»; 2) корпоративній лекції у Центрі розвитку підприємництва Дія.Бізнес у місті Луцьку, де відбулося обговорення на тему «Освітнє портфоліо: більше ніж просто тека» (24 жовтня 2023 р., Луцьк).

**Публікації.** Результати дослідження було викладено: 1) у тезах «Вплив неформальної освіти на професійний розвиток віддалених працівників підприємства» [30] та опубліковано в збірнику матеріалів VII Міжнародної науково-практичної конференції молодих учених, студентів та аспірантів «Актуальні проблеми розвитку природничих та гуманітарних наук» (10 листопада 2023 р., Луцьк); 2) у статті «Освітнє портфоліо як відображення неперервної освіти фахівця з інформаційно-аналітичної діяльності» [29], яку розміщено у міжнародному науковому журналі «GRAIL OF SCIENCE» за матеріалами: III Міжнародної науково-практичної конференції «Scientific vector of various sphere' development: reality and future trends» (7 червня 2024 р., Вінниця-Відень); 3) у статті «Можливості ресурсів Дія.Освіта та Дія.Бізнес для неформального розвитку фахівців з інтелектуального аналізу даних» [28], яку включено до публікацій міжнародного наукового журналу «GRAIL OF SCIENCE» за матеріалами: VIII Міжнародної науково-практичної конференції «Globalization of scientific knowledge: international cooperation and integration of sciences» (29 листопада 2024 р., Вінниця-Відень).

## РОЗДІЛ 1. ТЕОРЕТИКО-МЕТОДОЛОГІЧНІ ОСНОВИ ДОСЛІДЖЕННЯ

### 1.1. Базові поняття наукової роботи

Детальний розгляд ключових понять, пов'язаних із неперервною освітою інформаційного аналітика, постає необхідною передумовою для проведення комплексного наукового дослідження. Також концептуалізація базових понятійних категорій освіти дозволяє виявити її взаємозв'язки з іншими складовими системи освіти впродовж життя, зокрема формальною та інформальною освітою, та окреслити коло основних суб'єктів, що беруть участь у цьому процесі. З урахуванням зазначених аспектів, у цьому розділі буде здійснено поділ на взаємопов'язані частини, що охоплюють систему освіти та професійної діяльності.

Сучасне інформаційне суспільство характеризується стрімким накопиченням інформації та знань, які виступають основою функціонування та розвитку різноманітних сфер життєдіяльності людини, визначаючи їх соціально-економічний статус. Інформація являє собою сукупність відомостей, даних, повідомлень, що характеризують певні об'єкти, явища та процеси навколишнього світу. Натомість, знання є результатом пізнавальної діяльності людини, що ґрунтується на осмисленні, систематизації та інтерпретації інформації, набутої у результаті навчання та життєвого досвіду [1, с. 21; 113, с. 260]. У цьому контексті, поняття «інформація» та «знання» є ключовими для розуміння сутності та особливостей освіти.

Комплексним поняттям, що характеризує рівень загальних знань, сформованих у процесі навчання та самоосвіти, що відображають загальну ерудицію, культурний кругозір та інтелектуальний розвиток особистості є «освіченість». На основі суперечності між наявним рівнем освіченості людини та вимогами, які висуває до неї суспільство, ринок праці, а також власні життєві та професійні цілі виникає освітня потреба [12; с. 34]. Освіта, як цілеспрямований процес навчання, спрямована на формування

та розвиток знань, умінь, навичок, ціннісних орієнтацій та світогляду особистості. Тут навчання передбачає активну взаємодію між здобувачами освіти та педагогами, тьюторами, андрагогами (особами, які навчають), в ході чого відбувається сприйняття та засвоєння нових знань. При цьому, навчання може набувати різних форм – від традиційного до самостійної пізнавальної діяльності. Відповідно до цього, освітні практики реалізуються у формальному, неформальному та інформальному форматах, що забезпечує багатогранність та гнучкість освітнього процесу (див. дод. А). Водночас, інструментом розробки та реалізації будь-якого освітнього процесу, що забезпечує систематичність, цілеспрямованість та ефективність навчання є освітня програма.

Дедалі більшого значення в сучасному освітньому дискурсі набуває феномен цифровізації освіти [57, с. 119]. Цей процес характеризується інтеграцією новітніх інформаційно-комунікативних технологій на всіх рівнях освітньої системи, що має на меті формування та розвиток у громадян компетентностей, які відповідають вимогам ХХІ століття [121]. Підкреслюється роль аналітичних здібностей, зокрема навичок верифікації інформації та застосування критичного мислення, що є ключовими для професійної діяльності інформаційного аналітика [40, с. 1]. Посилення якості освітнього процесу досягається шляхом впровадження інтерактивних методів навчання та максимального залучення різноманітного мультимедійного контенту в навчальний процес, що сприяє підвищенню його ефективності та розширенню когнітивних можливостей учасників освітнього процесу.

У межах формальної освіти, що реалізується в рамках традиційної системи закладів освіти, передбачено послідовне засвоєння систематизованих знань та набуття компетентностей відповідно до встановлених освітніх стандартів. Ця форма освіти характеризується чітко структурованими освітніми програмами, регламентованими формами і методами навчання, а також обов'язковою системою оцінювання

результатів навчальної діяльності. Формальна освіта забезпечує фундаментальну підготовку особистості, надаючи їй базові знання, уміння та навички відповідно до освітніх рівнів та спеціальностей. У результаті здобувач освіти отримує офіційно визнані у державі свідоцтва чи дипломи, що засвідчують здобуття відповідної кваліфікацій [1, с. 45].

Проте, в умовах стрімких суспільних трансформацій, формальна освіта не завжди встигає адаптуватися до нових вимог ринку праці та особистісних запитів тих, хто навчається. Тому все більшого значення набуває неформальна освіта, яка забезпечує гнучкість, варіативність та індивідуалізацію освітнього процесу [1, с. 34; 74, с. 14; 106, с. 4].

Суб'єктами неформальної освіти виступають державні органи, надавачі освітніх послуг (далі – НОП) (фізичні або юридичні особи), які беруть участь у процесі навчання, створюючи освітнє середовище, та учасники освітнього процесу (роботодавець, здобувачі освіти – працівники) [62, с. 167; 107]. Питання формування та регулювання освітньої політики, розробки стандартів, а також здійснення контролю за їх дотриманням належать до компетенції державних органів. Надавачі освітніх послуг безпосередньо реалізують освітні програми та забезпечують передачу знань, умінь та навичок здобувачам освіти. Роботодавець виступає особою, яка формує вимоги до компетентностей персоналу та бере участь у оцінюванні якості професійної майстерності фахівців.

Об'єкти неформальної освіти, в свою чергу, охоплюють ресурси, продукти, методи та форми організації освітнього процесу. Це можуть бути: 1) курси – структуровані навчальні плани, що включають лекції, передбачають оцінювання з певного предмету, можуть бути короткостроковими і з тривалим проходженням [96, с. 28]; 2) семінари – передбачають обговорення, обмін думками та аналіз певних тем у малих групах; 3) тренінги – практична форма навчання, яка зосереджена на розвитку конкретних навичок або знань; 4) воркшопи – інтерактивні сесії,

під час яких учасники працюють над конкретними завданнями або проєктами; 5) симулятори – навчальний інструмент, який імітує реальні умови або процеси, дозволяючи учасникам відпрацювати навички в умовах, наближених до реальних; 6) інші види навчальної діяльності, які не є частиною формальної освіти, але сприяють набуттю чи розвитку фахових компетентностей.

У свою чергу, інформальна освіта являє собою індивідуальну пізнавальну діяльність, що супроводжує повсякденне життя людини і не обов'язково має цілеспрямований характер. Ця форма освіти є найбільш неструктурованою, оскільки передбачає набуття знань, умінь і навичок взаємодії з навколишнім середовищем, спілкування, самостійного дослідження, рефлексії власного досвіду тощо. Іншими формами її реалізації є «цифрові наративи» [104, с. 12]: читання фахової літератури та інших текстових інформаційних повідомлень, перегляд освітніх відеоматеріалів, презентацій, прослуховування навчальних подкастів, перегляд соціальних медіаплатформ та блогів, участь у вебінарах, курсах тощо [1, с. 23; 42, с. 305; 74, с. 16].

Попри нетрадиційний характер, неформальної та інформальної освіти, вони відіграють важливе значення для особистісного та професійного розвитку людини, що дозволяє вважати їх невід'ємною складовою навчання впродовж життя. З огляду на це, особистісний розвиток передбачає розкриття творчого потенціалу людини, розвиток її емоційного інтелекту, комунікативних навичок, моральних якостей тощо. Професійний розвиток, у свою чергу, зосереджений на формуванні та вдосконаленні компетентностей, необхідних для успішного виконання професійних обов'язків та ефективної реалізації у певній сфері діяльності.

Важливим чинником особистісного зростання та підвищення загального рівня освіченості людини виступає самоосвіта. Вона являє собою цілеспрямований процес розширення власного світогляду, поглиблення та систематизації знань, що ініційована та реалізована самою

особистістю. Вона дозволяє набути необхідних знань про світ та закономірності його розвитку, сприяє формуванню критичного мислення та здатності до аналізу й узагальнення інформації. У свою чергу, саморозвиток передбачає свідому, цілеспрямовану діяльність особистості, спрямовану на якісну особистісну чи професійну трансформацію її світогляду, зміну типу та способу мислення, удосконалення наявних і набуття нових компетентностей. На відміну від самоосвіти, яка орієнтована переважно на розширення знань, саморозвиток акцентує увагу на глибинних особистісних змінах, що відбуваються в процесі самопізнання, самоаналізу та самовдосконалення [113, с. 17].

Гармонійне поєднання діяльності для особистісного та професійного розвитку є запорукою всебічної самореалізації особи в сучасному суспільстві. У цьому контексті особливої актуальності набуває концепція неперервної освіти, що передбачає безперервний процес набуття та вдосконалення знань, умінь і компетентностей впродовж життя [1, с. 36; 8; 65]. Невід'ємною складовою неперервної освіти є освіта дорослих, що базується на андрагогічних принципах та спрямована на задоволення різноманітних освітніх потреб особистості. Зазначимо, що особливості процесу навчання дорослих та надання теоретичної основи для розробки ефективних програм підвищення кваліфікації персоналу вивчає така галузь педагогічної науки як андрагогіка [1, с. 8; 70, с. 14; 72].

Визнання отриманих знань та їх документальне підтвердження у контексті нетрадиційних форм освіти являють собою ключові аспекти легітимності результатів освіти, отриманих поза межами традиційних освітніх структур. Взаємозв'язок між цими поняттями носить ієрархічний та взаємодоповнюючий характер. Визнання результатів навчання є більш широким концептом, який охоплює загальний процес підтвердження цінності та релевантності набутих знань та умінь. У свою чергу, сертифікація являє собою більш формалізований аспект визнання, який традиційно асоціюється з офіційним підтвердженням набутих



компетентностей через видачу документів встановленого зразка надавачами неформальних чи інформальних освітніх послуг. Документальне підтвердження може набувати різних форм і передбачає видачу дипломів (тривалих та комплексних програм навчання), сертифікатів (середніх за тривалістю курсів), свідоцтв (короткострокових програм) або інших документів, передбачених законодавством [74, с. 111].

Відомо, що важливим чинником підвищення ефективності роботи підприємства та збільшення його прибутку вважається персонал. З огляду на це, документальне визнання в рамках нетрадиційних форм навчання є важливим компонентом розвитку економіки знань [4, с. 111]. Цей процес характеризується взаємозв'язком інтелектуального капіталу, інновацій та стимулювання розвитку суспільства за допомогою постійного навчання. Поняття інтелектуального капіталу, що охоплює сукупність знань, навичок, ідей, що виступають основою інноваційного розвитку, забезпечуючи конкурентні переваги як окремим суб'єктам господарювання, так і національній економіці загалом [48, с. 86; 113, с. 257]. Знання, отримані у процесі неперервного навчання, є важливою конкурентною перевагою, оскільки визначають міру відповідності якостей людини, як суб'єкта діяльності, вимогам професії та її здатність виконувати функції, що визначаються цією професією, тобто професійну придатність [113, с. 284].

У контексті дослідження базових понять нетрадиційних форм освіти доцільно розглянути ряд взаємопов'язаних концептів, які закладають теоретичний фундамент в освітньому та професійному контекстах. Центральним елементом та кінцевим результатом ефективної освіти у цій системі виступає поняття, що описує професійну майстерність – професіоналізм, який можна визначити як найвищий рівень фахової активності, що характеризується володінням спеціальними знаннями, вміннями та навичками, а також здатністю ефективно застосовувати їх у нестандартних ситуаціях [11; с. 6; 113, с. 281]. Здатність індивіда

ефективно виконувати певні дії, засновані на знаннях і практичному досвіді називають уміннями (наприклад уміння адаптувати аналітичні методики до специфіки конкретного дослідницького завдання, уміння критично оцінювати достовірність та релевантність інформаційних джерел, уміння формулювати гіпотези на основі аналізу неструктурованих даних, уміння синтезувати інформацію з різних джерел для формування цілісної картини досліджуваного явища). На відміну від умінь, навички є автоматизованими компонентами свідомої діяльності, що сформувалися в результаті багаторазового повторення певних дій та характеризуються високим рівнем засвоєння, швидкістю та точністю виконання (наприклад навички швидкого пошуку інформації в електронних базах даних, розпізнавання ключових слів у великих масивах текстової інформації, навички створення структурованих аналітичних звітів за стандартизованими шаблонами, навички використання спеціалізованого програмного забезпечення для обробки та візуалізації даних) [1, с. 33].

Професійна майстерність нерозривно пов'язана з кваліфікацією, яка у свою чергу є сукупністю спеціальних знань, умінь, навичок та досвіду роботи, необхідних для успішного виконання певного виду професійної діяльності. У даному випадку досягнення виступають як конкретні результати діяльності, які демонструють рівень розвитку компетентності та професійної майстерності індивіда. Вони можуть проявлятися у формі успішно реалізованих проєктів, інноваційних рішень, визнання професійною спільнотою тощо. Компетенції можна узагальнити як сукупність повноважень та функціональних обов'язків, в межах яких фахівець повинен бути здатний застосовувати знання, уміння, навички та особистісні якості для успішної діяльності в певній галузі [1, с. 25; 113, с. 285]. Компетентність трактується як характеристика, що відображає фактичний рівень сформованих знань, який дозволяє виконувати завдання у певній професійній сфері на високому рівні. Компетентнісний підхід до навчання охоплює інтеграцію різноманітних компонентів навчального

процесу, сприяючи підготовці особистості, здатної до ефективної адаптації та самореалізації в умовах динамічних змін, характерних для сучасного суспільства [1, с. 26; 113, с. 286]. Розвиток умінь та навичок є важливим завданням освіти, адже вони становлять основу професійних компетентностей, дозволяють ефективно виконувати різноманітні види діяльності та забезпечують успішну самореалізацію особистості [35, с. 268; 49, с. 51; 113, с. 377].

Ключовим фактором, що забезпечує перехід від теоретичних знань до практичної компетентності є досвід. Динамічною діяльністю, що пов'язана з трудовим досвідом працівника виступає кар'єра [113, с. 386]. Саме самоосвітні практики надають широкі можливості для кар'єрного розвитку, адже вони дозволяють адаптуватися до мінливих умов професійної діяльності та оперативно набувати необхідних компетентностей. Тісно пов'язана з неперервною освітою самоактуалізація фахівця, як прагнення особи до найповнішого виявлення і розвитку своїх особистісних можливостей. Цей безперервний процес спрямований на досягнення вершин самореалізації, що у свою чергу розглядається як свідомо діяльність людини, спрямована на розкриття її внутрішнього потенціалу, підвищення рівня особистісної та професійної майстерності [113, с. 372–374]. Процеси удосконалення наявних професійних навичок та зміни напряму для оволодіння новими компетентностями отримали назви «рескілінг» та «апскілінг» відповідно [47]. У результаті рескілінгу особа стає «світчером», оскільки змінює свою професію або кар'єрний напрям діяльності.

Іншою групою понять виступає термінологія, пов'язана з ІАД, розуміння значень якої формує основу для уникнення непорозумінь у ході проведення дослідження. Інформаційна аналітика виступає комплексною діяльністю, що інтегрує використання природного інтелекту та новітніх комп'ютерних технологій для обробки значних обсягів інформації для ухвалення певного рішення на підставі доказового аналізу [13, с. 27; 34,

с. 26–27]. Інформація тут набуває іншого значення, оскільки є невід’ємним продуктом ринкових відносин. Наявність чи відсутність необхідних даних може стати вирішальним чинником у ході ділових переговорів або при укладанні комерційних угод. Проте отримання інформації є лише початковим етапом у цьому процесі. Подальший ретельний аналіз зібраних фактів та виокремлення з них найбільш релевантних і значущих даних є вкрай важливим кроком, що дозволяє ухвалювати виважені та обґрунтовані рішення [103].

На сучасному ринку праці спостерігається диференціація посад у сфері обробки та аналізу даних. З однієї сторони, позиція інформаційного аналітика видається подібною до робітничих професій через активну взаємодію з технічними засобами, базами даних та іншими інструментами, пов’язаними з обробкою даних. З іншої сторони, виявлення тенденцій, прогнозування подій, які визначають інтелектуально-розумову діяльність інформаційного аналітика, свідчать про неправильність віднести його до переліку робітничих професій. Це протиріччя вказує на те, що хоча функції цього фахівця включають технічні аспекти, його основна робота вимагає високого рівня інтелекту, аналітичне мислення, що й виокремлює цю професійну позицію від суміжних.

По-перше, згідно з даними експертів, можна виокремити три основні напрями професійних позицій в галузі дата-аналітики: аналітики даних (Data Analyst), інженери даних (Data Engineer) та дослідники даних (Data Scientist) [18]. Проте нерідко, у трудовому полі можна зустріти такі назви посад як бізнес-аналітик, аналітик систем захисту інформації, фінансовий аналітик тощо. Однак усі вони, згідно з Національним класифікатором професій ДК 003:2010 відносяться до таких професійних груп як розробники обчислювальних систем, професіонали в інших галузях обчислень, професіонали у сфері маркетингу, ефективності господарської діяльності, раціоналізації виробництва, інтелектуальної власності та інноваційної діяльності [45].

По-друге, зважаючи на те, що посада фахівця з ІАД передбачає спеціалізовану діяльність, яка є результатом інтелектуальної, розумової діяльності людини. У процесі цієї роботи здійснюються послідовні дії, які включають пошук, накопичення, зберігання, обробку та аналіз первинної інформації. У результаті такого алгоритмічного підходу формується нова, вторинна аналітична інформація, представлена у вигляді аналітичних довідок, звітів, оглядів, прогнозів та інших документів – спостерігається інша роль фахівця з аналітики саме у сфері інтелектуального аналізу даних [13, с. 14]. На підставі розгляду положень вітчизняного ДК 003:2010 підтверджується зміст професії інформаційного аналітика. Ним закріплено наступні професійні назви робочої діяльності: 1) код 2433.1 – наукові співробітники (інформаційна аналітика), до яких віднесені «науковий співробітник-консультант (інформаційна аналітика)» та «молодший науковий співробітник (інформаційна аналітика)»; 2) код 2433.2 – професіонали в галузі інформації та інформаційні аналітики, до яких входить «аналітик консолідованої інформації» [45].

Нерідко такі фахівці проводять соціологічні дослідження на суспільно-значущі теми, надаючи свої послуги як у громадських, так і в державних організаціях. Однак у рамках нашого дослідження акцент робиться на діяльності цих фахівців у комерційних структурах, таких як підприємства, організації, консалтингові та інформаційні агентства, аудиторські та інвестиційні компанії, а також аналітично-інформаційні центри. Значна частина фахівців також працює як незалежні експерти або фрілансери, які самостійно організують свою діяльність, починаючи від пошуку клієнтів до вибору проектів, що відповідають їхнім професійним інтересам, і завершуючи виконанням замовлень [15, с. 146].

ІАД характеризується універсальністю застосування, що обумовлюється її основною сутністю як методології обробки та інтерпретації даних. Ця універсальність проявляється у відсутності принципових обмежень щодо сфер її застосування, що дозволяє

поширювати методи інформаційної аналітики на будь-які галузі, де присутня інформаційна основа. Однак, варто зазначити, що в сучасному економічному просторі спостерігається підвищений інтерес до методології ІАД з боку комерційних структур [54, с. 52]. Цей факт пояснюється тим, що підприємницькі суб'єкти вбачають у методах аналітики даних потужний інструментарій для оптимізації бізнес-процесів та підвищення конкурентоспроможності. Крім того, фахівців-аналітики спеціалізуються на роботі з комерційною інформацією, що є важливим аспектом сучасної бізнес-сфери. Вони зазвичай займають посади у різних відділах, таких як аналітичний, стратегічного планування, інформаційна служба, маркетингу та зв'язків з громадськістю. Ці підрозділи організації вимагають специфічної підготовки висококваліфікованих аналітиків, здатних ефективно обробляти та інтерпретувати інформацію для прийняття обґрунтованих управлінських рішень.

Корпоративна культура виступає важливим компонентом неформальної освіти в організаціях, що визначає цінності, переконання та поведінку, які формують середовище, в якому працівники взаємодіють. Висока корпоративна культура сприяє розвитку відкритості до навчання, що стимулює працівників брати участь у неформальних освітніх заходах. Корпоративна освіта, як складова корпоративної культури, передбачає організацію навчальних програм для співробітників [2, с. 30; 7, с. 124–125; 96, с. 107; 112, с. 407].

Для опису особи-практика, орієнтованої на освіту дорослих здобувачів, використовується термін «андрагог». Особа, яка поширює знання та навички серед інших, сприяє розширенню можливостей неформальної освіти в організаціях, забезпечуючи доступ до нових ідей та практик та сприяє розвитку навчальної спільноти, називається «мультиплікатором». Залежно від освітніх цілей, форматів та методів їх реалізації, мультиплікатор може виступати в ролі ментора, тренера, тьютора або коуча [1, с. 32].

Внутрішнє менторство відіграє важливу роль у процесі корпоративного навчання організованого за допомогою неформальних освітніх програм [59]. Менторинг забезпечує підтримку наставника – «ментора» менш досвідчених працівників – «менті» та допомагає їм реалізувати навчальні цілі [1, с. 30]. Функція тренера передбачає активне навчання учасників через інтерактивні методи, що дозволяє їм здобувати практичні навички у реальних ситуаціях [1, с. 32]. Форма навчання, у якій два або більше тренерів працюють разом для забезпечення навчального процесу має назву «ко-тренерство». Цей підхід дозволяє поєднати різні навички, досвід і стилі навчання, що сприяє створенню більш динамічного і ефективного навчального середовища [1, с. 28]. Тьютори, як фахівці, що займаються навчанням і підтримкою здобувачів освіти, також є важливою стороною, залученою до самоосвіти. Ці фахівці здійснюють супровід у різних форматах, від особистих консультацій до онлайн-ресурсів [49, с. 89]. Робота коуча, у свою чергу, фокусується на особистісному розвитку та досягненні індивідуальних цілей учасників. Через запитання та активне слухання коуч допомагає учасникам усвідомити свої сильні сторони та потенціал, що стимулює їх до самостійного навчання та розвитку [1, с. 29].

Неформальна освіта може позитивно вплинути на професійний імідж працівника, адже здобуття нових знань та навичок, а також участь у різноманітних проєктах та ініціативах, демонструє активність і прагнення до саморозвитку. Професійний імідж визначається як сприйняття особи в професійному середовищі, яка формується на основі її зовнішнього вигляду, поведінки, комунікативних навичок і досягнень [113, с. 290].

У епоху інформаційних технологій формування позитивного особистого бренду вимагає активного використання цифрових платформ, де індивід може демонструвати свої досягнення та взаємодіяти з іншими. Видимість фахівця в професійному середовищі може бути досягнута за допомогою особистого освітнього портфоліо. Воно являє собою сукупність індивідуальних освітніх досягнень працівника, яке самостійно

розробляється та подається у відповідний відділ або комісію організації для подальшого аналізу динаміки навчання та оцінки кваліфікації. Мета створення портфоліо – це відстеження, усвідомлення та демонстрація власних досягнень у навчанні впродовж певного періоду, а також планування подальшого освітнього процесу [96, с. 67].

У цьому контексті цифрова ідентичність, що охоплює концепцію особистого бренду або власних авторських розробок нетрадиційних освітніх програм, є суттєвою частиною сучасної професійної діяльності. До того ж, неформальна освіта в такому разі стає засобом підвищення видимості та створення унікального іміджу, що відображає індивідуальні цінності фахівця.

Принципи та методи дослідження зумовлені темою, метою та завданнями наукової роботи. В основу дослідження покладено фундаментальні принципи: об'єктивності, науковості, всебічності, системності, які в сукупності дали змогу встановити значення та перспективи використання неформальної освіти для безперервного професійного розвитку інформаційного аналітика.

Для успішного досягнення поставленої мети у роботі був застосований комплексний методологічний підхід, що ґрунтувався на поєднанні взаємодоповнюючих методів наукового дослідження. Ефективним інструментом для ретельного вивчення джерельної бази та мультимедійних матеріалів у науковій роботі став метод контент-аналізу, який надав можливість провести аналіз тенденцій у сфері неформальної освіти, зокрема вивчення минулих і поточних трендів, що можуть вплинути на майбутній розвиток самоосвіти в професійній діяльності. Було здійснено порівняльний аналіз успішних практик корпоративної освіти, яка включає й неформальне навчання.

Використання спеціальних методів, зокрема – методу прогнозування та сценарного методу дозволило прорахувати розвиток неформальної освіти в майбутньому, визначити потенційні ризики та можливості,



пов'язані з нею, а також розробити рекомендації та рішення з урахуванням різних шляхів розвитку компетентностей фахівця з ІАД. За допомогою методу синтезу здійснювалася систематизація отриманих даних відповідно до визначених завдань дослідження. Порівняльний метод був застосований для зіставлення різних критеріїв з метою виявлення відмінностей та подібності між ними. У свою чергу, узагальнення дозволило сформулювати висновки та додатки до розділів роботи на основі проведеного аналізу. Загалом, органічне поєднання зазначених принципів та методів сприяло досягненню мети випускної кваліфікаційної роботи.

Таким чином, у системі неформальної освіти спостерігаються чіткі причинно-наслідкові зв'язки: набуття кваліфікації через формальну освіту та навчання веде до формування компетенцій, які через практичний досвід трансформуються в компетентності. Набуття нових та удосконалення наявних компетентностей, у свою чергу, є передумовою для досягнень у професійній сфері та розвитку професійної майстерності. Ця динамічна система взаємопов'язаних понять відображає сутність процесу професійного становлення та розвитку особистості в рамках неформальної освіти, підкреслюючи її особистісно-розвивальний характер.

Беручи до уваги взаємозв'язки між базовими поняттями нетрадиційних форм освіти, можна стверджувати, що неформальна освіта певною мірою охоплює як процеси самоосвіти, так і саморозвитку особистості. Так, неформальна освіта, що реалізується поза межами закладів освіти, надає особистості широкі можливості для самостійного вибору напрямів, форм і темпів навчання відповідно до власних потреб та інтересів. У цьому контексті, неформальна освіта виступає важливим каналом самоосвіти, адже дозволяє особі розширювати свій світогляд, поглиблювати та систематизувати знання за власною ініціативою. Неформальну освіту можна розглядати як невід'ємну складову самоосвіти та саморозвитку особистості в контексті неперервного навчання.

## 1.2. Історіографія та джерельна база дослідження

Важливість нетрадиційних форм освіти як елемента концепції безперервної освіти характеризується низкою специфічних особливостей, які зумовлюють постійний науковий інтерес до цієї проблематики. Насамперед варто зазначити, що тематика дослідження є відносно новою для української наукової парадигми, оскільки феномен неформальної освіти як такий виник і набув поширення в українському освітньому просторі порівняно нещодавно. Цей факт визначає необхідність ґрунтовного аналізу еволюції даного явища в контексті національних особливостей освітньої системи. Крім того, істотним фактором, що зумовлює актуальність дослідження, є динамічна трансформація системи самоосвіти впродовж останнього десятиліття, внаслідок чого об'єкт досліджень постійно видозмінюється. Ілюстративним прикладом цього процесу може слугувати той факт, що наукове дослідження, проведене Іщенко А. Ю. 2014 року [40], значною мірою втратило свою релевантність у контексті сучасного розвитку системи освіти. Така ситуація зумовлює необхідність постійного перегляду та оновлення наукових підходів до вивчення проблематики неформальної освіти, з урахуванням актуальних тенденцій та викликів сьогодення.

У дослідженні проблем цієї сфери вагомим надбанням є наукові праці як вітчизняних, так і зарубіжних дослідників. Крім того, окреслена тема знайшла розкриття у різних за типом публікаціях, завдяки чому історіографія охоплює:

1) частини досліджень, у монографічних працях авторів Баніт О. В. [7], Кременя В. Г. [57], Ничкало Н. Г. [70], Павлик Н. П. [75], Прокопенко І. А. [92], а також колективні праці Саєнко Н. С., Голуб Т. П. та інших [96; 97], дисертаційний доробок Тимчук Л. І. [104], та дослідження Фроленкової Н. А. [108];

2) наукові статті у журналах, збірниках наукових праць, вісниках закладів вищої освіти, дослідження яких спрямовані на:

– визначення ролі неформальної освіти, неперервного навчання та сучасних освітніх тенденцій у формуванні компетентностей фахівців в умовах стрімких змін сучасного світу (Аніщенко О., Лук'янова Л. та Прийма С. [2; 4; 5; 64], Богданов С. С. [10], Боровик Т. М., Устиченко С. В., Кравченко Л. В. [11; 12], Кучера Т. М. [60], Семигіна Т. В., Рашкевич Ю. М. [98], Стеблецький А. Л. [101]);

– інтеграцію цифрових технологій і процедур визнання результатів неформальної освіти для підвищення її ефективності та суспільного визнання, в тому числі у контексті професійного розвитку (Аніщенко О. В. та Прийма С. М. [4], Василенко О. В. [14], Коваленко М. О. [50], Левченко А. О. та Горпинченко О. В. [62]);

– висвітлення аспектів впливу неформальної освіти на якість людського капіталу та економічний розвиток, зокрема через її роль у формуванні корпоративної культури, стимулюванні професійного розвитку працівників, забезпеченні безперервного навчання та підвищення конкурентоспроможності фахівців на ринку праці (Баліка Л., Петренко С., Петренко І. [6], Горпинченко О. В. [20], Дмитришин Л. І., Кондрацька А. С. [22], Зінченко С. В. [35], Красношайка В. В., Буданова Я. Р. [56], Кучера Т. М. [60]);

– посилення ролі освіти, закладів та провайдерів освіти як інструменту подолання наслідків впливу війни на сучасні суспільні процеси (Аніщенко О. В. [3], Скиба Ю. [99, с. 62–77]);

– розвиток інформаційної аналітики та інтелектуального аналізу даних (Колодчак О. М. [54], Тарарук К. [103]);

3) посібники, методичні матеріали, довідникові та навчально-пізнавальні видання, що містять систематизовані відомості щодо:  
а) розвитку теорії та практики організації неформальної освіти дорослих (Коваленко М. А., Ломоносова О. Е., Швороб Г. М. [49], Павлик Н. [74]);  
б) системи самоменеджменту та методики самоосвіти і навчання інших у ній (Кушнір Р. [61], Трамбовецька Н., Іванік О. та інші [106], Чайка Г. Л.

[112; 113]); в) динаміки ІАД та розвитку інтелектуального капіталу підприємства (Варенко В. М. [13], Захарова І. В., Філіпова Л. Я. [34], Коваленко М. А., Ломоносов А. В. та інші [48]); г) удосконалення цифрової грамотності та медіаспоживання (Когут Ю. І. [51], Кулатта Р. [58]).

Фахівці інформаційних наук розглядають неформальну освіту як механізм виробництва, поширення та отримання знань, який функціонує поза межами традиційних академічних інституцій. У цьому контексті варто звернути увагу на фундаментальну працю Варенка В. М., який у навчальному посібнику «Інформаційно-аналітична діяльність» [13] акцентує увагу на ключових професійних компетенціях аналітика. Зокрема, автор підкреслює критичну важливість здатності до самостійного навчання та постійного розширення кругозору як невід'ємних складових професійної майстерності фахівця-аналітика [13, с. 37]. Ця теза Варенка В. М. набуває особливої актуальності в світлі стрімких технологічних та соціальних змін, які характеризують сучасне інформаційне середовище. Така позиція відображає загальну тенденцію в історіографії проблеми, яка все більше зміщується від статичного розуміння професійних компетенцій до динамічної моделі безперервного навчання та самовдосконалення. Таким чином, Варенко В. М. здійснив важливий внесок у розвиток теоретичних засад ІАД, що підкреслює значущість неформальної освіти та самоосвіти у формуванні професійної ідентичності сучасного аналітика.

У іншому базовому посібнику «Основи інформаційно-аналітичної діяльності» [34] також здійснено ґрунтовний аналіз теоретико-методологічних засад ІАД та висвітлено ключові аспекти професійної підготовки фахівців у цій галузі. Автори Захарова І. В. та Філіпова Л. Я. наголошують на трансформації концептуального розуміння аналітика, представляючи його як експерта, котрий «володіє ексклюзивними

знаннями» [34, с. 5], що співвідноситься з концепцією неформальної освіти як інструментом професійного розвитку.

Тарарук К. у статті «Основні засади діяльності інформаційного аналітика в сучасному інформаційному просторі» [103] запропонувала розглядати дефініцію «аналітик», як спеціаліста, який, керуючись логічними та послідовними методами, прагне досягнути та інтерпретувати процеси і явища, що відбуваються в різноманітних сферах життєдіяльності суспільства, з метою формулювання рекомендацій щодо їх оптимізації. Таке трактування професійної ролі аналітика імпліцитно вказує на необхідність безперервного професійного розвитку фахівців даного профілю, що актуалізує питання дослідження неформальної освіти як потенційно ефективного інструменту підвищення їх компетентності в умовах динамічного інформаційного простору.

Варто звернути увагу на працю «Писати аналітику може кожен. Мистецтво переконливого тексту» [33], створену колективом авторів з провідних українських освітніх установ під керівництвом аналітикині Зарембо К. У посібнику презентується комплексний підхід до розуміння процесу створення аналітичного тексту, починаючи від концептуалізації ідеї, визначення цільового призначення і завершуючи детальним розглядом структурних елементів та методів оцінки ефективності аналітичного продукту. Автори пропагують глибинне вивчення джерел в ході проведення будь-якого дослідження та й власне не обмежуються суто теоретичним викладом, а пропонують читачеві розширений бібліографічний список до кожного розділу, який охоплює як класичні наукові джерела, так і посилання на сучасні неформальні освітні ресурси, включаючи інформацію про онлайн та офлайн-заходи, інші релевантні події й мультимедійні ресурси, що можуть сприяти професійному розвитку фахівців у галузі інформаційно-аналітики [33, с. 57–61]. Цей підхід дозволяє розглядати дану працю не лише як теоретичний посібник, але й як практикум для фахівців, що прагнуть вдосконалювати свої аналітичні

компетенції та залишатися релевантними в умовах швидкозмінної інформаційної сфери.

У межах розділу монографій «Дидактичний потенціал цифрових освітніх технологій для освітнього процесу» [96] та «Інтеграція цифрових технологій в освітній процес: виклики та перспективи» [97] Голуб Т. П. здійснила ґрунтовний аналіз феномену масових відкритих онлайн-курсів. Авторка виокремлює п'ять ключових характеристик онлайн-курсів, які, на її думку, роблять їх ефективним інструментом для вирішення актуальних завдань сучасної системи освіти. Голуб Т. П. аргументовано стверджує, що універсальність (яка уможливорює реалізацію концепції освіти протягом життя), низька вартість (що робить освіту доступною для широких верств населення), актуальність (яка відкриває нові перспективи для здобувачів), неформальність (що сприяє популяризації освіти) та багаторівневність (яка забезпечує можливості для додаткової освіти) – є тими визначальними рисами, які роблять онлайн-курси потужним інструментом освітнього процесу [96, с. 32; 97, с. 45]. Особливу увагу дослідниця приділяє тезі про те, що онлайн-навчання надає здобувачам освіти значно ширший спектр можливостей порівняно з традиційними формальними методами навчання, що можна вважати особливо релевантним у контексті професійного розвитку інформаційних аналітиків, для яких адаптивність та постійне оновлення знань є критично важливими факторами успішної професійної діяльності.

Когут Ю. І. у своєму практичному посібнику «Цифрова трансформація економіки та проблеми кібербезпеки» [51] провів огляд сучасних аспектів медіаспоживання. Автор акцентує увагу на тому, що в сучасних реаліях кінцевий споживач повністю перевів своє медіаспоживання у цифровий формат. Дослідник розглядає медіа не лише як засіб передачі інформації, але і як бізнес-модель, яка повинна задовольняти потребу аудиторії у своєчасній, достовірній та повній інформованості у спеціалізованій сфері. Когут Ю. І. підкреслює, що

незалежно від того, чи є контент розважальним або інформаційним, ключовою вимогою до нього стає ексклюзивність. Це спостереження має особливе значення для розуміння мотивації до самоосвіти та моделей споживання інформації в контексті нетрадиційних форм освіти інформаційних аналітиків. Особливої уваги заслуговує виявлена автором тенденція до трансформації серйозного контенту в більш розважальний формат, зокрема через використання відео та подкастів. Ця тенденція, на думку Когута Ю. І., є свідченням того, що в умовах цифрової трансформації медіаіндустрія прагне до спрощення подачі інформації [51, с. 338–340].

У контексті досліджень цифрових наративів та їх застосування в освітньому процесі варто звернути увагу на наукові праці Тимчук Л. І. «Теоретико-методичні засади проектування цифрових наративів у навчанні майбутніх магістрів освіти» [104], Саєнко Н. С. «Концептуально-методичні засади використанні цифрових освітніх технологій у навчальному процесі» [96; 97] та Лавриш Ю. Е. «Використання цифрових освітніх технологій як засобу індивідуалізації навчання іноземних мов студентів вищих закладів освіти» [96; 97], які обґрунтовують доцільність інтеграції мобільних цифрових інструментів у навчальному процесі. Зокрема, Тимчук Л. І., при розгляді ролі наративів у міждисциплінарних дослідженнях, акцентує увагу на розширенні спектру навчальних ресурсів за рахунок вебінструментів, до яких відносить онлайн-довідники, медіаредактори, електронні книги, блоги, подкасти та дискусійні форуми [104, с. 12]. Саєнко Н. С. також підтримує цю думку, зазначаючи, що комбінування вебтехнологій, онлайн застосунків та пристроїв є каталізатором пізнавальної активності будь-якого здобувача освіти та розширює його можливості проявити себе як цілеспрямовану особистість [96, с. 77; 97, с. 118–119]. Ця позиція знаходить своє продовження у працях Лавриш Ю. Е. [96, с. 58–59; 97, с. 98–99] яка, розглядаючи потенціал соціальних мереж, наголошує на їх ролі у реалізації соціальної взаємодії,

незважаючи на скептичне ставлення деяких представників викладацького складу до їх освітнього потенціалу. Крім того, Лавриш Ю. Е. аргументовано стверджує, що оволодіння іноземною мовою неможливо обмежити рамками формальної освіти. Ця позиція вказує на необхідність інтеграції формальних та неформальних освітніх практик для досягнення високого рівня мовної підготовки. Дослідниця акцентує увагу на тому, що саме освітні технології відіграють ключову роль у розширенні освітніх можливостей, забезпечуючи вільний доступ до автентичних ресурсів [96, с. 73]; 97, с. 113]. Підхід, запропонований Лавриш Ю. Е., має особливе значення в контексті професійного розвитку інформаційних аналітиків, для яких володіння іноземними мовами є не лише інструментом комунікації, але й засобом доступу до глобальних інформаційних ресурсів. Інтеграція цифрових освітніх технологій у процес мовної підготовки створює передумови для формування гнучкого, адаптивного освітнього середовища, що відповідає принципам неформальної освіти та сприяє безперервному професійному розвитку.

Особливу увагу концепції гібридних форм навчання приділяє дослідник та засновник однієї з найбільших українських платформ масових відкритих онлайн-курсів – Примаченко І. Його погляди дають розуміння сучасних тенденцій в освіті, що поєднують онлайн та офлайн формати, синхронні та асинхронні методи, а також елементи формальної, неформальної та інформальної освіти. Ця комбінація розглядається як ключовий напрям у розвитку освітньої системи, що має безпосередній вплив на професійне становлення будь-якого фахівця. Примаченко І. наголошує на якісних змінах у сприйнятті онлайн-освіти, спричинених пандемією 2019 року. Він відзначає зростання аудиторії вебплатформ та підкреслює, що нині онлайн-навчання стало невід'ємною частиною освітнього процесу на всіх рівнях [83].

Міжнародний експерт у сфері інноваційних освітніх технологій Кулатта Р. у навчально-пізнавальному виданні «Цифрові громадяни» [58]



висловлює своє бачення на майбутнє інформаційного простору, що виходить за межі суто технологічного підходу, зосереджуючись на соціокультурних аспектах цифрової трансформації. Ключова теза Кулатти Р. спирається на те, що основним елементом майбутнього, який потребує ретельного осмислення, є не стільки розвиток нових технологічних пристроїв, скільки еволюція самого цифрового суспільства [58, с. 190]. А саме, автор підкреслює важливість онлайн-освіти як інструменту, що виходить за рамки простого освоєння нових технологій. Така позиція відображає необхідність формування критичного мислення та здатності розуміти широкий спектр наслідків впровадження цифрових технологій, включаючи потенційні ризики та загрози, пов'язані з інформаційними технологіями.

У цьому контексті заслуговує на увагу дослідження Саєнко Н. С. [96, с. 85–94; 97 с.128–154], у якому він розглядає стратегію формування цифрової та медіа грамотностей, що резонує з позицією Кулатти Р. та розширює дискурс про роль неформальної освіти в підготовці сучасних фахівців. Дослідник підкреслює необхідність розвитку не лише індивідуальних компетенцій, але й формування культури цифрової грамотності на організаційному та суспільному рівнях [96, с. 93–94; 97, с. 135–136].

У дослідженнях Лавриш Ю. Е. [96; 97] та Еттвелл Г. [117] проводиться розгляд електронного портфоліо як інтегрованого інструменту, що дозволяє фахівцям не лише документувати набуті знання і навички, але й брати активну участь у процесі власного професійного зростання та рефлексії щодо набутого досвіду [96, с. 67; 97, с. 107; 117, с. 3]. А Лещинський О. П. у своїй праці «Модель формування індивідуального професійного профілю фахівця в умовах інтеграції у світовий освітній простір» [63, с. 11–42], що є частиною колективного доробку «Неперервна професійна підготовка фахівців в умовах формування спільного європейського освітнього простору», здійснив

дослідження ролі LinkedIn як платформи для створення і підтримки професійного профілю, що сприяє інтеграції фахівців у міжнародний ринок праці та забезпечує можливості для мережевої взаємодії з колегами та потенційними роботодавцями. Джерельну базу дослідження становлять:

1) нормативно-правові акти, що регулюють сферу освіти та професійного розвитку: а) Конституція України [55]; б) Кодекс законів про працю України (далі – КЗпПУ) [52]; в) Закони України (далі – ЗУ) [84–88; 90]; г) Положення державних органів, які затверджені Постановами і Розпорядженнями Верховної Ради України та Кабінету Міністрів України [77–82; 89]; д) Стратегія розвитку вищої освіти в Україні на 2022–2032 роки [102]; е) Національний класифікатор професій ДК 003:2010 [45];

2) аналітичні звіти, записки, публікації, результати опитувань та інші матеріали, розміщені у відкритому доступі, розробниками яких виступають:

– національні інституції (Національний інститут стратегічних досліджень [72] – Іщенко А. Ю. [40; 71]; Інститут педагогічної освіти і освіти дорослих імені Івана Зязюна НАПН України – Лук’янова Л. та Баніт О. [65]; Міністерство цифрової трансформації України (далі – Мінцифри) [23; 91; 93]; Міністерство культури та стратегічних комунікацій України (далі – МКСК) [76]);

– вебсайти та дослідження, проведені громадськими організаціями (далі – ГО) (Аналітичний центр «Cedos» – Кабанець Ю. [41]; Портал громадських експертів «Освітня політика» – Бахрушин В. [8]; Інститут Молоді – [69]; Центр політичних студій та аналітики «Ейдос» – Клюзко К. та Колесник Л. [46]; Дім громадянського суспільства – Гончаренко А. [19]; Незалежна Освітня Корпорація «TeachHub» – [107]; «High Bar Journal» – Кучер Т. [59]; Центр «Розвиток корпоративної соціальної відповідальності» – Зайцева-Чіпак Н. О., Саприкіна М. А., Гондюл О. Д. [32]);

– аналітичні довідки від міжнародних організацій (Європейська Комісія – [121]; Українська сторона Платформи громадянського суспільства Україна-Європейський Союз – Колишко Р., Лазоренко О. [53]; Фонд Східна Європа – [94]; Європейська асоціація освіти дорослих – [116], Ебнер Д. та Мотчільніг Р. [24]; Cyber Peace Institute – [118; 119]);

3) інформаційні матеріали, які охоплюють установчі документи та положення про діяльність надавачів послуг у сфері неформальної освіти, що розміщені на їх офіційних вебсайтах [26] та матеріали онлайн-курсів і освітніх програм, які є авторськими розробками фахівців у сфері освіти [68; 115; 124].

Звернемо увагу, що законодавство України не містить конкретних положень, які гарантують чи забороняють перевагу врахування для працівників результатів неформальної освіти при працевлаштуванні, професійному зростанні чи звільненні. До того ж, прописані у ст. 42 КЗпПУ переважні права залишення конкретного фахівця на робочому місці у разі звільнення працівників організації [52] – носять більш соціальний характер. Незважаючи на це, роботодавець має право розробити власний порядок щодо врахування цих результатів у зазначених випадках.

Характерною особливістю чинної нормативно-правової бази є наявність чітко визначених механізмів професійного зростання для працівників окремих стратегічних секторів, зокрема охорони здоров'я, освіти та науки, де запроваджено обов'язкове щорічне звітування про результати безперервного розвитку. Натомість для фахівців інформаційно-аналітичної діяльності законодавством наразі не передбачено уніфікованої нормативної вимоги щодо систематичного вдосконалення професійних компетентностей. Відсутність такого елемента створює передумови для формування індивідуальної траєкторії професійного розвитку, що базується переважно на особистій ініціативі та внутрішній мотивації фахівця. Потенційним активатором трансформацій у сфері неперервної

освіти може слугувати законопроект «Про освіту дорослих», положення якого спрямовані на створення сприятливого організаційно-правового середовища для безперервного навчання дорослого населення [88; 89]. Імплементация таких нормативних змін сприятиме формуванню прогресивної освітньої стратегії, орієнтованої на розвиток культури постійного самовдосконалення [29, с. 492].

Розглянуті закони «Про освіту», «Про професійний розвиток працівників», «Про зайнятість населення» та проєкт ЗУ «Про освіту дорослих» визначають право фізичних осіб на неформальну освіту та право юридичних осіб на забезпечення цього виду освіти для працівників [85–88; 90], що виражає підтримку індивідуальної освітньої траєкторії [50, с. 21; 124]. Зазначимо, що у чинному законодавстві України поняття «індивідуальна освітня траєкторія працівника» прямо не визначено. Хоча у положеннях вітчизняного законодавства закладені правові основи для впровадження індивідуальних освітніх траєкторій працівників в системі неформальної освіти. Так, для належного розуміння специфіки траєкторії професійного розвитку пропонуємо визначення її як гнучкої персональної системи навчання та розвитку працівника в межах певної організації, що включає наступні складові 1) визначення освітніх цілей та завдань конкретного працівника на основі його потреб, інтересів, здібностей, потенціалу; 2) розробку індивідуального плану здобуття компетентностей за допомогою визначення форм освітніх заходів; 3) поступову реалізацію створеного освітнього плану; 4) систематичну оцінку ефективності пройденого навчання та коригування подальшого, що сприяло б створенню умов для ефективного навчання та розвитку персоналу у рамках організації.

В умовах війни в Україні, крім загальних цілей розвитку системи безперервної освіти, механізм підтримки на державному рівні неформальної освіти адаптується до нових реалій. Особливої уваги заслуговують зміни, внесені до Постанови КМУ «Про затвердження

Порядку видачі ваучерів для підтримання конкурентоспроможності деяких категорій громадян на ринку праці». Зокрема, визначаються умови та порядок видачі ваучерів (адресного фінансування уповноваженим державним органом освітніх послуг конкретним громадянам), їх використання для оплати послуг, у тому числі й з неформального навчання, що дозволяє забезпечити перепідготовку та підвищення кваліфікації внутрішньо переміщених осіб та інших категорій громадян, які втратили роботу через війну [82].

Пріоритетні напрями розвитку неформальної освіти на наступне десятиліття визначені Розпорядженням КМУ «Про схвалення Стратегії розвитку вищої освіти в Україні на 2022–2032 роки». У його положеннях підтверджуються очікування щодо сприяння поширенню практики безперервного навчання серед працівників та забезпечення їх актуальними компетентностями відповідно до вимог ринку праці після її реалізації [102].

Важливим джерелом, що дозволяє простежити трансформацію концептуальних засад та практичної реалізації цифровізації освіти в Україні, є аналітична записка Іщенка А. Ю. «Національна платформа цифрової освіти як пріоритетний інструмент оновлення вітчизняної освітньої системи» [40]. Автор констатував невдалу спробу впровадження ресурсу, акцентуючи увагу на організаційних недоліках проєкту [40, с. 2–4]. Порівняння висновків Іщенка А. Ю. з сучасним станом національного проєкту Дія.Освіта [77] дозволяє зафіксувати суттєвий прогрес у розвитку цифрової освіти в Україні. Успішне функціонування платформи, її ребрендинг та наявність стратегії розвитку – свідчать про подолання багатьох проблем, окреслених у аналізованій роботі. Це демонструє динамічний характер освітніх інновацій та підкреслює необхідність постійної адаптації освітніх стратегій до мінливих умов інформаційного суспільства.

У методологічному плані особлива увага приділяється міждисциплінарному характеру досліджень, що інтегрують підходи андрагогіки (як складової педагогічної науки), біхевіоризму (що поєднує галузі соціології, психології та психометрії), менеджменту та інформаційних наук. Перш за все, андрагогічні принципи, такі як самостійність, готовність до освіти (включаючи групову взаємодію), інтерактивне навчання та орієнтація на вирішення проблем – знаходяться в основі нетрадиційних форм освітніх практик. Соціологічна перспектива збагачує розуміння неформальної освіти, розкриваючи її соціальні функції, механізми впливу на суспільство та взаємозв'язки з іншими соціальними процесами та групами, такими як сім'я, ринок праці та громадянське суспільство. Психологія та психометрія, в свою чергу, забезпечує розробку інструментів для оцінки освітніх потреб і ефективності неформальної освіти через психологічні тести, що дозволяють більш точно вимірювати результати навчання. Дослідження організаційної культури та її вплив на неформальне навчання, а також роль самоосвіти у формуванні професійної ідентичності є предметом вивчення освітнього менеджменту, який нетрадиційні форми освіти розглядає як стратегічний ресурс для підвищення компетентностей персоналу. Завдяки цьому, неформальна освіта сприяє формуванню культури постійного навчання в організації, що підкреслює важливість її успішної інтеграції для професійного розвитку.

Тож, проведений огляд наукової літератури підкреслює важливість неформальної освіти як засобу саморозвитку та самоактуалізації фахівця, що є особливо важливим у сфері інтелектуального аналізу даних. Зокрема висновки Когута Ю. І., Тимчук Л. І., Лавриш Ю. Е. та Саєнко Н. С. мають важливе значення для розуміння процесів використання нетрадиційної освіти, оскільки це вказує на необхідність побудови балансу між глибиною освітнього контенту загалом та його доступністю для сприйняття. З огляду на це вдалося сформулювати схему безперервного професійного розвитку на прикладі інформаційного аналітика (див. дод. Б), завдяки чому можемо

стверджувати, що неформальне навчання підкріплюється здобутими знаннями та навичками формальної освіти та завершується практичним їх застосуванням у професійній діяльності фахівця. Наукові праці, хоча й не пояснюють розгорнуто концепцію неформальної освіти в контексті розвитку інформаційно-аналітичної компетентності, проте закладають основи для подальшого прогностичного аналізу цієї ідеї у сфері професійного вдосконалення фахівців-аналітиків.

Законодавче регулювання сфери неформальної освіти в Україні спрямоване на забезпечення права розвитку та визнання компетентностей отриманих працівником, запобігання проявам дискримінації, розширення доступу до неформальних освітніх ресурсів, – сприяє збалансованому та ефективному особистісному та професійному розвитку працівника. Останні внесені зміни до законодавчих актів і розробка цілісного нормативного документа в сфері освіти дорослих свідчать про залучення України до міжнародних освітніх ініціатив та адаптацію людських ресурсів до нових викликів і потреб суспільства. Аналітичні записки від вітчизняних та міжнародних експертів вказують, що для підвищення конкурентоспроможності фахівців на ринку праці особлива увага повинна приділятися освітнім потребам та вимогам, що виникають в умовах воєнного стану.

## РОЗДІЛ 2. СУЧАСНИЙ СТАН І ТЕНДЕНЦІЇ РОЗВИТКУ САМООСВІТИ ФАХІВЦЯ З ІНФОРМАЦІЙНОЇ АНАЛІТИКИ

### 2.1. Законодавче регулювання відносин у сфері неформальної освіти

Неформальна освіта є багатокomпонентною системою, ефективність якої залежить від взаємодії та співпраці залучених сторін до цього процесу, який спрямований на забезпечення прав щодо надання та отримання якісних освітніх послуг та задоволення освітніх потреб громадян. Основними учасниками неформального освітнього процесу виступають державні органи, НОП, роботодавець, здобувачі освіти та інші стейкхолдери [5, с 4; 53, с. 9–10; 101, с. 62].

Ефективне функціонування сфери неформальної освіти досягається наявністю компетентних державних органів. Загальне керівництво у галузі освіти здійснює МОН. Одним із пріоритетних напрямів його діяльності є поширення неформальної освіти серед різних вікових та соціальних груп населення, розглядаючи її як важливий інструмент особистісного розвитку. Міністерство надає доступ до інформації про політику у галузі освіти, посилаючись на відповідне законодавство, а також програми, спрямовані на розвиток неформальної освіти [80]. Іншим центральним органом виконавчої влади є Міністерство молоді та спорту України, діяльність якого спрямована на впровадження та координацію ініціатив, у галузі освіти, зайнятості та розвитку молодих громадян України [79]. Сприяння просвітницьким ініціативам щодо підвищення медіаграмотності та критичного мислення серед різних верств населення, розвиток неформальної освіти через культурні програми за допомогою формальних та неформальних підходів – покладаються на МКСК України [78]. За Мінцифри України поставлено завдання щодо реалізації процесів цифровізації освіти, а також підвищення рівня цифрових компетентностей громадян [23]. Це має забезпечити інтеграцію цифрових технологій в освітній процес та розвиток людського капіталу для потреб цифрової



економіки [71; 81]. Інтеграція новітніх технологій у навчальне середовище, шляхом розробки та тестування віртуальних платформ та систем дистанційного навчання, які сприятимуть розширенню освітніх можливостей для всіх верств населення покладаються на Інститут цифровізації освіти [100, с. 3]. Згадані органи співпрацюють з Державною службою зайнятості, НОП, громадськими структурами (Асоціація інноваційної та цифрової освіти, Cedos, Освітньо-аналітичний центр розвитку громад, Дія.Бізнес Центр) та іншими організаціями (USAID, Global Education Futures) з метою удосконалення наявних і реалізації нових освітніх проєктів для громадськості.

Огляд стану справ у сфері освіти дорослих за межами країни вказує на активність заходів, спрямованих на покращення якості підготовки кадрів за допомогою неформальних освітніх програм. Ці заходи відзначаються впливом та наглядом інституціональних структур Європейського Союзу, міжнародних освітніх установ та їх організацій-партнерів, з-поміж яких: Європейський Міжнародний центр освіти, Європейська Комісія з цифрової економіки та суспільства, Рада Європейського Союзу у справах молоді, освіти та культури, Європейська асоціація освіти дорослих, Європейський центр розвитку професійної освіти, Європейський фонд освіти тощо.

Неформальне отримання знань інформаційним аналітиком в процесі здійснення професійної діяльності породжує ряд правових питань, які вимагають детального аналізу в рамках законодавчого регулювання неформальної освіти, зокрема, відносно інтересів роботодавця та працівника. У зв'язку з цим, варто розглянути питання, пов'язані із врахуванням професійних досягнень, отриманих шляхом неформальної освіти, у контексті трудових прав та застосовуючи положення законодавства про освіту. Перш за все, працівник має гарантовану ст. 53 Конституції України свободу у виборі видів, форм і темпу здобуття освіти [55]. Це свідчить про його право розвивати навички та удосконалювати

професійну майстерність за допомогою різноманітних форм навчання, включаючи неформальну. Доповнює цю статтю питання відсутності будь-яких форм дискримінації, що встановлено у положеннях ст. 21 ЗУ «Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків» та ст. 6 ЗУ «Про освіту», які фіксують правовий статус на рівний доступ працівників, незалежно від віку, статі, раси чи іншої ознаки, у здобутті освіти [85; 87]. Концепція безперервного навчання, яка подана в Інчхонській декларації ЮНЕСКО «Освіта 2030» [120, с. 30], що була прийнята на Всесвітньому форумі з питань освіти – аналогічно свідчить про те, що право на освіту набуває безперервного характеру, супроводжуючи людину впродовж життя.

Питання визнання та врахування неформальної освіти роботодавцями під час прийняття на роботу або в ході здійснення професійної діяльності, визначені рядом нормативних актів, спрямованих на забезпечення справедливих умов працевлаштування та розвитку працівників. Першочерговим документом, що регулює визнання кваліфікації та компетентностей працівників є Закон України «Про освіту». Відповідно до ст. 6 цього документа, освіта виступає найважливішим фактором розвитку індивіда та суспільства, та має сприяти формуванню кваліфікованого й конкурентоспроможного фахівця [87]. Це дозволяє встановити, що в освітню політику країни закладено принципи прозорості та доступності щодо визнання різних форм освіти та набуття навичок.

У контексті розробки надавачами освітніх послуг та використання освітніх матеріалів здобувачами, доречним є аналіз ЗУ «Про авторське право та суміжні права». По-перше, цей нормативно-правовий акт встановлює межі правомірного використання навчальних ресурсів, які є об'єктами авторського права. У випадку розміщення безкоштовного неформального освітнього матеріалу на відкритому вебресурсі, здобувачі освіти мають право на вільний доступ до цього курсу та його використання

виключно в особистих навчальних цілях. Водночас право на поширення чи оприлюднення освітніх матеріалів курсу (без дозволу автора, але з дотриманням посилання на джерело, чи лише з дозволу автора) встановлюється розробником. По-друге, законом визначені права особи та організації, що надають послуги у сфері неформальної освіти, на результати інтелектуальної діяльності. У цьому разі, автор і власник освітнього ресурсу беруть на себе низку обов'язків, зокрема щодо дотримання авторських прав на використанні матеріали, забезпечення конфіденційності персональних даних здобувачів освіти, гарантування заявленого рівня якості освітнього контенту тощо [84].

Відповідно до положень ст. 34 ЗУ «Про зайнятість населення», роботодавець у межах своїх повноважень має право визначити вимоги, пов'язані з наявністю конкретних компетентностей чи навичок працівників, які здійснюють первинну професійну підготовку, перепідготовку і підвищення кваліфікації впродовж періоду трудової діяльності [86]. Важливо відзначити, що встановлені критерії повинні бути обґрунтованими і не мати характеру дискримінації, а також відповідати конкретним вимогам до професії працівника. Такий підхід сприяє створенню системи оцінки відповідності компетентностей працівників сучасним вимогам у конкретній сфері зайнятості.

Законодавче поле створює чіткі механізми оцінювання та визнання результатів навчання, що виходять за межі традиційних освітніх траєкторій. Стаття 17 ЗУ «Про освіту дорослих» детально розкриває процедурні аспекти документування неформальної освіти. Нормативно визначено, що після успішного проходження освітньої програми особа може отримати офіційний документ, який має статус юридично визнаного підтвердження освітніх досягнень. Структура такого документа складається з комплексу ідентифікаційних та верифікаційних даних. Він містить: 1) персональну інформацію про учасника програми; 2) змістовні відомості про здобуті знання та навички; 3) реквізити установи або особи,

що видала документ; 4) додаткові елементи, спрямовані на забезпечення автентичності цього документа [29, с. 493; 88].

Положення статей 6 ЗУ «Про освіту» та 18 проєкту ЗУ «Про освіту дорослих» створюють правове підґрунтя для реалізації концепції навчання впродовж життя. Вони унормовують можливість офіційного визнання результатів неформальної освіти в контексті професійної діяльності, що слугує потужним стимулом для особистісного та професійного розвитку працівників [87; 88]. За допомогою такого підходу працівники отримують реальний інструмент підвищення власної конкурентоспроможності на ринку праці через визнання результатів, отриманих під час неформального навчання [29, с. 491].

Законодавством України також регулюються аспекти, пов'язані із здійсненням професійного навчання на робочому місці, яке виступає інструментом для забезпечення працівників необхідними знаннями та навичками безпосередньо в контексті їх трудової діяльності. Насамперед ст. 34 ЗУ «Про зайнятість населення», забезпечує правові гарантії, спрямовані на забезпечення можливостей професійного навчання осіб безпосередньо на робочих місцях. Основна мета цього процесу полягає у наданні працівникам можливості отримати певну кваліфікацію або підняти рівень власних компетентностей з метою відповідності вимогам сучасного виробництва чи сфери послуг [86].

Ключовим елементом розвитку ефективної системи висококваліфікованої робочої сили, яка може відповідати викликам інноваційного та конкурентоспроможного суспільства виступає інтеграція освіти з ринком праці в Україні [24, с. 13; 116, с. 27]. Відповідно до ст. 5 ЗУ «Про професійний розвиток працівників», вона визначається комплексом заходів чи стратегій, спрямованих на ефективну взаємодію між системою освіти та вимогами сучасного ринку праці [90]. Наприклад, партнерські неформальні освітні програми, що реалізовані освітньою установою спільно з організацією, установою чи підприємством державного

чи комерційного сектору, сприяють формуванню у працівника, який здобуває компетентності під час неформальної освіти, не лише теоретичних знань, але й практичних навичок, необхідних для успішної кар'єри в сучасному бізнес-середовищі. Підкреслимо, що цей підхід забезпечує високий рівень взаємодії між освітою та ринком праці, створюючи умови для сталого економічного розвитку та підвищення конкурентоспроможності персоналу в глобальному контексті.

У ст. 14 проєкту ЗУ «Про освіту дорослих» прописується право організації надавати своїм працівникам можливість участі в неформальних освітніх програмах [88]. У цьому контексті неформальні освітні ініціативи можуть бути реалізовані у формі онлайн та офлайн-заходів (таких як: стажування, курси, тренінги, семінари, вебінари, практикуми, майстер-класи тощо) [10, с. 100].

Працівник, маючи власний інтерес у розвитку, може ініціювати свій процес навчання. Це може проявитись у його активній участі в різноманітних освітніх проєктах, що запропоновані НОП. Такий підхід свідчить про високий рівень самомотивації працівника, спрямований на систематичне інтелектуальне вдосконалення та збільшення рівня професійної компетентності. Зазначимо, що перед початком здійснення неформального навчання або у результаті неформально отриманих знань, інформаційний аналітик має визначити, наскільки здобуті досягнення відповідають вимогам професійної кваліфікації та чи можуть вони бути представлені роботодавцю згідно з трудовим правом.

У сфері професійного розвитку ініціатором може виступати не лише працівник, а й роботодавець. Зокрема, відповідно до ст. 6 ЗУ «Про професійний розвиток працівників» [90] та ст. 8 ЗУ «Про зайнятість населення» [86], з метою стимулювання професійного розвитку свого персоналу роботодавець має право здійснити організацію професійного неформального навчання, дотримуючись встановлених законодавчих норм, положень колективних договорів та угод одним із нижче наведених

способів. По-перше, зважаючи на ст. 4 ЗУ «Про професійний розвиток працівників», спрямувати працівника самостійно долучитись до доступних освітніх проєктів та стимулювати їх системою бонусів за успішне завершення навчання. По-друге, згідно з ст. 7 зазначеного вище закону, роботодавець може ефективно організувати систематичні заходи з навчання, включаючи як внутрішні, так і зовнішні його форми. Це може включати співпрацю на комерційній основі з провідними НОП для суб'єкта господарювання у вигляді різних форм навчання, спрямованого на здобуття конкретних фахових компетентностей, що є ключовими для розвитку працівників організації. По-третє, відповідно до ст. 6 та ст. 9 зазначеного нормативного акту, перед роботодавцем існує можливість створення власного структурного підрозділу, призначеного для розробки внутрішніх навчальних проєктів щодо професійного розвитку персоналу [90]. У цьому випадку його штатні працівники виконували б функціональні обов'язки фахівців у сфері освіти персоналу організації та мали б можливість відповідати за ряд напрямів діяльності: 1) удосконалення форм і методів первинної професійної підготовки, перепідготовки та підвищення кваліфікації працівників; 2) «взаємоузгодження процесу професійно-кваліфікаційного кар'єрного просування з формуванням постійно діючої системи професійного навчання» [64, с. 9]; 3) адаптація навчальних програм до потреб конкретної організації та розробка унікальних навчальних проєктів, спрямованих на підвищення кваліфікації працівників з урахуванням специфіки їхньої діяльності; 4) аналіз та оцінка успішності заходів з розвитку персоналу (див. дод. В). Взаємодія обох сторін у будь-якому з вищевказаних процесів розкриється у вигляді двостороннього обміну інформацією та досвідом, спрямованого на досягнення взаємних цілей.

Зазначимо, що чинне трудове законодавство не повністю регламентує аспекти, пов'язані з гарантіями, наданими працівнику у зв'язку з участю в зазначених програмах на місці роботи. Ця проблема

виникає у зв'язку із суперечливістю між прагненням до постійного професійного розвитку зі сторони працівників та необхідністю забезпечення ефективного виконання робочих обов'язків. Не виключенням є випадки встановлення заборони для співробітників суб'єктом господарювання щодо отримання неформальної освіти у будь-якій формі під час робочого часу, оскільки це розглядається як порушенням трудової дисципліни чи непродуктивною витратою часу.

Зважаючи на ці та наступні фактори, на рівні окремих організацій, установ чи підприємств можуть траплятися ситуації, за яких політика розвитку персоналу не передбачає можливостей для навчання в рамках неформальних видів освіти. За статистикою, у більшості українських компаній відсутня система навчання співробітників [56]. Це може бути пов'язано з низкою причин: 1) недостатня обізнаність сторін трудових відносин щодо ролі неформального навчання для розвитку компетентностей; 2) обмеженість ресурсів (людських, часових, навчальних) для забезпечення неформального навчання співробітників; 3) низька зацікавленість працівників та керівництва у цьому виді освіти, як інструменті розвитку персоналу тощо [44, с. 65–66]. Із цих причин спостерігається низький рівень залучення роботодавців до участі у програмах неформальної освіти. Крім того, не чітко встановлені положення щодо витрат робочого чи позаробочого часу для участі у вказаних програмах, а також відсутні конкретні вимоги стосовно наявності чи відсутності відпусток на період, який витрачений для видів неформального здобуття компетентностей впродовж тривалого часу, представлених у вигляді стажувань чи офлайн-заходів. У КЗпПУ містяться положення щодо випадків, коли працівнику за його бажанням надається в обов'язковому порядку відпустка без збереження заробітної плати, або якщо це не передбачено письмовою домовленістю у трудовому договорі чи іншій угоді між працівником та його роботодавцем [52].

Зрозуміло, що роботодавець має інтерес до ефективного використання робочого потенціалу працівника, але при цьому перший повинен поважати права другого. У цьому контексті, роботодавцям важливо розробити власні політики щодо підтримки працівників у їхньому професійному розвитку за допомогою неформальних освітніх можливостей. Загальна ініціатива розвитку політики сприяння неформальному зростанню повинна бути спрямована на створення стійкої корпоративної культури, за якої працівники залучені до розвитку організації [7, с. 128].

Останніми роками спостерігається динамічна зміна на ринку праці, що характеризується зменшенням зацікавленості організацій у наймі нових досвідчених фахівців. Натомість, акцент робиться на активному розвитку та утриманні власного персоналу [56]. Однак в процесі реалізації цієї тенденції існує суттєва ймовірність виникнення ризику, пов'язаного з можливим переходом навчених фахівців до конкурентів після здобуття компетентностей зокрема, за рахунок покриття витрат на неформальну освіту попереднім роботодавцем. Зрозуміло, що знання які формуються в результаті інвестування в розвиток працівників є важливим активом організації [108, с. 64]. Водночас інтелектуальний капітал особи вважається невід'ємним надбанням особистості, що не підлягає привласненню організацією [20, с. 102; 22, с. 58; 113, с. 257]. Враховуючи це, будь-які заходи з укладення угод, що регулюють умови навчання та забезпечують конфіденційність отриманих знань, – можуть стати викликом для виконання в контексті права на професійне навчання та неперервний особистий розвиток, адже знання у цьому випадку виступають отриманим працівником нематеріальним ресурсом, який неможливо повністю контролювати чи обмежувати його використання іншою особою. Це робить їх вразливими для неправомірного використання чи передачі, оскільки не передбачено захисту від такого використання. Оптимальним рішенням стає системне утворення взаємовигідної корпоративної



культури, за якої персонал має інтерес у розвитку та праці саме в конкретній організації, а результати інтелектуальної діяльності людини, які втілюються в ідеях, патентах, торговельних марках, брендах, технічному та програмному забезпеченні, і становлять структурний капітал – є власністю організації [113, с. 257].

Зауважимо, що регулювання взаємин у сфері неформальної освіти має стимулювати роботодавця враховувати результати неформальної освіти при прийнятті рішень щодо найму та розвитку персоналу. У цьому контексті одним із ключових питань залишається встановлення чітких критеріїв та процедур визнання отриманих компетентностей фахівцем на корпоративному рівні. Наявність механізму оцінки результативності пройденого навчання слугує стимулом, представленим у вигляді дипломів, сертифікатів за активну участь у програмах розвитку, онлайн-рейтингів тощо, що підвищує інтерес працівників до участі в них. Також ця система оцінювання та сертифікації, яка відбувається перед завершенням неформальних форм навчання, повинна бути прозорою та зрозумілою для роботодавця для визначення реального рівня знань чи індивідуального прогресу працівника.

Це дозволяє назвати процес неформального навчання комплексним, оскільки він передбачає розподіл ролей на різних рівнях організації та поза нею. Насамперед, самі співробітники виступають безпосередніми учасниками процесу неперервної освіти. Роботодавець може виступати координатором неформального навчання. Залежно від організаційної структури установи, до процесу можуть залучатись фахівці з навчання та розвитку персоналу, які розробляють загальну стратегію та аналізують її ефективність. Кооперація учасників трудових відносин є запорукою успішної реалізації концепції неформальної освіти, що дозволяє оптимально поєднати ресурси обох сторін для досягнення спільної мети – конкурентного потенціалу організації на ринку, що досягається за

допомогою підвищення професійної компетентності такого важливого фахівця як інформаційний аналітик.

Отже, сучасний стан реалізації освітньої політики у сфері розвитку людських ресурсів характеризується адаптованістю національної політики до вимог ринку праці. Це відображається у наявності низки взаємоузгоджених нормативно-правових актів, спрямованих на забезпечення доступу громадян до неформальної освіти. Також спостерігається відсутність обмежень щодо доступності до неформальних освітніх ресурсів, що реалізуються через вільний доступ працівників до електронних сервісів для саморозвитку. Крім того, держава підтримує освітні ініціативи шляхом виділення фінансування у формі ваучерів, що зумовлено необхідністю забезпечення безперервного розвитку персоналу.

## **2.2. Система впровадження самоосвіти у професійну діяльність і перспективи її розбудови**

Ключовою особливістю кар'єрного зростання у галузі аналітики даних є концепція безперервного навчання. Ця концепція передбачає, що професійний розвиток є не лінійним процесом, а скоріше циклічним, де кожен новий етап вимагає освоєння нових технологій, методів та інструментів. А кар'єрне зростання визначається не стільки часовими рамками, скільки якісними змінами у професійному профілі спеціаліста. Глибоке розуміння ринкових тенденцій надає аналітикам можливість стратегічного планування власного кар'єрного розвитку та вибору найбільш перспективних напрямів для навчання.

У контексті сучасних досліджень у сфері самоменеджменту спостерігається диференційований підхід у вивченні ставлення працівників до самоосвіти. Так, виокремлюють чотири моделі поведінки індивідів у сфері професійного розвитку та неперервної освіти. Перша модель характеризується домінуванням зовнішньої мотивації, де самоосвітня діяльність обумовлена реалістичними чинниками кар'єрного зростання та

матеріального стимулювання. Особи за другою моделлю мають вроджену природу мотивації, що передбачає глибинне прагнення особистості до розширення професійних компетентностей та отримання інтелектуального задоволення від процесу пізнання. Протилежні за своєю сутністю третя та четверта моделі демонструють негативні тенденції в контексті професійного саморозвитку. Третя модель репрезентує повну демотивацію та відсутність бажання здійснювати самонавчання, тоді як четверта презентує формальний підхід, що характеризується імітацією освітньої активності без реального її здійснення [29, с. 492; 113, с. 262].

Сучасна система поглядів еволюціонує від традиційної концепції «здобуття освіти на все життя» до принципово нової методології «безперервної освіти впродовж життя» [29, с. 492; 60, с. 19; 75, с. 245; 92, с. 139; 113, с. 262]. Це трансформаційне переміщення акцентів відображає глибинні зміни в розумінні професійного розвитку, де пріоритетності набуває не накопичення фіксованої кількості знань, а регулярне оновлення та адаптація компетентностей відповідно до динамічних викликів сучасного інформаційного середовища. Означена наукова концепція підтверджує необхідність формування нового підходу до самоосвіти, що базується на усвідомленій внутрішній мотивації, гнучкості мислення та готовності до безперервного професійного вдосконалення.

Сучасний аналітик – не просто фахівець з обробки та інтерпретації даних, це працівник, здатний генерувати нові ідеї та пропонувати інноваційні рішення. Його знання, досвід, здатність до нестандартного мислення є цінним стратегічним активом. Аналітичні здібності дозволяють бачити неочевидні зв'язки, тенденції, виявляти приховані закономірності [17].

Зазначимо, що дедалі більше професій вимагають аналітичних навичок, які дозволяють приймати обґрунтовані рішення на основі аналізу зібраних даних. За даними «Звіту про майбутнє робочих місць 2023», складеного Всесвітнім економічним форумом, прогнозується зростання

вимог до навичок, які будуть затребувані у професіях до 2027 року (зокрема, серед них: аналітичне мислення та інноваційність; допитливість і активне навчання; критичне мислення і аналіз; креативність та оригінальність і формування ідей; обґрунтування, розв'язання проблем та увага до деталей) [122, с. 42]. Тому можна стверджувати, що аналітичні компетентності стають затребуваною унікальною складовою для фахівців у різних сферах діяльності.

Про рівень кваліфікації працівника свідчить комбінація здібностей, необхідних для ефективного виконання професійних обов'язків та досягнення успіху в конкретній сфері. По-перше, до цієї сукупності віднесемо елементи особистісного розвитку, які відповідають вимогам сьогодення до працівника, його ставлення до професії та розвиток рис самоактуалізованої особистості [113, с. 299], формування персонального іміджу. По-друге, фахівцеві необхідно володіти навичками, які використовуються у широкому спектрі професій та сприяють успішній роботі у будь-якій сфері. Узагальнимо їх як ділові здібності: лідерські якості, клієнтоорієнтованість, володіння культурою ділової комунікації та взаємодії, управління часом тощо. По-третє, включимо до цього переліку компетентності, які пов'язані з виконанням конкретної діяльності, тобто професійні, такі як: технічні та цифрові вміння, аналітичні здібності, управління проєктами, спеціалізовані знання актуального стану в обраній ніші та інші фахові знання. Удосконалення вищезгаданих компетентностей становить зону професійного розвитку працівника.

В умовах цифрової епохи, швидкий розвиток інформаційних технологій та зростання обсягів інформації вимагають від спеціаліста оволодіння новими технологічними засобами та інструментами інформаційно-аналітичної роботи. Насамперед, працівник повинен вміло використовувати сучасні програмні продукти, бази даних, інструменти для аналізу великих обсягів інформації, володіти цифровими та іншими

технологіями для успішного здійснення інформаційно-аналітичних завдань.

Зростає кількість професій які трансформуються до онлайн та віддаленого формату праці. Це вимагає від працівника гнучкості, навичок самоорганізації для праці без постійного зовнішнього контролю [30, с. 59]. Стають затребуваними навички, що раніше вважалися другорядними – «soft skills», такі як тайм-менеджмент, комунікативні навички, робота в команді, тому працівникам доводиться опанувати нові компетентності суміжних професій [69].

Воєнні реалії впливають на всі сфери діяльності, включаючи ринок праці. Втрата роботи через ліквідацію організацій, міграцію населення з тимчасово окупованих територій – виклики, які змушують працівників змінювати сферу діяльності, працювати віддалено, швидко перекваліфікуватись освоюючи нові спеціальності, а самоосвіта стає ефективним і доступним засобом адаптації до цих умов.

Ці зміни, дозволяють розглядати неформально здобуту освіту, як фактор конкурентоспроможності працівника та організації. З одного боку, самоосвіта є ключовим елементом розвитку особистості, оскільки вона сприяє розширенню кругозору та поглибленню знань. У цьому випадку самоосвіта виступає фактором формування культури особистісного та професійного розвитку. З іншого боку, інвестування роботодавця у навчання працівників, сприяє набуттю ними нових компетентностей, які можуть допомогти підприємству адаптуватися до змін в економічному середовищі, впроваджувати нові технології та методи роботи, що є особливо важливим в умовах швидкої зміни технологій та ринкових умов.

Неформальне навчання постає ключовим елементом професійного розвитку інформаційного аналітика, що має визначальне значення як для початківців, так і для досвідчених фахівців-аналітиків. Для молодих спеціалістів воно створює унікальну можливість швидкого набуття додаткових теоретичних та практичних компетентностей, що підвищують

конкурентоспроможність на ринку праці. У свою чергу досвідчені професіонали розглядають самоосвіту як дієвий механізм розширення власних професійних можливостей та підтримання рівня актуальності фахових знань. Крім того, задокументовані результати неформальної освіти демонструють свідомий фокус працівника на системне та цілеспрямоване вдосконалення власних фахових компетентностей, що безпосередньо підкреслює прагнення інформаційного аналітика бути актуальним, конкурентоспроможним та максимально адаптованим до сучасних викликів у своїй професійній сфері [29, с. 492].

Професіонал високого рівня кваліфікації постає не лише носієм актуальних знань, але й ключовим чинником формування довіри та задоволення потреб клієнта. Різноманітність форм професійної реалізації фахівців з ІАД зумовлює необхідність дослідження сучасних моделей трудової взаємодії. Аналіз чинного трудового законодавства засвідчує наявність правових можливостей для реалізації професійного потенціалу фахівця через різноманітні формати співпраці. Трудове законодавство України, зокрема ст. 21 КЗпПУ, не встановлює обмежень щодо поєднання різних видів трудової діяльності, що створює передумови для гнучкої професійної траєкторії фахівця [52]. Нині ринок праці також пропонує широкий спектр інноваційних форм професійної реалізації аналітиків даних. Серед перспективних напрямів варто виокремити проєктну діяльність на основі фрілансу, а також співпрацю через аутсорсингові та аутстафінгові механізми [4, с. 111; 15, с. 145]. Такі форми взаємодії дозволяють фахівцеві максимально ефективно реалізувати власний потенціал, забезпечуючи водночас гнучкість та мобільність на ринку професійних послуг. Принциповим аспектом незалежно від обраної форми співпраці залишається беззаперечне дотримання високих стандартів якості наданих послуг. З огляду на це, професійна компетентність, актуальність знань постають визначальними критеріями успішності фахівця в сучасному інформаційному просторі [29, с. 492–493].

Дослідження форм професійної діяльності демонструє, що формування професійного статусу фахівця безпосередньо пов'язане з його здатністю накопичувати та презентувати набутий досвід і знання. Одним із найбільш ефективних інструментів систематизації професійних досягнень виступає освітнє портфоліо. Цей методологічний підхід дозволяє комплексно та структуровано відображати траєкторію професійного становлення фахівця, надаючи йому можливість не лише фіксувати, але й візуалізувати персональний прогрес упродовж його кар'єри [31, с. 214; 117, с. 3]. Змістовне наповнення портфоліо передбачає демонстрацію широкого спектра освітніх здобутків, що охоплює як формальні, так і неформальні результати навчання [46, с. 69]. Зокрема, до таких матеріалів доцільно віднести: 1) документи про вищу освіту, які підтверджують базовий рівень кваліфікації; 2) свідоцтва про підвищення кваліфікації; 3) сертифікати участі в неформальних професійних програмах та здобуття мікрокваліфікацій та удосконалення компетентностей [98, с. 49; 99, с. 33]; 4) документальні підтвердження про організацію та проведення фахових заходів; 5) матеріали, що засвідчують авторські освітні розробки тощо [14, с. 90; 29, с. 493].

Інноваційним інструментом репрезентації професійного профілю, що дозволяє удосконалити доступність персональних освітніх досягнень через впровадження цифрових технологій постає електронне портфоліо (див. дод. Д) [27]. Різноманітність механізмів представлення електронного портфоліо реалізується через генерацію унікальних ідентифікаційних посилань, зокрема у форматі QR-коду. Такий підхід надає фахівцеві спектр можливостей для інтеграції освітньої інформації в різноманітні професійні контексти, включаючи резюме, презентаційні матеріали, візитні картки, соціальні мережі професійного спрямування тощо. Ця технологія уможливорює оперативний та зручний доступ потенційних роботодавців чи клієнтів до детальної інформації про освітній та професійний рівень спеціаліста, що у свою чергу суттєво підвищує імідж фахівця [29, с. 493].

Таким чином, портфоліо освітніх досягнень надає унікальну можливість всебічно презентувати професійний потенціал особи через детальну демонстрацію пройдених освітніх програм та інших самоосвітніх практик. Обґрунтування значущості цього підходу дозволяє стверджувати, що представлення неформальних освітніх досягнень слугує потужним інструментом оцінювання індивідуальної здатності працівника до регулярного інтелектуального професійного розвитку [29, с. 494].

У контексті сучасних тенденцій професійної комунікації та нетворкінгу спостерігається активне використання фахівцями різних сфер платформи «LinkedIn» як інструменту презентації власного професійного портфоліо, що включає такі аспекти, як трудовий досвід, освітній бекграунд, а також набуті компетенції та вміння. Варто зауважити, що LinkedIn, на відміну від традиційних соціальних мереж, характеризується унікальною системою, де основним рушієм є не стільки генерація та споживання контенту, скільки професійна взаємодія між користувачами [19; 21; 63, с. 11]. Ця особливість створює сприятливе середовище для зародження та розвитку довготривалих бізнес-відносин, які ґрунтуються на спільних професійних інтересах та корпоративних цінностях.

Раціональне використання соціальної мережі «LinkedIn» дозволить не лише популяризувати власні послуги, але й формувати та зміцнювати індивідуальний чи корпоративний бренд, що є критично важливим для підвищення впізнаваності у професійних колах. У зв'язку з цим пропонуємо комплексну схему створення та оптимізації профілю на LinkedIn, що передбачає адаптивне відображення професійних досягнень, компетентностей та досвіду фахівця. Такий підхід демонстративного розміщення освітнього портфоліо на платформі не лише підвищить довіру потенційних клієнтів та роботодавців, але й демонструватиме проактивну позицію фахівця щодо власного удосконалення. Це дозволяє окреслювати траєкторію розвитку, за якої систематична самоосвіта та її належне відображення в професійному онлайн-просторі стануть невід'ємними



компонентами успішної кар'єри в галузі інтелектуального аналізу даних, сприяючи формуванню репутації експерта та розширенню його мережі професійних контактів.

Інформаційний аналітик має кілька шляхів для професійного розвитку своїх компетентностей з використанням різноманітних ресурсів. Зокрема, він може використовувати доступні матеріали неформальної освіти, розроблені НОП для самостійного вдосконалення, такі як онлайн-курси, відеолекції, вебінари, подкасти тощо. Крім того, цілеспрямовані зусилля роботодавця зі створення середовища для навчання також виступають важливим фактором безперервного професійного зростання співробітників. Це може проявлятися під час процесу підбору спеціальної профільної літератури чи інших навчальних матеріалів для працівників. Також поширеною практикою є організація внутрішніх тренінгів та семінарів для підвищення кваліфікації персоналу. Залучення провідних експертів на ринку, бізнес-консультантів та коучів також сприяє отриманню працівниками нових актуальних знань та розвитку необхідних навичок.

Іншою поширеною практикою, переважно серед великих корпорацій, є створення навчальних центрів, корпоративних університетів чи академій у структурі організацій. Вони виступають важливими внутрішніми інструментами для розвитку професійних навичок, підвищення компетентностей та зміцнення корпоративної культури серед співробітників. Серед відомих прикладів таких ініціатив можемо відзначити проєкти: «Google Learning» від Google, «Gamburger University» від McDonald's, «Disney Institute» від The Walt Disney Company [95, с. 4], які демонструють різні підходи до навчання та розвитку свого персоналу і пропонують широкий спектр програм з лідерства, комунікації, обслуговування клієнтів, брендингу, управління часом, онлайн-безпеки тощо для внутрішнього використання працівниками цих компаній.

Водночас деякі з них є глобальними бізнес-проектами, орієнтованими на навчання масової аудиторії.

В Україні впродовж останніх десяти років спостерігається активне впровадження корпоративної освіти, зокрема цей процес можна простежити на прикладі функціонування Academy DTEK, Приват Університету, Академії Deloitte, Навчальної онлайн-платформи Апарату Верховної Ради України та інших офлайн і онлайн навчальних систем вітчизняних установ, організацій та підприємств [32, с. 9; 56].

У праці «Шлях майстра життя або як навчити себе вчитися» Кушнір Р. пропонує цікаву концепцію розвитку особистості. На його думку, людина в процесі послідовного та цілеспрямованого самовдосконалення поступово переходить від стану майстра (того, хто лише вчиться) до стану наставника (того, хто не тільки сам навчається, але й здатний передавати свої знання іншим) [61, с. 175]. У цьому контексті, своєрідну роль відіграє можливість самостійно розробляти освітній контент та пропонувати його на ринку як безоплатно, так і на комерційній основі. Прикладом є написання авторських книг чи статей, ведення освітнього блогу чи відеоблогу [68; 115; 124], розробка неформальних освітніх програм (наприклад онлайн-курсів), проведення серій публічних освітніх заходів (лекцій, тренінгів, вебінарів) тощо. Такий підхід дозволить інформаційному аналітику не лише поглиблювати власні знання, але й здійснювати трансфер цих знань іншим фахівцям цієї сфери. Для створення певних видів навчальних матеріалів корисною буде співпраця з іншими експертами, брендами тощо. Це дасть можливість фахівцеві з ІАД популяризувати себе, свої послуги та реалізувати власний потенціал.

У контексті дослідження освітніх послуг для розвитку фахових компетентностей інформаційного аналітика особливої уваги заслуговує вивчення освітніх можливостей, що надаються різноманітними інституціями, зокрема, тренінгові та бізнес-центри, мовні школи тощо [3, с. 22]. Серед них вирізняються Центри підтримки підприємців Дія.Бізнес.

Іншим аспектом професійного вдосконалення фахівців інформаційно-аналітичної сфери є не лише споживання освітніх послуг, але й активне продукування власного експертного контенту. Інформаційні аналітики мають потужний потенціал щодо створення та поширення як офлайн, так і онлайн освітніх ініціатив. Така дворівнева модель взаємодії – отримання та генерація освітніх послуг – сприяє не тільки індивідуальному професійному зростанню, але й формуванню потужної, професійної спільноти [28, с. 835–836].

У 2021 році Європейський освітній простір визначив навчання дорослих як головний пріоритет наступного десятиліття, що підкреслює зростаючу важливість освіти та навичок для дорослого населення. Основна мета даного проєкту в галузі освіти полягає в тому, щоб до 2025 року принаймні 47% дорослих у Європі брали участь у навчанні щороку [41, с. 6]. Цей підхід знаходить підтримку в численних соціологічних і наукових дослідженнях майбутніх компетентностей XXI століття [105, с. 1–2], які свідчать про наростаючу стратегічність ролі фахівця з інформаційно-аналітичної діяльності, у зв'язку з чим, йому необхідно мати ширший спектр знань та навичок, щоб вирішувати складні управлінські завдання.

У сучасному професійному середовищі спостерігається зростаюча тенденція до освоєння міждисциплінарних знань та компетентностей, що постає визначальним фактором у формуванні конкурентоспроможного фахівця. Підхід до професійного розвитку повинен базуватися на принципі поетапного накопичення теоретичних знань та практичного досвіду. Варто наголосити, що неформальний освітній процес зосереджується на формуванні базового комплексу умінь, які слугуватимуть підставою для подальшого професійного зростання. Особливої актуальності дане питання набуває в контексті майбутньої післявоєнної реконструкції держави, де потреба у висококваліфікованих спеціалістах, що володіють релевантними

компетентностями та знаннями, матиме пріоритетне значення для відновлення та розвитку національної економіки [29, с. 492].

Пропонуємо послуговуватись сукупністю послідовних рекомендацій для систематичного розвитку власних компетентностей, що орієнтовані як на початківців, які опановують цю галузь, так і на досвідчених фахівців:

- 1) оцінити наявні навички, визначити прогалини у знаннях;
- 2) визначити мету та скласти власний план самоосвіти, що дозволить зосередити зусилля на досягненні конкретних цілей навчання;
- 3) обрати оптимальні методи та джерела навчання, які відповідатимуть індивідуальним освітнім потребам;
- 4) налагодити моніторинг та самоконтроль навчання;
- 5) поступово удосконалювати володіння базовими інструментами до отримання вищого рівня;
- 6) відслідковувати нові тенденції в аналізі та візуалізації даних для ефективного представлення результатів;
- 7) обмінюватися знаннями та досвідом з іншими, наприклад через ведення блогу, залучення до спільнот за інтересами, участі у відкритих заходах;
- 8) розробити інформативне освітнє портфоліо, підтримувати його в актуальному стані;
- 9) включати інформацію про неформально здобуту освіту в резюме, пояснюючи, як ці знання можуть бути корисними для потенційної посади;
- 10) продовжувати саморозвиток.

Зі сторони роботодавців доцільно:

- 1) сформуванню корпоративну культуру, яка підтримує неформальну освіту для розвитку людського капіталу;
- 2) заохочувати персонал до можливостей безперервного навчання за допомогою доступних ресурсів;
- 3) інвестувати в розвиток співробітників та пропонувати нові форми і методи для оновлення знань.

Загалом, впровадження таких заходів з боку роботодавців дозволить сформувати більш кваліфіковану та адаптивну робочу силу, здатну ефективно реагувати на сучасні трансформації ринку праці та забезпечувати стаке функціонування й розвиток організації.

З урахуванням вищезазначених пропозицій, можна зробити висновок, що впровадження програм самоосвіти у професійну діяльність

фахівця з інформаційно-аналітичної діяльності має значний потенціал для його безперервного професійного розвитку. Це дасть змогу працівнику: 1) вдосконалювати останні тенденції у своїй галузі, тим самим підвищуючи ефективність власної роботи; 2) опанувати суміжні напрями роботи, що розширить його компетентності та надасть конкурентну перевагу в умовах динамічного ринку праці. Проте успішна реалізація цих програм потребує комплексного підходу, який враховує потреби та можливості як самого фахівця, так і організації, в якій він працює. Інфраструктура, що сприяє доступності навчальних ресурсів, мотиваційні системи та підтримка керівництва – ключові чинники успішної імплементації ініціатив неформальної освіти у професійну діяльність.

## РОЗДІЛ 3. ОСВІТНІ МОЖЛИВОСТІ УДОСКОНАЛЕННЯ ПРОФЕСІЙНИХ КОМПЕТЕНТНОСТЕЙ ФАХІВЦЯ

### 3.1. Види ресурсів надавачів неформальних освітніх послуг

Навчання є багатограним процесом, який відбувається в різних умовах, часових рамках і видах діяльності. Всебічно розглянути сучасну структуру неформальної освіти, враховуючи різноманітність факторів, технологій навчання та цільових аудиторій, дозволяє системний аналіз різноманітних ресурсів неформальною освіти, що надаються відповідними провайдерами. Відштовхуючись від того, що процес такого навчання може бути організований не тільки організацією, а й конкретною особою [49, ст. 57; 88], впливає одна з класифікаційних ознак надавачів такого виду послуг – за суб'єктом організації освітнього процесу. У контексті цієї класифікації, пропонуємо виокремити наступні категорії: 1) комерційні (тренінгові компанії, бізнес-школи, корпоративні університети); 2) неприбуткові організації (академічні та наукові установи, ГО); 3) індивідуальні надавачі (незалежні експерти, фахівці-практики, лектори, тренери, коучі, консультанти). Найчастіше комерційні організації (тренінгові, бізнес та мовні школи) створюють для проведення семінарів, лекцій, курсів, тренінгів та корпоративного навчання. Здебільшого, основними напрямками їхньої діяльності є вивчення іноземних мов та розвиток бізнес-компетентностей, включаючи опанування аналітичних інструментів для провадження своєї діяльності. Початковим етапом огляду структури ресурсів системи освіти є виокремлення форм неформального навчання, які дослідники розділяють на дві основні категорії: офлайн та онлайн освітні середовища, кожне з яких має свої виняткові характеристики [6; с. 157; 49, с. 102].

Воєнні події в країні спричинили значні труднощі для функціонування багатьох освітніх центрів, однак деякі провідні інституції продовжують здійснювати свою діяльність, зберігаючи популярність серед цільової аудиторії. Серед них варто відзначити Києво-Могилянську Бізнес-

Школи «kmbbs» [43], «Graduate Business School» Київської школи економіки [123], «Школи бізнесу» започатковану Товариством з обмеженою відповідальністю (далі – ТОВ) «Нова Пошта» [114], «Remarkafilm School», створену ТОВ «Ремаркафільм» [125], Бізнес-школу «LvBS» Українського Католицького Університету [9], Львівську школу керівників бізнесу засновану однойменним ТОВ [66], Волинську бізнес-школу «VBS» Національного університету «Острозька академія» [16]. Ці заклади пропонують різноманітні програми навчання: від короткострокових до довгострокових, орієнтованих переважно на приватний сектор. Особливістю багатьох з них є можливість розробки індивідуальних програм корпоративного навчання, що дозволяє адаптувати навчальний процес під конкретні потреби організацій. Набір на ці освітні програми зазвичай запускається кілька разів на рік або ж вони мають обмежений набір, що ускладнює створення конкретного переліку навчальних програм неформальної освіти, розрахованих на таку споживчу аудиторію як інформаційних аналітиків.

Важливо зазначити, що деякі навчальні програми цих закладів мають гібридний формат, поєднуючи онлайн та офлайн компоненти. Крім того, при виборі програми слід звертати увагу на її статус: чи належить вона до формальної освіти, що передбачає отримання диплому з національною кваліфікацією, чи до неформальної. Викладацький склад цих освітніх центрів зазвичай формується з провідних практиків у відповідних галузях, причому нерідко один і той самий викладач може вести програми на різних освітніх майданчиках, індивідуально або у співпраці з іншими експертами.

Безпосередня комунікація в процесі неформального навчання забезпечується також під час офлайн занять у мовних школах та центрах вивчення іноземних мов. До таких закладів можна віднести як приватні організації з міжнародними стандартами навчання та сертифіковані для складання міжнародних іспитів, так й інших надавачів, що пропонують

освітні послуги, на локальному рівні. Такий навчальний процес може здійснюватись групою або індивідуально.

З появою онлайн освітніх платформ, змінився підхід доступу до знань. Формат онлайн-навчання дозволяє інформаційному аналітику гнучко планувати свій освітній процес, поєднуючи його з професійною діяльністю, що сприяє безперервному навчанню.

У контексті глобальних освітніх трансформацій, викликаних пандемією COVID-19 та подальшими геополітичними викликами, Міністерство освіти і науки України (далі – МОН) у 2022 році ініціювало створення інформаційного ресурсу «Цифрові сервіси для освіти України». Цей масштабний проєкт, реалізований у співпраці з ДНУ «Інститут освітньої аналітики» та технологічною компанією SoftServe, за активної підтримки міжнародних ініціатив «Tech To The Rescue» та OPEN/TECH, став відповіддю на нагальну потребу в модернізації та діджиталізації освітнього процесу [111]. Платформа слугує не лише репозиторієм цифрових освітніх ресурсів, але й виступає інтерактивним майданчиком для обміну передовим досвідом та успішними прикладами імплементації онлайн-курсів і цифрових сервісів у навчальний процес.

Найбільшим українським ресурсом для неформального навчання є платформа масових відкритих онлайн-курсів «Prometheus», що створена у 2014 році та оновлена ТОВ «Бюро цифрової освіти Прометеус» у 2022 році. Наразі це єдиний вітчизняний ресурс, що має власний мобільний застосунок для онлайн-освіти. Станом на 01.07.2024 року аудиторія платформи сягнула цифри у 2,8 мільйонів слухачів [26, с. 17]. Матеріали онлайн-курсів різної вартості, які пропонує Prometheus, надають можливість фахівцям з інформаційно-аналітичної діяльності опанувати нові методи та інструменти для роботи з інформацією.

Значним кроком у розширенні можливостей для української аудиторії отримати доступ до високоякісної міжнародної освіти є проєкт «Всесвітній університет», що розбудовується на платформі «Prometheus» у



співпраці з Посольством США в Україні та МОН України [26, с. 15]. Цю ініціативу, яка передбачає надання онлайн-доступу до 50 перекладених українською мовою курсів від провідних університетів світу, можна вважати якісним підходом до неформальної освіти, побудованим на основі іноземних аналогів, використання яких обмежує мовний бар'єр здобувачів знань та платний доступ до ресурсів.

Одним із ключових ресурсів, що сприяє процесу безперервного професійного розвитку фахівців в Україні є національна едьютеймент онлайн-платформа «Дія.Освіта», ініційована у 2023 році Мінцифри України та за стратегічного партнерства благодійних організацій «Google.org» і «Фонд Східна Європа». Цей проєкт є логічним продовженням і розширенням платформи «Дія.Цифрова освіта», започаткованої у 2020 році. Навчальний ресурс представляє собою інноваційний підхід до неформальної освіти та профорієнтації, що має на меті розвивати професійні компетентності громадян різних сфер діяльності, специфіки роботи, незалежно від віку чи рівня освіти. Станом на 01.01.2024 року платформа містить понад 2,1 мільйони зареєстрованих користувачів [26, с. 12]. Навчальна платформа «Дія.Освіта» надає можливість кожному учаснику освітнього процесу долучитися до формування контенту ресурсу шляхом публікації власних історій успіху та рефлексій щодо ефективності неформальних освітніх практик, що, в свою чергу, слугує каталізатором підвищення інтересу аудиторії до неформальних методів саморозвитку та навчання. Особистий досвід автора, який долучився до цієї ініціативи у 2023 році, демонструє практичну цінність неформальної освіти в контексті здобуття додаткових знань, необхідних для успішного завершення дипломного дослідження [39]. Цей епізод набув ключового значення в освітній траєкторії автора, ставши вихідною точкою для подальшої наукової діяльності в рамках процесу неформального отримання знань.

Національна онлайн-школа для підприємців є проектом Офісу з розвитку підприємництва та експорту в колаборації зі Швейцарською Конфедерацією, урядом Великобританії та за підтримки Міжнародної Фінансової Корпорації, що входить до Групи Світового Банку. Цей ресурс, інтегрований до вебпорталу «Дія.Бізнес» у 2020 році, спрямований на розвиток підприємництва у державі шляхом надання освітньої підтримки широкому спектру учасників бізнес-процесів: від початківців до досвідчених керівників та найманих працівників [26, с. 15]. У зв'язку з цим, можна стверджувати, що функціонування платформи дає можливість інформаційному аналітику ознайомитися із широким спектром підприємницьких процесів, що сприятиме поглибленому розумінню бізнес-середовища, та є критично важливим для якісного аналізу інформації в професійному контексті.

У 2024 році у межах Програми Організації Об'єднаних Націй із відновлення та розбудови миру та за фінансової підтримки уряду Польщі створена навчальна платформа для підприємців «Почати.бізнес». [26, с. 2]. Ресурс надає доступ до безпосереднього досвіду підприємців, що становить цінну первинну інформацію для інформаційного аналітика. Це дозволяє отримати актуальні дані про реальні практики ведення бізнес-діяльності у різних галузях.

Заснована ТОВ «ЕДЕРА СТУДІО» у 2014 році українська студія онлайн-освіти «EdEra» є цінним ресурсом для інформаційного аналітика, який прагне до професійного розвитку. Платформа пропонує широкий спектр можливостей для навчання, включаючи як комерційні, так і безоплатні онлайн-курси, публікації актуальних досліджень та статей, проведення вебінарів та створення освітніх шоу. Станом на 1 липня 2024 року EdEra має базу активних користувачів, яка налічує 2 мільйони осіб [26, с. 20]. Хоча основна аудиторія платформи цієї організації складається з освітян та студентів, вона також містить матеріали, що орієнтовані на бізнес-діяльність та державний сектор.

З 2015 року здійснює освітню діяльність ТОВ «ЛАБА», що у своїй структурі має міжнародну бізнес-школу «Laba» [26, с. 21], школу з програмування і аналітики «robot\_dreams» та школу бізнес-англійської «Vocabulaba». Відзначимо, що географія діяльності компанії охоплює п'ять європейських країн, що свідчить про її статус фахового освітнього центру та визнання за кордоном. Загальна кількість запущених курсів перевищує 568, а число здобувачів освіти, які пройшли навчання, становить понад 115 тисяч осіб з більш ніж 50 країн світу, що вчергове вказує на значний масштаб та ефективність освітньої діяльності організації. Особливу увагу в рамках даного дослідження приділено освітній платформі «Laba», яка пропагує гасло – «розумних люблять». Ця платформа спеціалізується на наданні онлайн-курсів на платній основі за різноманітними напрямками, включаючи бізнес і управління, фінанси, маркетинг та зв'язки з громадськістю, рекрутинг та управління персоналом, бізнес-англійську та інші. Важливо підкреслити, що розробка курсів здійснюється у партнерстві з провідними міжнародними професійними організаціями, такими як Інститут управління проектами (PMI), Інститут сертифікації HR-спеціалістів (HRCI), Міжнародний інститут бізнес-аналізу (ІІВА), Служба сертифікації навчання (CPD) та Асоціація присяжних сертифікованих бухгалтерів (ACCA). Така кооперація забезпечує високий рівень якості та актуальності освітнього контенту. Викладацький склад курсів формується з працівників відомих іноземних та українських організацій у відповідних галузях, що гарантує практичну орієнтованість та релевантність навчального матеріалу. Особливістю курсів від Laba є їх спрямованість на підготовку інтелектуальних аналітиків даних, що відповідає сучасним тенденціям на ринку праці та потребам бізнесу у висококваліфікованих фахівцях з аналітичними компетенціями.

Подібною до вищезгаданого ресурсу є платформа Projector [26, с. 24], що еволюціонувала від офлайн-школи, заснованої ГО «ФУНДАЦІЯ

ПРОДЖЕКТОР» у 2015 році, до онлайн-інституту вільної професійної освіти. Трансформація даного освітнього проєкту демонструє адаптивність до викликів сучасності: у 2020 році відбувся перехід до онлайн-формату, а 2021 рік ознаменувався якісним розширенням освітньої пропозиції через впровадження річних професійних програм – професіумів. Методологічна особливість платформи полягає у реалізації синхронного навчання в малих онлайн-групах, що принципово відрізняє її від асинхронних моделей навчання, базованих на відеозаписах. Кількісні показники діяльності платформи за дев'ять років функціонування становлять 20 000 випускників, понад 130 реалізованих курсів, залучення 400 професійних кураторів та формування спільноти зі 100 000 учасників освітніх подій. Додатковим освітнім ресурсом платформи виступає бібліотека відеолекцій та тематичних плейлистів, доступ до якої здійснюється на основі одноразової платної підписки.

У 2021 році ініційований МКСК України Національний проєкт з медіаграмотності «Фільтр», який став важливим етапом у підвищенні рівня медіаграмотності населення. Цей проєкт, підтриманий як міжнародними, так і вітчизняними організаціями, акцентує увагу на важливості медіаграмотності як засобу фільтрації інформаційних потоків, що, безумовно, має стратегічне значення для суспільства [26, с. 15]. Однією з ключових функцій програми є просвітницька діяльність, метою якої є надання громадськості корисних матеріалів, що сприяють реалізації як бізнес-стратегій, так і державних ініціатив. Важливими елементами проєкту стали лекції та тренінги, число яких перевищує 100, що стосуються таких тем, як фактчекінг та наративи пропаганди. Проведені заходи дозволяють забезпечити громадян інформаційними інструментами, необхідними для критичного оцінювання медійного контенту та протидії дезінформації.

За ініціативою МОН України, Інституту модернізації змісту освіти та Асоціації інноваційної та цифрової освіти у 2022 році створена Мережа

українських освітніх хабів, що реалізує концепцію навчання впродовж життя, спрямовану на розвиток людського капіталу в Україні через платформу «ua eduhub». Цей проєкт передбачає розробку освітніх сервісів для міст України та Європи, які систематизовані на інтерактивній мапі українських освітніх хабів. Кожен хаб має унікальний набір навчальних матеріалів, що відповідають потребам конкретних регіонів.

Особливу увагу привертає платформа КНП «Освітньої агенції міста Києва» Київської міської державної адміністрації – Освітній хаб міста Києва [26, с. 16], що містить безкоштовні курси, зосереджені на найактуальніших навичках XXI століття та професійній підготовці. Навчальні матеріали, представлені у форматі SCORM (Sharable Content Object Reference Model), забезпечують гнучкість у використанні різноманітних типів контенту, таких як текст, відео та інтерактивні елементи. Однією з ілюстрацій використання формату SCORM у неформальних програмах є навчальні симулятори на платформі Дія.Освіта, які створені для надання практичного досвіду та взаємодії з навчальним матеріалом. Ці віртуальні середовища дозволяють здобувачам застосовувати теоретичні знання в реальних ситуаціях, що підвищує ефективність навчального процесу та сприяє закріпленню навичок.

Створення онлайн-платформи «Е-навчання» [26, с. 23] у 2022 році стало важливим доповненням до ініціатив з підвищення медійної грамотності в Україні, що здійснюється у рамках проєкту «Академія викладачів журналістики» (ЖТА). Ця платформа, реалізована ГО «Український інститут медіа та комунікації» у співпраці з Федеральним міністерством економічного співробітництва та розвитку Німеччини (BMZ), надає можливості для здобуття нових знань та навичок у галузі медіа, журналістики, а також цифрової та медіаграмотності. Ця освітня ініціатива орієнтована не лише на журналістів, але й на широкий спектр фахівців, які працюють з інформацією, що підкреслює важливість медіаосвіти для всіх, хто займається інформаційною діяльністю.

Окрім ГО та державних інституцій, НОП можуть бути й фізичні особи-підприємці (далі – ФОП). Так, з 2012 року функціонує Академія «WebPromoExpert» [26, с. 23], заснована ФОП Галуровою Вікторією Сергіївною. Цей заклад відіграє вагомий роль на ринку неформальних освітніх послуг. З моменту свого заснування, академія здобула популярність серед слухачів з понад 90 країн, що свідчить про її міжнародний рівень впливу та доступність. «WebPromoExpert» успішно навчили більше 10 000 студентів у рамках різноманітних курсів, що підкреслює їх ефективність і затребуваність. Важливим аспектом діяльності академії є комерційний характер освітніх матеріалів, що відображає специфіку ресурсів цього надавача неформальних освітніх послуг. Завдяки цьому забезпечується фінансова стійкість академії, що сприяє постійному вдосконаленню навчальних програм відповідно до потреб ринку.

Школа творчого та професійного письма «litosvita», заснована у 2013 році як Центр літературної освіти, є освітньою платформою, що спеціалізується на наданні комерційних програм з вивчення професійного письма. Засновником та керівником цієї установи є ФОП Придзьма Марія Віталіївна [26, с. 22].

Платформа «CASES», що функціонує з 2019 року в Україні, являє собою мережу проєктів, орієнтованих на креативні та ІТ-індустрії. Вона надає користувачам можливість не лише навчатися та викладати, а й створювати портфоліо, вести блог, обмінюватися новинами та здобувати нові знання, а також знаходити замовників і фахівців. Особливим субпроєктом цієї ініціативи є онлайн-платформа для освіти та кар'єри в креативних індустріях під назвою «creative practice» [26, с. 21], що належить ТОВ «Кейсез Україна». Спільнота платформи налічує понад 93 тисячі користувачів і пропонує як платні, так і безкоштовні курси. Деякі з цих курсів мають суттєве значення для інформаційного аналітика, оскільки

сприяють розвитку необхідних навичок та знань у сфері аналізу даних та управління інформацією.

Особливий науковий інтерес становить аналіз діяльності освітньої платформи Genius.Space [26, с. 22], заснованої у 2018 році ТОВ «ДЖИНІУС.СПЕЙС». Ця платформа репрезентує інноваційний підхід до організації неформальної освіти, що базується на ретельному моніторингу ринку праці та формуванні релевантних освітніх пропозицій. Технологічно навчальний процес реалізується через асинхронний формат відеолекцій з супровідними матеріалами до них. Поряд із платними програмами навчання, платформа реалізує періодичні акції з надання безоплатного доступу до окремих освітніх курсів. Завдяки цьому освітня модель платформи базується на принципах мережевого поширення знань, що реалізується через систему рекомендацій та можливість спільного використання одного навчального продукту різними користувачами. Тому примітною особливістю неформального навчання тут є відсутність сертифікації результатів навчання.

Освітня онлайн-платформа «Зрозуміло!» розроблена Міжнародною благодійною організацією «Фонд Східна Європа» та вдосконалена за підтримки Європейського Союзу у 2020 році. Контент платформи базується на багаторічному досвіді фонду у реалізації суспільно важливих проєктів та охоплює широкий спектр тем, для публічного урядування, підтримки ГО до питань цивільного захисту та безпеки під час війни [26, с. 2; 94 с. 23].

З 2014 року системним підходом до формування освітнього контенту та широким спектром соціально орієнтованої тематики відзначається діяльність ГО «Відкритий Університет Майдану» та платформи «ВУМ online» [26, с. 23]. Станом на листопад 2024 року платформа демонструє значні кількісні показники освітньої діяльності: 90 безоплатних відеокурсів та понад 218 тисяч зареєстрованих слухачів. Важливою характеристикою ресурсу є його інституційна партнерська мережа, що

включає провідні українські бізнес-школи (Київська Бізнес Школа, LvBS, «kmb», Київська школа економіки) та європейські фундації (Європейський фонд підтримки демократії, Фонд Конрада Аденауера). Структурно навчальні курси платформи мають уніфіковану методологічну побудову: відеолекції, практичні завдання та контрольні запитання для верифікації набутих знань. Змістове наповнення курсів формується за участі експертів різних професійних середовищ: науковців бізнес-шкіл, представників громадського сектору, практиків соціальної сфери та бізнес-середовища. Тематичний спектр платформи охоплює декілька ключових напрямів: персональний розвиток, підприємницькі стратегії, механізми суспільних трансформацій та становлення відкритого громадянського суспільства в українських реаліях. Такий підхід засвідчує не лише освітню, але й виражену соціально-просвітницьку місію неформального освітнього ресурсу.

Іншим НОП є ГО «Центр «Розвиток корпоративної соціальної відповідальності»» (CSR Ukraine), що функціонує з 2007 року та є розробником платформи онлайн-освіти Impactorium [26, с. 24]. Концептуальною основою платформи слугує парадигма інтенсивного навчання для соціально свідомих індивідів, що реалізується через принцип максимальної ефективності освітнього процесу: менше витраченого часу та водночас максимальне набуття практичних навичок. Змістове наповнення платформи зосереджене навколо проблематики Цілей сталого розвитку та корпоративної соціальної відповідальності.

Європейський Простір, або EUProstir [26, с. 23], є платформою, яка підтримує розвиток громадянського суспільства в Україні та функціонує вже понад десять років. Розпочата у 2018 році як вебпроект ГО Інформаційно-аналітичний центр «Громадський Простір», платформа запровадила нову стратегію, націлену на створення та поширення знань і можливостей, а також обмін досвідом, включаючи неформальні освітні програми.



Потребує окремої уваги діяльність ГО «Український світ», яка з 2014 року реалізує масштабний освітній проєкт «Є-мова» [26, с. 24]. Особливістю даної освітньої ініціативи є її спеціалізація на розвитку мовних компетенцій, зокрема в царині ділової української мови. Однойменна платформа пропонує структурований підхід до самостійного опанування мовного матеріалу через систему масових відкритих онлайн-курсів.

Електронна освітня інформаційна система «Всеосвіта» [26, с. 22], створена ТОВ «Всеосвіта» у 2017 році, являє собою динамічний ресурс в українському освітньому просторі. Проведений аналіз платформи дозволяє зробити висновок, щодо її позиціонування як спільноти, що орієнтована на задоволення потреб двох ключових груп користувачів: здобувачів освіти та педагогічних працівників, які прагнуть розвивати свій професійний бренд. Незважаючи на те, що Всеосвіта не є вузькоспеціалізованим ресурсом, призначеним виключно для інформаційних аналітиків, вона все ж таки пропонує низку можливостей, які можуть бути корисними для фахівців цієї галузі. Зокрема, платформа надає інформаційним аналітикам унікальну можливість долучитися до освітнього процесу шляхом публікації власних освітніх матеріалів та методичних розробок у бібліотеці вебсайту.

Звернемо увагу на інтегровану до мобільного та вебперегляду платформу для онлайн навчання «LinkedIn Learning», яка до 2015 року функціонувала під назвою «lynda.com». Цей ресурс, заснований у 1995 році, згодом став дочірньою компанією «LinkedIn», котра наразі входить до складу корпорації «Microsoft» [26, с. 4]. LinkedIn Learning пропонує структуровані та взаємопов'язані курси, що нагадує підхід, застосовуваний платформою «Coursera». Особливістю цього ресурсу є можливість обрання навчальних матеріалів відповідно до однієї з трьох професійних цілей: зростання в рамках поточної кар'єри, перехід до нової сфери діяльності або розвиток навичок керування командами. При цьому курси диференціюються за рівнем складності, охоплюючи початковий, середній

та експертний рівні. Контент платформи вирізняється професійністю викладу та водночас збереженням доступності для розуміння усіма користувачами (завдяки можливості налаштування перекладу субтитрів українською мовою, що значно розширює аудиторію ресурсу). Варто відзначити інтеграцію LinkedIn Learning з професійною соціальною мережею «LinkedIn»: за умови наявності налаштованого профілю користувача, платформа генерує персоналізовані рекомендації курсів, базуючись на зазначеній сфері діяльності та професії, що підвищує релевантність освітнього контенту для кожного конкретного слухача.

У контексті сучасної освітньої парадигми, що характеризується стрімкою діджиталізацією та демократизацією доступу до знань, варто звернути увагу на феномен онлайн-університетів, які створюють власні навчальні ресурси та продукти. Ці платформи, хоча і не надають формальної освіти, але відіграють значну роль у розширенні освітнього ландшафту та задоволенні потреб сучасного суспільства у безперервному навчанні. Серед найбільш впливових представників цього напрямку можна виокремити платформу «Coursera» [26, с. 8], що розроблена однойменною корпорацією у 2012 році та на сьогодні залучила до співпраці понад 200 провідних університетів світового рівня для створення та поширення масових відкритих онлайн-курсів. Станом на липень 2024 року, платформа досягла значного масштабу, подолавши позначку в 10 мільйонів зареєстрованих користувачів, що свідчить про глобальне визнання та ефективність у задоволенні потреб широкого кола аудиторії. Інноваційним аспектом функціонування Coursera є розробка та впровадження мобільного застосунку, який оптимізує процес навчання, надаючи користувачам можливість доступу до освітніх матеріалів з будь-якого місця. Така технологічна адаптивність суттєво підвищує гнучкість навчального процесу та відповідає сучасним тенденціям віддаленого навчання.

Варто відзначити, мультилінгвістичний підхід «Coursera» до представлення навчальних матеріалів, зокрема наявність курсів

англійською, українською та іншими мовами, суттєво розширює доступність освітнього контенту для слухачів. Систематизація курсів за тематичними блоками, такими як наука про дані, бізнес, комп'ютерні науки, здоров'я, соціальні науки, особистісний розвиток, мистецтво та гуманітарні науки, фізичні науки та інженерія, лінгвістика, інформаційні технології, математика та логіка, забезпечує значний спектр освітніх можливостей та сприяє міждисциплінарному підходу до навчання. Освітні продукти представлені у двох модифікаціях: 1) одиничні курси, що являють собою консолідований масив відеолекцій, присвячених конкретній тематиці; 2) комплексні освітні траєкторії, іменовані спеціалізаціями, які об'єднують множинні одиничні курси в конкретні освітні компоненти, та передбачають здобуття мікрокомпетентностей. Економічна модель доступності цих матеріалів має варіативний характер, що відображає різноманітність підходів доступу (від безоплатного до комерційного) до освітнього контенту в цифровому просторі.

Не менш значущою є платформа англomовних масових відкритих курсів «edX» [26, с. 10], заснована в 2012 році у колаборації університетів світового рівня та належить дочірній компанії корпорації «2U». Цей інноваційний ресурс функціонує як навчальний центр, що пропонує курси різноманітної складності: від базового до поглибленого рівня. Особливістю цієї платформи є мовна політика, що полягає у викладанні курсів виключно мовою оригіналу, причому не на базовому рівні англійської мови, а з використанням професійної лексики, що відповідає конкретній тематиці. Це сприяє не лише засвоєнню фахових знань, але й удосконаленню мовних компетенцій слухачів у відповідній галузі. EdX пропонує як безкоштовні, так і платні освітні програми, що робить платформу доступною для широкого кола користувачів. Попри це, варто відзначити специфіку сертифікації на даній платформі, яка на відміну від попередньо розглянутих освітніх ресурсів (де сертифікат видається автоматично після завершення курсу чи після успішного проходження

тестування), пропонує отримати сертифікат лише за додаткову плату. Таку політику можна розглядати як механізм підвищення цінності документального підтвердження неформально набутих знань та престижу закладів освіти, які є партнерами платформи та надають ці навчальні матеріали.

В Україні подібним віртуальним освітнім наставником є платформа «УКУ онлайн» [26, с. 22], яка пропонує якісні онлайн курси для усвідомленого навчання. Незважаючи на комерційну основу цього ресурсу, що запущений ЗВО «Український католицький університет» у 2022 році, він має на меті підтримувати українців у часи війни та розширювати можливості для кар'єрного та особистісного розвитку й через безоплатні навчальні матеріали.

Яскравим прикладом комплексного та інноваційного поєднання неформальної та корпоративної освіти є освітня модель Google, яка не лише відповідає сучасним викликам, але й формує нові стандарти в галузі освіти та розвитку людського капіталу. Інтеграція корпоративних цінностей та культури Google у власні освітні програми, створює унікальний приклад неформальних програм, які можна використовувати в якості корпоративного навчання та загальнодоступної освіти. Із 2016 року корпорація «Google» ініціювала впровадження освітньої платформи «Google Digital Workshop», яка орієнтована на аудиторію, що прагне вдосконалити свої компетенції у сфері інтернет-технологій, необхідних для розвитку бізнес-напрямів та професійного зростання [26, с. 3]. Важливо підкреслити, що навчальні матеріали на цій платформі представлені переважно англійською мовою, хоча періодично зустрічаються й україномовні освітні матеріали. Однак, слід акцентувати увагу на відсутності сертифікації після завершення курсів на цій платформі.

Згодом, у 2022 році, Google запустив освітній хаб «Google Знання» [26, с. 2]. Перш за все, необхідно відзначити, що Google, як корпорація-

розробник цифрових продуктів, пропонує серії навчальних курсів, присвячених використанню власних інструментів. По-друге, платформа надає освітні програми, що спрямовані на учнів та студентів, професійний розвиток дорослих осіб і навичок впродовж життя. По-третє, варто звернути увагу на можливості отримання професійних сертифікатів після успішного завершення україномовних освітніх програм. Зазначимо, що цей проєкт реалізується корпорацією «Google» у співпраці з організацією «Coursera» та отримав назву «Google Career Certificates» [26, с. 3].

Глобальний підхід до організації неформальної освіти, інтегруючи освітні ресурси понад двохсот провідних світових університетів та визнаних брендів також репрезентує освітня платформа FutureLearn [26, с. 10], заснована Відкритим британським університетом (The Open University). З моменту свого заснування у 2013 році платформа демонструє вражаючу динаміку розвитку, залучивши до освітнього процесу понад сім мільйонів слухачів з різних країн світу. Методологічна специфіка платформи полягає у підході до надання освітніх послуг, що реалізується через систему відкритих та комерційних онлайн-курсів англійською мовою. Важливо відзначити особливості політики сертифікації навчальних досягнень. У версії з обмеженим безоплатним доступом не передбачено можливості отримання документального підтвердження проходження курсу. Така диференціація доступу до освітніх послуг вчергове відображає загальносвітову тенденцію до монетизації визнання результатів неформальної освіти при збереженні відкритого доступу до навчального контенту.

Одним із унікальних проєктів, що реалізований благодійною ГО Міжнародний Фонд «Відродження» та урядом Швеції у рамках Ініціативи з розвитку аналітичних центрів, була програма стажування в аналітичних центрах, яка тривала з 2015 по 2021 рік [36]. Ця програма наразі не функціонує у зв'язку з початком війни, що призвело до паузи в наборі учасників. Проте досвід фахівців, здобутий у межах цієї програми, слугує

чудовим прикладом для вивчення значущості та перспектив впровадження подібних стажувань у сфері інтелектуального аналізу даних. З огляду на це впливає, що особливо цінним для інформаційних аналітиків у процесі їхньої самоосвіти є можливість удосконалення навиків за допомогою навчальних матеріалів, надавачами яких є безпосередньо аналітичні центри. Відзначаючи специфіку цих матеріалів, важливо зрозуміти, що вони вирізняються серед інших навчальних ресурсів саме завдяки своїй орієнтації на фахові компетентності, що є критично важливими для спеціалістів у сфері інтелектуального аналізу даних.

Незалежні аналітичні центри розробляють матеріали, які зазвичай сфокусовані на практичних аспектах, пов'язаних з аналізом та обробкою інформації, що дозволяє аналітикам здобувати нові знання для роботи з новими та великими обсягами даних. Так, у рамках Ініціативи з розвитку аналітичних центрів, було створено відеокурси, розроблено посібники та інші навчальні матеріали для аналітиків [36]. Іншими прикладами такого процесу здобуття знань є пропонувані Освітньо-аналітичним центром розвитку громад онлайн-курси, що є платними та стосуються аналітики на рівні громад. Для аналітика комерційного сектору, який здійснює діяльність у бізнес-аналітичному центрі, корисним є переймання досвіду ГО, ознайомлення з актуальними суспільними, політичними та економічними дослідженнями. Це сприяє його обізнаності про форуми та інші події, які є важливими для професійного саморозвитку. Також ця неурядова організація сприяє підготовці та проведенню освітніх заходів для організацій і окремих слухачів [73]. Також гарним прикладом для самоосвіти аналітика є некомерційний аналітичний центр «Cedos» [26, с. 23], раніше відомий як Центр досліджень суспільства, що випустив серію воркшопів на відеохостингу YouTube щодо написання аналітичних матеріалів.

Онлайн-платформи для вивчення іноземних мов, у свою чергу, забезпечують гнучкість у виборі режиму навчання, індивідуалізований

підхід через алгоритми персоналізації контенту та доступ до широкого спектра мовних курсів. Ці ресурси надають можливість використання інтерактивних інструментів, таких як мобільні застосунки, відеоуроки, вправи з аудіювання та читання, що дозволяє користувачам самостійно контролювати свій прогрес. Вибір між офлайн і онлайн-ресурсами залежить від таких факторів, як особисті уподобання, доступність послуг, вартість навчання та цілі мовної підготовки.

Так, з 2017 року функціонує інтерактивна платформа «campster», що розроблена організацією «Kampster» у Сербії. Цей ресурс пропонує освітні продукти з вивчення мов та удосконалення робочих процесів [26, с. 10]. Та перелік надавачів послуг з вивчення іноземних мов значно ширший, оскільки сам фахівець обирає надавача, режим навчання, мову для вивчення. Така проблематика може слугувати напрямом для здійснення подальших наукових досліджень у сфері неформальної освіти.

У межах дослідження видів ресурсів неформальної освіти було проведено аналіз за показником загальної відвідуваності сайтів цих платформ протягом жовтня 2024 року з використанням інструменту «The Similar Web». Проведення цього огляду було викликане потребою оцінки їх популярності у забезпеченні доступу до освітніх можливостей, адже важливо розуміти, наскільки активно використовується кожна з платформ. Результати аналізу дозволяють виокремити: 1) ресурси з найбільшою відвідуваністю, що перевищує мільйон за місяць (див. дод. Е); 2) менш затребувані платформи серед користувачів (див. дод. Ж). Такі дані можуть слугувати основою для подальшого вивчення поведінки аудиторії та тенденцій у споживанні неформальних освітніх продуктів цих платформ. Однак для інформаційного аналітика це лише один із критеріїв, які необхідно враховувати при виборі ресурсів для професійного розвитку. Значно важливішим є показник якості та релевантності контенту, що пропонується даними ресурсами, зокрема їх освітніх продуктів.

Серед ресурсів, які сприяють самоосвіті важливе місце займають спеціалізовані платформи такі як мобільні застосунки та майданчики для прослуховування подкастів. Однією з найпоширеніших категорій застосунків для неформальної освіти є платформи для вивчення іноземних мов, перелік яких дуже значний та потребує поглибленого дослідження. Деякі надавачі послуг активно використовують інтеграцію з медіасервісами (такими як YouTube, Київстар ТВ, Megogo та інші), що забезпечує широкий доступ до навчальних матеріалів для аудиторії. Однак, доступ до сертифікації навчання через ці ресурси має певні обмеження [28, с. 836]. У свою чергу, подкасти дозволяють споживати навчальні матеріали у форматі фонового прослуховування. Популярні платформи, такі як Spotify, Apple Podcasts або Google Podcasts, пропонують широкий вибір навчальних аудіо, створених фахівцями у різних напрямках.

Розглядаючи індивідуальних надавачів неформальних освітніх послуг, доцільно виокремити два принципові аспекти їхньої професійної діяльності. Перший аспект пов'язаний з функціонуванням освітніх просторів, що виступають посередниками та створюють фізичний простір для безпосередніх фахових інтеракцій. Такі осередки слугують інституційними платформами, які забезпечують комунікативне середовище для проведення очних зустрічей, воркшопів, тренінгів та інших форм неформального навчання. До цієї групи надавачів віднесемо Мережу Українських освітніх Хабів (Цифрових Освітніх Центрів DLC) [67], Хаби цифрової освіти [109], Центри підтримки підприємців Дія.Бізнес [110].

Другий аспект представлений експертами, які реалізують освітню діяльність в онлайн-режимі. Такі персональні ресурси експертів у контексті сучасного освітнього простору набувають виняткового значення як альтернативні канали трансляції професійних знань та практичного досвіду. Відомо, що неформальний освітній сегмент, що репрезентований індивідуальним інформаційним наповненням, характеризується високим



ступенем персоналізації та безпосередньої комунікації між експертом та цільовою аудиторією [49, с. 102]. Тому перспективою подальших досліджень слугує аналіз персональних ресурсів експертів (наприклад: блогів бізнес-консультантів, каналів коучів у соцмережах, вебсайтів та відеоблогів фахівців-практиків у сфері аналітики, інтелектуального аналізу даних та суміжних до них напрямів).

Не варто оминати увагою й доступний відеоконтент на відеохостингу YouTube, що також презентує площину для публікації та проведення міждисциплінарних освітніх проєктів. Відеолекції від викладачів закладів вищої освіти та корпоративних спеціалістів репрезентують унікальний освітній формат, що перебуває на межі формальної та неформальної освітніх траєкторій. Його специфіка полягає у трансформації класичної лекційної моделі в цифровий простір з принципово новими характеристиками комунікативної взаємодії.

Загалом, важливим аспектом функціонування персональних освітніх ресурсів є здатність їх надавачів до постійної адаптації та оновлення відповідно до динамічних трансформацій у професійних галузях. Експерти не лише транслюють накопичений досвід, але й демонструють механізми безперервного професійного самовдосконалення, що створює додаткову цінність для цільової аудиторії. Обидва означені напрями демонструють системну трансформацію освітніх парадигм, де неформальна освіта постає гнучким, адаптивним інструментом професійного та особистісного розвитку, що не обмежується традиційними інституційними рамками.

Представлена класифікація надавачів послуг, їх ресурсів та продуктів охоплює широкий спектр освітніх можливостей (див. дод. II), формуючи комплексне середовище для самоосвіти та професійного вдосконалення. Важливо підкреслити, що ці освітні ресурси виступають ефективним інструментом підвищення професійних компетентностей, сприяючи розвитку людського капіталу та реалізації концепції навчання впродовж життя. Наявні освітні продукти та послуги дозволяють

визначити найбільш релевантні освітні матеріали, що відповідають особливим потребам інформаційних аналітиків та сприяють розвитку їх унікальних професійних компетентностей. Це створює підґрунтя для формування ефективної стратегії професійного розвитку фахівців із ІАД з урахуванням сучасних тенденцій та вимог ринку праці.

### **3.2. Освітні продукти для розвитку фахових компетентностей**

Важливо визначити ключові професійні навички, необхідні сучасному аналітику, які можна розвинути завдяки наявним пропозиціям на освітньому ринку. З цією метою було об'єднано перелік функцій, що становлять основу діяльності цього фахівця, та враховано загальноприйняті вимоги до професій XXI століття. Їх подальший розподіл було здійснено завдяки розмежуванню на «hard skills» та «soft skills» (див. дод. К). Крім того, подальші пропозиції щодо інформаційних продуктів для удосконалення цих навичок формуються з урахуванням попереднього огляду змістового наповнення цих матеріалів і результатів їх безпосереднього застосування автором в неформальному освітньому процесі.

Група «hard skills» охоплює навчальні матеріали, які удосконалюють професійні компетентності, на основі яких виконується основні функції фахівця. Унікальність цього набору навичок полягає в їхній безпосередній відповідності специфічним професійним завданням інформаційного аналітика, що відрізняє їх від загальних компетенцій, притаманних іншим спеціальностям. Розвиток цих професійних компетентностей відіграє визначальну роль у становленні ефективного професіонала, оскільки саме ці навички формують основу практичної діяльності та визначають якість виконання безпосередніх робочих завдань.

Так, професійна майстерність інформаційного аналітика значною мірою залежить від рівня розвитку його аналітичного мислення, яке визначає здатність здійснювати інформаційний пошук, збір, обробку,

аналіз даних. Зважаючи на особливість діяльності, однією з важливих функцій цього фахівця є підготовка аналітичних продуктів, які можуть варіюватися залежно від сфери роботи. До таких продуктів належать статті для засобів масової інформації, матеріали до публічних заходів чи презентацій, контент для ефірів на телебаченні, публікації для сайтів чи соціальних мереж, а також рекомендаційні документи у формі звітів, оглядів, прогнозів, довідок тощо [33, с. 115]. Розвиток аналітичної компетентності першочергово сприяє більш глибокому розумінню завдань і підвищує якість аналітичних висновків, що, у свою чергу, впливає на ефективність роботи та здатність приймати обґрунтовані управлінські рішення.

Розгалужена система освітніх продуктів та послуг, які пропонують платформи Дія.Освіта та Дія.Бізнес, дозволила умовно виокремити 60 продуктів для неформального навчання фахівця з ІАД [25; 28, с. 835]. Платформа Дія.Освіта презентує інноваційний механізм персоналізованого неформального навчання, що ґрунтується на принципах індивідуальної траєкторії професійного розвитку. Алгоритм платформи передбачає унікальний підхід до формування освітньої програми «Персональний освітній серіал», що реалізується через підбір двадцяти ключових компетентностей для визначення подальшої навчальної стратегії. Завдяки автоматизованому механізму платформи здійснюється комплексна інтеграція контенту з різноманітних освітніх серіалів ресурсу, що в подальшому формує унікальну навчальну траєкторію, яка відповідає персональним освітнім запитам користувачів [28, с. 836].

Втім інші надавачі сучасної системи неформальної освіти також пропонують широкий спектр освітніх продуктів для розвитку аналітичного мислення. Серед них варто відзначити спеціалізовані курси, що включають вивчення логіки, теорії аргументації та методів аналізу інформації: «Вступ до науки про дані для бізнесу», «Вступ до науки про дані», «Наука про дані», «Наука про дані IBM», «Фрактальна наука про дані»,

«Інтелектуальний аналіз даних», «Інструменти науки про дані», «Методи дослідження бізнесу», «Як обрати методи для проведення дослідження», «Посібник для початківців з аналізу даних», «Вступ до міжкультурних досліджень: мова та культура», «Вчимося з минулого: посібник для допитливого дослідника», «Отримання та очищення даних» [26].

Особливо важливим в контексті зростаючого попиту на фахівців з інтелектуального аналізу даних є розуміння ролі цього фахівця та підходів до його діяльності в сучасному бізнес-середовищі. Тому можна послуговуватись матеріалами наступних продуктів: «Вступ до кар'єрних навичок в аналітиці даних», «Вступ до бізнес-аналітики», «Вступ до аналізу даних», «Основи бізнес-аналізу», «Основи аналітики даних (Business Intelligence)», «Вступ до аналізу даних для бізнесу», «Google Data Analytics», «Бізнес-аналітик», «Бізнес-аналітика», «Бізнес-аналітика (у форматі SCORM)», «Аналітик даних від IBM», «Вивчення аналізу даних: 1 основи», «Вивчення аналізу даних. Частина 2: розширення та застосування основних знань», «Microsoft Business Analyst», «Executive Data Science», «Business Analysis Beginning», «Нефінансова звітність», «Професія: Аналітик даних», «Професія: Бізнес-аналітик», «Професія: Фахівець з обробки інформації», «Професія: Вебаналітик» [26].

Важливим аспектом професійного розвитку є послідовне освоєння матеріалу – від фундаментальних основ до спеціалізованих напрямів. Базові курси з науки про дані закладають фундамент для подальшого професійного зростання. У свою чергу розширені освітні програми з бізнес-аналітики та спеціалізовані програми з роботи з базами даних дозволяють поглибити експертизу в конкретних галузях. До останніх віднесемо: «Розширена бізнес-аналітика», «Бази даних для дослідників даних», «Вступ до великих даних: узгодження стратегії, аналітики та операцій», «Microsoft Power BI Data Analytics», «Power BI», «Фінансовий аналіз», «Data Science in finance» [26].

Суттєвим доповненням стають матеріали що дозволяють освоїти та/або удосконалити комплексну компетентність зі створення інтелектуальних творів [84]. Освітні продукти в цій сфері формують фундаментальне розуміння принципів роботи з текстом та розвивають практичні навички професійного письма, що дозволяє створювати якісний, фактологічно обґрунтований контент. До них віднесемо: «Основи авторського права в креативних індустріях», «Оволодіння авторським правом у зв'язках з громадськістю», «Пишіть за допомогою онлайн-досліджень», «Як написати аналітичну записку чи звіт за результатами дослідження», «PROфесія копірайтер», «Копірайтинг з нуля», «Написання простою мовою», «Практичний курс «Як писати просто»», «Курс «Основи копірайтингу»», «Копірайтинг», «Професія: Спічрайтер», «Професія: Сторітейлер (Мистецтво сторітелінгу)», «Креативне мислення», «Креативне мислення (у форматі SCORM)», «Риторика: мистецтво переконливого письма та публічних виступів», «Академічне письмо», «Техніка ділового письма» [26].

Сучасний копірайтинг тісно пов'язаний з діловою комунікацією, тому курси з ділового написання є невід'ємною частиною професійного розвитку. Формують розуміння особливостей різних каналів комунікації та вміння адаптувати стиль комерційних текстів відповідно до контексту такі курси як: «Копірайтинг і комерційні тексти», «Поради щодо кращого ділового письма», «Принципи ділового письма», «Діловий етикет: телефон, електронна пошта та SMS», «Поради щодо написання ділових електронних листів» [26].

Мистецтво редагування займає окреме місце в системі професійних навичок фахівця, який працює з текстовою інформацією. Курси з редагування, такі як: «Майстерність редагування: як відредагувати текст до досконалості», «Редагувати та вичитувати просто», «Письмо ніндзя: Чотири рівні майстерності письма», «Редагування» [26] – формують розуміння структури тексту, стилістичних особливостей та механізмів

покращення якості написаного матеріалу. Комплексне освоєння вищезазначених освітніх продуктів формує всебічно розвиненого фахівця, здатного створювати якісний контент різного рівня складності та призначення.

Оскільки аналітики даних працюють із великими масивами інформації, достовірність якої безпосередньо впливає на якість аналітичних висновків та прогнозів [13, с. 236], важливість медійної грамотності для цих фахівців важко переоцінити. Тому неформальні освітні програми з цієї тематики надають системні знання щодо розпізнавання маніпуляцій, дезінформації та пропаганди, що є особливо актуальним в умовах інформаційних війн та кризових ситуацій. Зокрема, на розвиток цієї компетентності спрямовані матеріали наступних навчальних продуктів: «Національний тест з медіа грамотності», «Грамотність даних», «Години медіа грамотності», «Медіаграмотність: як не піддаватися маніпуляціям?», «Медіаграмотність: практичні навички», «Дезінформація: види, інструменти та способи захисту», «Мінісеріал «Як захиститись від фейків і дезінформації»», «Інформаційні війни», «Інформаційна безпека у період кризи», «Інформаційні операції під час війни: як розпізнати та вберегтися?», «Освітній курс журналістика висвітлення воєнних дій», «Професія: Журналіст», «Very Verified онлайн-курс з медіа грамотності», «Як протистояти когнітивним впливам», «Інформаційна гігієна: як розпізнати брехню в соцмережах, в інтернеті та на телебаченні», «Інформаційна гігієна під час війни», «Фактчекінг: довіряй-перевіряй», «Фактчекінг: перевіряти все (не) вдасться?», «Інтернет-медіа», «Уникайте юридичних гарячих точок: п'ять юридичних порад для менеджерів соціальних мереж», «Критичне мислення і інформаційна культура (у форматі SCORM)», «Основи інформаційної безпеки», «Захист персональних даних», «Інформаційна безпека» [26].

У контексті розвитку фахових компетентностей аналітика з інтелектуального аналізу даних особливу значущість має формування

навичок ефективної взаємодії з аудиторією. Будь-який аналіз даних вимагає чіткого визначення цільової групи для якої призначається інформаційно-аналітичний документ для задоволення її інформаційних потреб [13, с. 42]. Вивчення основ цифрового маркетингу дозволяє аналітикам краще розуміти контекст збору та аналізу даних, що безпосередньо впливає на якість їхніх висновків та рекомендацій. Особливу цінність представляють курси: «Підприємництво: Маркетингова аналітика», «Основи цифрового маркетингу», «Цифровий маркетинг», «Цифровий маркетинг і електронна комерція від Google», «Професія: Маркетолог», «Найкращі навички професіоналів з маркетингу прямо зараз», «Соціологія та соціальні дослідження: що, як, навіщо?», «Практична соціологія для професіоналів медіа», «Корпоративна Соціальна Відповідальність», «Вступ до дослідницької етики: робота з людьми», «Глибинні інтерв'ю: як досягти результату в дослідженнях», «Етика та гендерна чутливість у дослідженнях», «Цифрові медіа та основи маркетингу», «Цифрові медіа та маркетингові стратегії», «Навчіться розуміти клієнтів і їхню поведінку в мережі», «Основи SMM для ГО», «SMM: фундамент», «Це вам не клікбейт» [26].

Потребує уваги міжнародний аспект взаємодії з аудиторією, що розкривається через курси, спрямовані на пошук та взаємодію з клієнтами за кордоном. За допомогою цього формується розуміння культурних особливостей різних аудиторій та їхніх специфічних інформаційних потреб, що особливо важливо при роботі з міжнародними проектами та/або проведенням глобальних досліджень. Отримати такі знання можливо завдяки освітнім продуктам: «Хто ваш клієнт?», «Побудова відносин з клієнтами (2022)», «Знаходьте нових клієнтів за кордоном» [26].

Особливо актуальним у процесі здійснення комплексних дослідницьких завдань, є поєднання різних підходів до збору та аналізу інформації, в тому числі з урахуванням доступу та використання публічної інформації, представленої у формі відкритих даних. Розуміння цих

механізмів надають такі навчальні продукти як: «Відкриті електронні реєстри», «Відкриті дані для НУО та державних службовців», «Як писати про економіку без помилок?», «Міжнародні реєстри: як шукати і знаходити», «Є-data: можливості та ефективний контроль за публічними фінансами», «Доступ до публічної інформації: від А до Я», «Доступ до публічної інформації для розпорядників», «Смарт-громада: управління на основі даних» [26].

Освітні курси, що охоплюють основи бізнес-статистики та аналізу представляють особливий інтерес для аналітиків даних, оскільки ці курси фокусуються на практичному застосуванні статистичних методів у реальному управлінні. Вони надають розуміння того, як статистичні інструменти можуть бути використані для прогнозування тенденцій розвитку та прийняття обґрунтованих бізнес-рішень. Цього можливо досягти завдяки проходженню наступних програм: «Вступ до статистики», «Базова статистика», «Бізнес-статистика та аналіз», «Вступ до статистики без математики: базова інференційна статистика», «Вступ до статистики без математики: об'єднання даних», «Вступ до статистики без математики: описова статистика», «Вступ до статистики без математики: регресії» [26].

Курси по роботі з табличними процесорами надають практичні навички застосування цих інструментів фахівцями з обробки інформації для оптимізації бізнес-процесів. Тому потужний потенціал розкриває проходження курсів: «Google таблиці», «Google Sheets», «Основи Microsoft 365», «Вступ до аналізу даних за допомогою Excel», «Основа Excel для аналізу даних», «Повсякденні завдання в Excel», «Більш ефективна робота з Microsoft Excel», «Основи роботи з Excel для аналізу даних», «Навички Excel для аналітиків й візуалізації даних», «Навички Excel для бізнесу», «Excel: умовне форматування для початківців», «Excel: зведені таблиці для початківців», «Короткі поради для Excel», «Короткі поради щодо формули функції Excel», «Excel: детально зведені таблиці», «Основне навчання Excel (Microsoft 365)», «Проектуйте та створюйте власні інформаційні



панелі в Excel», «Як використовувати зведені таблиці для аналізу даних у Excel», «Advanced Excel», «Excel для бізнесу», «Microsoft Excel – базовий і середній рівень» [26].

Використання цих освітніх продуктів сприяє формуванню професіонала, здатного ефективно працювати з різноманітними джерелами даних, проводити якісний статистичний аналіз та представляти результати у формі, доступній для різних цільових груп. Крім того, формується важлива компетентність, зміст якої полягає у візуалізації результатів досліджень. Освітні курси з візуалізації даних надають розуміння принципів представлення інформації, що дозволяє видозмінити складні аналітичні висновки у зрозумілі та переконливі візуальні наративи. Систематичне опанування цих професійних навичок досягається через комплексне освоєння освітніх продуктів у декількох ключових напрямках: «Інструментарій науковця з даних», «Візуалізація даних», «Візуалізація даних для аналізу та аналітиків даних», «Поділіться ідеями за допомогою історії і візуалізації», «Візуалізація концепції», «Перетворення даних на стратегії», «Створення дашбордів та сторітеллінгу за допомогою Tableau», «Вступ до діаграм Excel для візуалізації даних», «Презентації на основі даних у Excel і PowerPoint (365/2019)», «Візуальне оповідання в PowerPoint», «Excel і PowerPoint: створення вражаючих фінансових презентацій», «Освоєння віртуальних презентацій», «Pro PowerPoint», «Найкращі поради щодо створення презентацій, які надихають на дії», «Ефективні презентації в PowerPoint» [26].

Аналітики з інтелектуального аналізу даних потребують не лише технічних навичок, але й розвинутих комунікативних компетентностей для ефективного представлення результатів своїх досліджень [33, с. 175; 112, с. ]. Необхідність опанування комунікативних навичок обумовлена специфікою роботи аналітика, яка передбачає постійну взаємодію з різними стейкхолдерами. До курсів цього напрямку віднесемо: «Управління бізнес-даними та комунікації», «Ділове спілкування», «Ділове листування

та комунікація українською», «Діалог та медіація: Шлях до порозуміння», «Навички діалогу та медіації», «Ефективне налагодження зв'язків», «Основи бізнес-аналізу: комунікація», «Основи спілкування», «Основи переговорів», «Як підготуватися до переговорів», «Онлайн-курс «Медіаграмотний спротив: будуємо аргументовані діалоги»», «Онлайн-курс «Медіаграмотний спротив: спілкуємось на рівних»», «Нанопоради щодо наполегливого спілкування та встановлення меж», «Спілкування з довірою», «Міжособистісне спілкування», «Асертивна комунікація», «Емоційний інтелект», «Новий український правопис (у форматі SCORM)», «Сучасна українська мова», «Бізнес говорить українською», «22 уроки до мовної впевненості (рівень B1)» [26].

Особливу увагу варто приділити розвитку навичок презентації даних, оскільки це дозволяє ефективно донести результати аналізу до зацікавлених сторін. Курси з мистецтва публічних виступів надають інструменти для впевненої подачі матеріалу та управління увагою аудиторії. Такими освітніми продуктами є: «Створення та проведення бізнес-презентації», «Мистецтво публічних виступів», «Ораторське мистецтво (у форматі SCORM)», «Навички аналізу та презентації даних: підхід PwC», «Слід уникати помилок у розповіді даних», «Говоріть впевнено та ефективно», «Наукова комунікація в цифрову епоху», «Магнетичні публічні виступи: як залучити аудиторію», «Skills Lab: успішна кар'єра», «PR-комунікації», «Професія: PR-спеціаліст», «Бренд-менеджмент», «Особистий бренд у бізнесі», «Особистий бренд (у форматі SCORM)», «Професія: Іміджмейкер», «Продажі і комунікації», «Нетворкінг (у форматі SCORM)», «Цифрові комунікації в глобальному просторі» [26].

Зважаючи на те, що глибоке занурення в галузеву специфіку діяльності організації дозволяє інформаційному аналітику ідентифікувати ключові фактори впливу на бізнес-процеси та встановлювати причинно-наслідкові зв'язки між різними показниками діяльності організації [13,

с. 237] – цей фахівець може більш ефективно презентувати результати аналізу та обґрунтовувати свої рекомендації, використовуючи релевантну термінологію та враховуючи специфічні особливості сфери. Обґрунтування необхідності опанування цієї бізнес-компетентності аналітиком базується на декількох ключових аспектах. По-перше, розуміння функціонування бізнесу дозволяє аналітику правильно інтерпретувати дані в контексті бізнес-цілей організації (в тому числі моніторинг діяльності конкурентів, аналіз публічного сприйняття бренду, формування рекомендацій щодо покращення репутаційних показників організації). По-друге, знання корпоративної культури та бренду роботодавця сприяє більш ефективній комунікації з стейкхолдерами та кращому розумінню організаційних потреб (зокрема, налагодження партнерства). Третім важливим аспектом є вивчення юридичних основ підприємницької діяльності (включаючи розуміння договірних відносин та правових аспектів ведення бізнесу) [76, с. 57; 93, с. 14]. Усе це дозволяє інформаційному аналітику краще розуміти контекст інформації та даних, з якими він працює, та правильно оцінювати потенційні ризики та можливості. Надавачі неформальних освітніх послуг пропонують цілий спектр курсів з удосконалення підприємницької компетентності: «Бренд роботодавця», «Створення та ведення ФОП», «Основи підприємництва», «Власна справа. Як почати бізнес», «Як почати власну справу в часи невизначеності: покроковий гайд від ТОП-підприємців України», «Як будувати бізнес онлайн», «Окей, гугл: як стати підприємцем?», «Побудуйте свій онлайн бізнес», «Твій перший стартап», «Особистий бренд на мільйон», «Управління бізнесом: принципи та практика маркетингу», «Школа Малеого і Середнього Бізнесу (у форматі SCORM)», «Рекламна індустрія», «Галузь подій», «Міні діджитал агенція», «Майстерність продажів: практичний онлайн курс», «Основи корпоративних фінансів, частина 1», «Як діяти далі: бізнесу про сталий розвиток», «Основи сталого розвитку: основні концепції», «Навігатор кар'єри», «Як читати діловий

договір», «Моделювання бізнес-процесів», «Сервіс та його цінність для бізнесу» [26].

Зважаючи на ключову функцію інформаційного аналітика – розробка інформаційних продуктів, що базуються на результатах проєктної діяльності [28, с. 832], фахівцям пропонується для ознайомлення освітні матеріали: «Project Manager», «Основи проєктного менеджменту», «Управління проєктами», «Google Project Management», «Менеджмент», «Microsoft Project Management», «Керування проєктами за допомогою Microsoft 365», «Основи управління проєктами», «Проєктний менеджмент (управління проєктами)», «Основи проєктного менеджменту: Створення та планування проєкту», «Спрощене управління проєктами», «Початок роботи в якості планувальника проєкту», «Навички управління проєктами для лідерів», «Основи управління проєктами: комунікація», «Основи управління проєктами: етика», «Основи управління проєктами: вимоги», «Уявлення про управління проєктами», «Моніторинг і оцінювання для ГО», «CURLY MANAGEMENT: управління проєктами через цінності», «Управління людьми і проєктами», «Навчання онлайн: дослідження вашого проєкту», «Сучасне керівництво проєктами – мистецтва порушення правил». Ці онлайн-курси сприяють поглибленню знань і вдосконаленню навичок, необхідних для якісної реалізації аналітичних проєктів [26].

У контексті дослідження освітніх продуктів для розвитку фахових компетентностей аналітиків з інтелектуального аналізу даних, особливої уваги заслуговує група «soft skills» (м'яких навичок), які є не менш критичними для успішної професійної реалізації, оскільки надають змогу адаптуватися до змінних умов роботи. Їх можливо поділити на підгрупи: 1) компетентності, що формують здатність працювати в умовах динамічного розвитку цифрових технологій; 2) соціально-управлінські компетентності.

До першої підгрупи віднесемо освоєння навичок роботи з

персональним комп'ютером, яке є фундаментальною компетентністю для працівників, адже їх професійна діяльність базується на використанні спеціалізованих цифрових інструментів (найпоширенішими є розроблені компаніями Google та Microsoft). Онлайн-курси, такі як «Операційні системи і ви: як стати досвідченим користувачем», «Зростаєте з Google», «Вивчення Microsoft 365», «Основи Microsoft 365», «Використовуйте цифрові інструменти в щоденних завданнях», «Підключаєтеся та співпрацюйте будь-де за допомогою цифрових інструментів», спрямовані на формування поглибленого розуміння функціональних можливостей актуальних оновлень в роботі програмного забезпечення, дозволяють розширити практичні вміння і підвищити ефективність роботи. У свою чергу володіння Microsoft Excel відкриває можливості для аналізу великих обсягів даних, автоматизації розрахунків і створення інтерактивних звітів. Освітні програми курсів: «Основне навчання Excel 2021 (Office 2021/LTSC)», «Word та Excel: інструменти і лайфхаки», «Підготуйтеся до іспиту Excel Expert – Microsoft Office Specialist Exam for M365 Apps (MO-211)», забезпечують структурований підхід до освоєння цього інструмента. Аналогічно, знання Microsoft Word та Microsoft PowerPoint, доступне через відповідні курси: «Основне навчання Word 2021 (Office 2021/LTSC)», «Основне навчання PowerPoint 2021 (Office 2021/LTSC)», «Вивчення Word 2021», «Notion». Такі знання та вміння допомагають аналітикам у створенні якісних текстових та презентаційних матеріалів для візуалізації результатів аналітичних досліджень [26].

До цієї ж підгрупи віднесемо цифрову грамотність, яка у контексті сучасних викликів включає не лише технічні комп'ютерні знання, але й управління цифровою ідентичністю, дотримання цифрових прав людини та забезпечення безпеки інформації та пристроїв [91, с. 99]. Передусім, поглибити розуміння цифрових ризиків і вивчати методи їх уникнення дозволяють освітні продукти: «Тестування «Цифрова грамотність»», «Як захистити власну цифрову ідентичність», «Цифрова безпека на

персональному рівні», «Навчання онлайн: керування вашою ідентифікацією в Інтернеті», «Цифрова безпека та комунікація в онлайні», «Цифрова перевага: Основи для тих, хто навчається онлайн», «Цифрова безпека журналістів та інших працівників медіа», «Поради щодо безпеки: цифрова спадщина», «Основи цифрового добробуту», що розкривають аспекти захисту персональних даних і підтримання безпеки в умовах зростаючих загроз. Суттєво роль відіграють онлайн-курси, спрямовані на підвищення обізнаності про безпеку в Інтернеті, зокрема: «Інтернет та цифрові права людини», «Безпека в Інтернеті (у форматі SCORM)», «Безпека в інтернеті під час війни: практичний курс», «Цифрова безпека для громадських організацій в умовах війни» [26].

Кібербезпека, як додаткова компетентність, є третьою ключовою навичкою, зважаючи на виклики сучасного цифрового середовища [30, с. 58; 118, с. 27; 119, с. 28]. У роботі фахівця з ІАД, освітні продукти та послуги, спрямовані на розвиток цієї компетентності, сприяють удосконаленню розуміння методів захисту службової інформації [13, с. 36], протидії кіберзагрозам та забезпеченню безпеки бізнесу загалом. Здобуття знань для роботи із чутливою інформацією, зменшення ризиків компрометації даних, виявлення потенційних загроз і формування комплексної стратегії інформаційного захисту – можливо забезпечити завдяки проходженню персоналізованої під функціональні потреби кожного фахівця сукупності неформальних навчальних програм: «Вступ до кібербезпеки», «Поінформованість про кібербезпеку: термінологія кібербезпеки», «Основи кібербезпеки», «Ландшафт загроз кібербезпеці», «Етичний злом: злом системи», «Кібербезпека для ГО», «Підвищте онлайн-безпеку свого бізнесу» [26].

Враховуючи, що будь-яка інформація, необхідна для ухвалення управлінських рішень, повинна бути підготовлена в межах визначеного часу [13, с. 106], ефективне управління часом забезпечує оптимізацію ресурсів і збільшення продуктивності праці. Управління часовим ресурсом

є однією з ключових складових іншої групи «soft skills» – соціально-управлінських компетентностей. Навчальні програми: «Основи управління часом», «Time management», «Управління часом: як бути продуктивним і отримувати задоволення», «10 хвилин для кращого визначення пріоритетів», «Підвищте продуктивність праці», «Персональна ефективність», «Організуйте свій час із цифровим планом», «Керуйте своїм часом за допомогою Google Таблиць», «Нанопоради для підвищення продуктивності та зосередженості», «Удосконалення ваших методів навчання», «Організація дистанційного навчання (у форматі SCORM)», «Стратегічне планування», «Розвиток пам'яті (у форматі SCORM)», «CASE STUDY: як вирішувати складні завдання в бізнесі та в житті» – пропонують систематизовані знання та практичні підходи щодо організації робочого процесу для розв'язання проблем, пов'язаних із дефіцитом часу [26].

Міжособистісна взаємодія та командна робота становлять окрему важливу складову м'яких навичок інформаційного аналітика. Спроможність ефективно комунікувати, розподіляти функціональні обов'язки, знаходити порозуміння та працювати в колективі з фахівцями різного профілю є необхідною умовою успішної спільної реалізації будь-яких проєктів [13, с. 122–123]. Курси, такі як «Основи командної роботи: виділяйтеся як цінний член команди», «Обміркуйте ідеї в групі», «Навички для побудови міцніших робочих відносин», «Професійна стійкість: розвиток навичок для успіху на роботі», «Комунікації в умовах війни», «Навчання онлайн: спілкування та співпраця», «Ключові уміння 21-го століття», «Управління командою в бізнесі», «Основи командної роботи», «Аналітичний центр при університеті: інструкція з експлуатації», «Навчання та розвиток персоналу», «Дистанційна робота для публічних службовців», «3 місяця в кар'єру», «Діловий етикет (у форматі SCORM)», «Діловий етикет для сучасного робочого місця», дають змогу сформуванню комплексний підхід до розвитку цих компетентностей, інтегрувати їх у

загальний контекст командної роботи, що надзвичайно важливо врахувати у сучасному корпоративному середовищі [26].

Професійний розвиток фахівця з інтелектуального аналізу даних вимагає впровадження спеціалізованих освітніх програм, зокрема курсів, що сприяють розвитку лідерської компетентності. Це зумовлено тим, що роль аналітика в організації стає дедалі більш стратегічною та інтегрованою у прийняття управлінських рішень [13, с. 142]. До таких онлайн-курсів щодо покращення особистісних якостей лідера віднесемо: «Основи лідерства», «ДНК Лідерів», «Будьте трансформаційним лідером, якого потребує ваша організація», «Управління в часи тектонічних змін: лідерство, команда, бізнес», «Управління командою в українському контексті», «Критичні погляди на сучасне лідерство та наслідування», «Основи управління талантами: пошук, розвиток та мотивація», «Лідерство та комунікація», «Стратегічне лідерство», «Досягнення успіху з мисленням власності», «Як мислити стратегічно», «Стратегічне мислення», «Гнучкість (адаптивність) (у форматі SCORM)» [26].

Важливою складовою професійного розвитку є й мовна компетентність [37, с. 56; 38, с. 175]. Безліч освітніх продуктів і послуг спрямовані на вдосконалення саме компетентностей з володіння іноземними мовами, і ця тематика є достатньо обширною, щоб бути основою для окремих досліджень. Особливу увагу варто приділити англійській мові, оскільки вона є однією з найпоширеніших мов міжнародної бізнес-комунікації. Для аналітиків даних, англійська мова відкриває доступ до глобальної інформації, наукових публікацій та новітніх технологічних розробок [13, с. 217]. Сучасні освітні платформи пропонують широкий спектр курсів, які дозволяють не лише освоїти англійську мову, але й адаптувати її для використання в рамках конкретних професійних сфер. Серед цих матеріалів: «Business English», «Communicative Business English», «English for Business 2.0», «Ділова англійська мова», «Бізнес-англійська», «Англійська для кар'єрного



зростання», «Англійська для медіа грамотності», «Англійська для бізнесу та підприємництва», «Англійська для STEM», «Як швидко вивчити іноземну мову (у форматі SCORM)», «Англійська мова для фрілансерів», «Вивчення англійської мови» [26].

Отже, динамічний характер ринку освітніх продуктів створює сприятливі умови для фахівців, надаючи їм можливість самостійно обирати оптимального провайдера навчання відповідно до індивідуальних потреб, можливостей та професійних цілей. Така варіативність освітньої пропозиції є особливо актуальною в контексті зростаючих вимог до компетентностей спеціалістів з ІАД. Тому звертаючи увагу на раніше проведений аналіз ресурсів неформальної освіти за показником відвідуваності (див. дод. Е, Ж), варто зазначити, що навіть платформи з відносно низькою популярністю, як-от LinkedIn Learning, можуть пропонувати унікальний контент, що відповідає конкретним професійним потребам фахівця з інтелектуального аналізу даних. Це підкреслює важливість проведеного аналізу змістовного наповнення кожної платформи, оскільки найпопулярніші ресурси не завжди можуть забезпечити вузькопрофільним спеціалістам потрібний рівень знань і навичок. Варто враховувати й баланс між «hard skills» та «soft skills», що сприятиме індивідуалізації стратегій неформального навчання аналітиків. Зауважимо, що освітні продукти, які первинно призначені для державних службовців та працівників ГО, також становлять вагомий засіб для професійного розвитку інформаційних аналітиків, зокрема й комерційного сектору. Потенціал цих курсів полягає в інтеграції теоретичних підходів до державного управління, соціальної аналітики та бізнес-стратегування. На нашу думку вони принципово змінюють підходи до професійної підготовки, оскільки дозволяють фахівцеві вийти за межі вузькопрофільної спеціалізації та набути здатності до комплексного сприйняття соціально-економічних процесів.

## ВИСНОВКИ

На основі аналізу базових понять роботи вдалося розкрити їх взаємозв'язок та створити цілісну теоретичну основу, яка сприяє розумінню об'єкта дослідження, – що стало ключовим етапом у побудові композиції кваліфікаційної роботи. Так, освіта є комплексним соціокультурним феноменом, що охоплює різноманітні аспекти становлення та розвитку особистості, сприяючи її успішній самореалізації в умовах динамічних трансформацій. Встановлено, що неформальна освіта тісно пов'язана з процесами накопичення, обробки та застосування знань, які є ключовими для особистісного і професійного розвитку індивіда в сучасному інформаційному суспільстві. Вона постає однією зі складових неперервної освіти, що характеризується високим ступенем адаптивності до індивідуальних потреб суб'єктів навчання.

На сьогодні концепція неформальної освіти перебуває на активній стадії розвитку та інституціоналізації, що зумовлено глобальними викликами (цифровізацією суспільства, пандемією, зростаючою потребою у безперервному професійному розвитку). Аналіз наукових джерел засвідчив значний інтерес дослідників до проблематики неформальної освіти та її потенціалу в професійному розвитку фахівців, що підтверджує актуальність обраного напрямку дослідження. Водночас наукові дослідження, що орієнтовані саме на неформальне навчання аналітиків інтелектуального аналізу даних є одиничними. Обмеженість наявних наукових праць у цій сфері створює значний дослідницький потенціал для подальших наукових пошуків, спрямованих на розроблення комплексних методик неформального навчання, які б враховували особливості професійної діяльності цього фахівця.

Сучасний ринок праці формує нові вимоги до функціональних компетентностей працівників, акцентуючи увагу на унікальних інтелектуальних здібностях, притаманних виключно людині. Кандидати,

які спроможні реалізовувати комплексні завдання, що вимагають нестандартного підходу, генерації оригінальних ідей, набувають винятково високої цінності в сучасному професійному середовищі. Йдеться про фахівців, здатних інтегрувати міждисциплінарні знання, приймати стратегічні рішення та продукувати творчі рішення, які знаходяться поза межами алгоритмічних можливостей штучних інтелектуальних технологій.

Хоча сфера застосування ІАД теоретично не має обмежень, практична реалізація її методів найбільш інтенсивно відбувається у комерційному секторі, що актуалізує потребу в підготовці фахівців з ІАД, які становлять інтелектуальний потенціал організацій. Оскільки динамічність цієї сфери вимагає постійного оновлення знань та компетентностей, обґрунтовано, що раціональне поєднання формальної та неформальної освіти створює оптимальні умови для професійного становлення фахівців цієї галузі, забезпечуючи їх конкурентоспроможність у сучасних трудових реаліях.

Проведений аналіз останніх законодавчих змін висвітлив розробку нового нормативного документа у сфері освіти дорослих, що демонструє активну інтеграцію України до міжнародного освітнього простору та прагнення адаптувати людський капітал до актуальних викликів суспільства. Важливим аспектом є те, що працівники виступають не пасивними об'єктами, а активними учасниками процесу неперервної освіти, тоді як роботодавець набуває функцій координатора неформального навчання. У контексті організаційної структури установ значну роль відіграють фахівці з навчання та розвитку персоналу, які формують стратегічні напрями та здійснюють оцінку ефективності освітніх ініціатив. В умовах воєнного стану роль роботодавця трансформувалася у бік посилення віддалених форматів самоосвіти та акценту на розвиток адаптивних навичок персоналу. Працівник, зі свого боку, демонструє підвищену відповідальність за власний професійний

розвиток, проявляючи ініціативність у пошуку та засвоєнні нових знань та навичок. Воєнний стан став поштовхом для зміни напрямів діяльності та опанування додаткових професійних умінь, зокрема у суміжних до ІАД сферах.

Результати дослідження свідчать про те, що на рівні окремих організацій часто відсутня система навчання співробітників, що зумовлено недостатньою обізнаністю щодо ролі корпоративного навчання, обмеженістю ресурсів та низькою зацікавленістю сторін. Спостерігається також невизначена регламентація положень щодо використання робочого часу для участі в програмах неформальної освіти та відсутність чітких вимог стосовно надання відряджень/відпусток на період стажувань чи офлайн-заходів. У той же час тенденції на ринку праці демонструють зміщення акценту організацій з найму нових фахівців на розвиток власного персоналу, що створює ризики переходу навчених працівників до конкурентів після здобуття компетентностей за рахунок попереднього роботодавця. Це ускладнює регулювання умов навчання та забезпечення конфіденційності отриманих знань, оскільки вони виступають нематеріальним ресурсом, який складно контролювати. Оптимальним рішенням визначено формування корпоративної культури, за якої персонал зацікавлений у розвитку та праці в конкретній організації, а результати його інтелектуальної діяльності, втілені в матеріальних носіях, належать організації.

Нині чинне законодавство України не містить прямих норм, які б регламентували врахування результатів неформальної освіти при працевлаштуванні, кар'єрному просуванні чи звільненні працівників. Водночас відсутність прямих заборон створює правове поле для ініціативи роботодавців у цій сфері. Роботодавці мають можливість самостійно розробляти та впроваджувати локальні нормативні акти, що визначатимуть порядок та механізми врахування результатів неформальної освіти у кадровій політиці організації. Така ситуація, з одного боку, надає гнучкість

у врахуванні специфіки конкретного підприємства та галузі, а з іншого – може створювати ризики нерівного ставлення до працівників через відсутність єдиних стандартів оцінювання результатів неформальної освіти. Перспективним напрямом удосконалення трудового законодавства вбачається розробка типових положень щодо врахування результатів неформальної освіти, які б встановлювали базові гарантії для працівників при збереженні достатньої свободи роботодавців щодо відповідних процедур.

Попри одиничну кількість наукових напрацювань, присвячених безпосередньо організації професійного неформального навчання інформаційного аналітика, інтеграція актуальних досліджень із суміжних галузей дозволила розробити рекомендації з цього питання. Порівняння різних методів організації професійного неформального навчання виявляє кілька важливих висновків щодо оптимізації корпоративного освітнього середовища. Аналіз показує, що кожен підхід (самостійно ініційоване навчання співробітників, систематична участь у зовнішніх заходах, співпраця з організаціями-надавачами освітніх послуг чи створення структурного підрозділу) пропонує певні переваги, водночас створюючи й деякі виклики: 1) самоосвіта працівників забезпечує гнучкість навчання, але може бути непродуктивною через брак мотивації; 2) систематична участь у зовнішніх заходах структурує навчальний процес, проте потребує ресурсів; 3) співпраця з надавачами послуг надає якісне профільне навчання, але створює фінансове навантаження; 4) утворення навчального підрозділу дозволяє контролювати освітній процес, однак вимагає суттєвих інвестицій. Проведене порівняння вказує на те, що успішне професійне неформальне навчання вимагає ретельного розгляду організаційних ресурсів, мотивації співробітників і узгодження з конкретними цілями навчання. Таке розуміння сприятиме розробці більш ефективних корпоративних освітніх практик, які можуть покращити результати професійного розвитку, розв'язуючи проблеми практичного впровадження.

Результати дослідження демонструють необхідність комплексного підходу до формування збалансованого корпоративного освітнього середовища, який враховує, як індивідуальний розвиток працівників, так і системну підтримку з боку роботодавців. У контексті індивідуального професійного зростання ключовим є систематичний підхід до самоосвіти, який починається з ретельної оцінки наявних компетентностей та виявлення потреб у навчанні. Важливим аспектом є розробка персоналізованого плану освітнього розвитку з чітко визначеними цілями та релевантними методами навчання, що супроводжується постійним моніторингом прогресу та коригуванням освітньої траєкторії. Особливу увагу варто приділити регулярному вдосконаленню за допомогою відстеження актуальних тенденцій у відповідній галузі, а також активній участі в професійних спільнотах та обміну досвідом.

З позиції роботодавців ефективно корпоративне освітнє середовище базується на формуванні відповідної організаційної культури, яка стимулює та підтримує постійний професійний розвиток працівників. Це передбачає створення сприятливих умов для неформальної освіти, забезпечення доступу до навчальних ресурсів та впровадження інноваційних форм підвищення кваліфікації. Такий комплексний підхід сприятиме розвитку людського капіталу організації та підвищенню її конкурентоспроможності в умовах динамічних змін ринку праці.

Важливим елементом професійного розвитку є створення та підтримка інформативного освітнього портфоліо, яке слугує документальним підтвердженням набутих компетентностей та досягнень фахівця (враховуючи формальну освіту, відомості про проходження програм неформального навчання та інші результати професійної діяльності). Потреба в розробці та удосконаленні моделі представлення результатів неперервного розвитку у вигляді освітнього портфоліо полягає у відмінності норм у правовому регулюванні професійного розвитку різних категорій фахівців. Якщо для працівників стратегічних галузей, таких як

охорона здоров'я, освіта та наука, впроваджено чіткі механізми звітування про результати безперервного професійного розвитку на щорічній основі, то для фахівців інформаційно-аналітичного профілю наразі відсутні уніфіковані нормативні вимоги щодо систематичного підвищення кваліфікації. З цієї причини, під час інтеграції інформації про формальну та неформальну діяльність в освітнє портфоліо важливо акцентувати увагу на практичній цінності набутих компетентностей для потенційної посади, демонструючи їх безпосередній зв'язок з професійними обов'язками та можливість ефективного застосування у робочому контексті.

На підставі проведеного дослідження різновидів ресурсів надавачів неформальних освітніх послуг можна дійти висновку про значну трансформацію сучасного освітнього простору. Ринок неформальної освіти демонструє значну різноманітність як за інституційною приналежністю надавачів послуг (державні установи, комерційні суб'єкти господарювання, включаючи юридичних та фізичних осіб, а також громадські об'єднання), так і за форматами надання освітніх послуг (поєднання онлайн та офлайн навчання). Варто відзначити й комерціалізацію освітнього сектору, за якої освітні послуги набувають характеристик повноцінного ринкового продукту. Важливим є впровадження алгоритму доступу до освітніх платформ, що передбачає реєстрацію користувачів як необхідну умову отримання безоплатного доступу до освітнього контенту. Така модель відображає загальноосвітню тенденцію до генерації доходу від освітніх послуг при збереженні певного обсягу загальнодоступних матеріалів. Географічна та мовна різноманітність пропонованих освітніх ресурсів сприяє розширенню можливостей професійного розвитку фахівців та формуванню глобального освітнього середовища.

Варто відзначити тенденцію до гібридизації освітніх форматів, що передбачає поєднання онлайн та офлайн компонентів навчання. Спостерігається також активний розвиток спеціалізованих освітніх

платформ, орієнтованих на конкретні професійні сфери та компетентності. Особливе значення має впровадження інноваційних освітніх технологій, зокрема за допомогою використання формату SCORM та навчальних симуляторів, що підвищує результативність засвоєння матеріалу. Перспективою розвитку платформ НОП може слугувати залучення мобільних додатків і платформ для подкастів, що розширить можливості неформальної освіти, забезпечуючи варіативність у виборі навчальних форматів, а також адаптацію до індивідуальних потреб та уподобань користувачів. Попри інформатизацію усіх сфер діяльності суспільства, офлайн центри неформального навчання залишаються важливим елементом системи неперервної освіти, пропонуючи безпосередню взаємодію між учасниками освітнього процесу та створюючи незамінне середовище для навчання.

Аналіз ринку надавачів неформальних освітніх послуг показав, що в Україні, в тому числі за підтримки міжнародного співробітництва, функціонує розгалужена мережа провайдерів неформальної освіти, серед яких провідні бізнес-школи, тренінгові компанії та їх освітні платформи. Особливу роль відіграють онлайн освітні ініціативи, що мають високі показники відвідуваності. Було визначено шість провідних ресурсів, що пропонують різноманітний спектр освітніх можливостей для фахівців інформаційно-аналітичної сфери, які демонструють значні показники залученості користувачів та широкий спектр освітніх можливостей. Зазначимо, що кількісні показники відвідуваності є важливим, але не вичерпним критерієм оцінки освітніх ресурсів. Принципового значення набуває змістовний аспект – якість та релевантність освітнього контенту.

Детальний огляд освітніх продуктів, їх методологічної цінності, актуальності та відповідності сучасним професійним стандартам у галузі ІАД вказав на потенційні шляхи професійного становлення та зростання фахівця-аналітика, які вимагають комплексного підходу до навчання, що охоплює широкий спектр як професійних, так додаткових навичок з



інтелектуального аналізу даних. Іншою складовою професійної підготовки є «soft skills», які включають міждисциплінарні компетентності та навички сучасного фахівця XXI століття. Удосконалення комплексу цих знань є неперервним процесом професійного розвитку, що вимагає свідомої та цілеспрямованої діяльності.

Ринок освітніх продуктів пропонує різноманітні інструменти для розвитку фахових компетентностей. Ефективність цих продуктів залежить від їх практичної орієнтованості та здатності адаптуватися до індивідуальних потреб користувачів. Різноманітність освітніх продуктів і послуг створює умови для індивідуального підходу до навчання, що є ключовим у контексті стрімкого розвитку технологій та зростання вимог до фахівців з аналізу даних. Інтеграція формальних та неформальних освітніх ресурсів сприяє побудові гнучких освітніх траєкторій, які відповідають сучасним потребам ринку праці. Розроблений перелік освітніх продуктів із зазначенням надавачів та гіперпосиланнями на їхні ресурси стане ефективним інструментом для оперативного доступу до релевантних ресурсів, що адаптовані до професійних потреб фахівців. Водночас динамічний розвиток освітніх платформ та поява нових продуктів обумовлює необхідність й у подальшому до поглибленого вивчення освітнього контенту з метою комплексного вивчення освітніх трансформацій у контексті сучасних суспільних викликів.

Неформальна освіта є не просто допоміжним інструментом професійного розвитку, а стратегічним ресурсом, який дозволяє організаціям не лише утримувати конкурентні позиції, але й випереджати динаміку ринкових змін. Успішна реалізація концепції неформальної освіти ґрунтується на ефективній взаємодії всіх учасників трудових відносин, що дозволяє оптимально використовувати наявні ресурси для досягнення спільної мети – посилення конкурентного потенціалу організації за допомогою висококваліфікованої робочої сили, здатної відповідати викликам інноваційного суспільства.

**СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ**

1. Абетка неформальної освіти, фасилітації і тренерства «Тобто» / за ред. Н. Трамбовецької. Київ : Інша Освіта, 2017. 53 с. URL: <https://insha-osvita.org/article/abetka-fasylyitatsii-tobto/> (дата звернення: 29.11.2024).
2. Аніщенко О. В. Концепція розвитку неформальної освіти дорослих в Україні. *Освіта дорослих: теорія, досвід, перспективи* : зб. наук. пр. Київ, 2019. Вип. 1 (15). С. 20–39. DOI: [https://doi.org/10.35387/od.1\(15\).2019.20-39](https://doi.org/10.35387/od.1(15).2019.20-39).
3. Аніщенко О. В. Неформальна освіта дорослих в умовах російсько-української війни: стан, проблеми і перспективи розвитку. *Освіта дорослих: теорія, досвід, перспективи* : зб. наук. пр. Київ, 2022. Вип. 1 (21). С. 18–34. URL: <http://adult-education-journal.com.ua/index.php/aej/issue/view/21/22> (дата звернення: 30.11.2024).
4. Аніщенко О. В., Прийма С. М. Визнання результатів неформального та інформального навчання як актуалітет освіти дорослих. *Освіта дорослих: світові тенденції, українські реалії та перспективи* : монографія. Харків, 2020. С. 111–118. URL: <https://dspace.hnpu.edu.ua/server/api/core/bitstreams/6c3c2971-44f9-4da0-b8e4-65d20ca0e35c/content>.
5. Аніщенко О., Лук'янова Л., Прийма С. Неформальна освіта дорослих – освітній тренд ХХІ століття. *Рідна школа*. 2017. № 11-12. С. 3–7 URL: <https://cutt.ly/teZCdzVW>.
6. Баліка Л., Петренко С., Петренко І. Неформальна та інформальна освіта: нові способи формування компетентностей фахівця в сучасних умовах. *Інноватика у вихованні* : зб. наук. пр. Рівне, 2023. Вип. 18. С. 155–162. DOI: <https://doi.org/10.35619/iiv.v1i18.562>.
7. Баніт О. В. Розвиток людського капіталу в системі корпоративної освіти. *Освіта дорослих: світові тенденції, українські реалії та перспективи* : монографія. Харків, 2020. С. 124–129.

URL: <https://dspace.hnpu.edu.ua/server/api/core/bitstreams/6c3c2971-44f9-4da0-b8e4-65d20ca0e35c/content>.

8. Бахрушин В. Неформальна та інформальна освіта: навіщо вони нам потрібні? *Портал громадських експертів «Освітня політика»*. 2016.

URL: <https://cutt.ly/seXso7Yu> (дата звернення: 30.11.2024).

9. Бізнес-школа «LvBS» Українського Католицького Університету : вебсайт. URL: <https://lvbs.com.ua/> (дата звернення: 30.11.2024).

10. Богданов С. С. Неформальна освіта як феномен сучасності. *Інноваційна педагогіка : науковий журнал*. Одеса, 2023. Вип. 66. С. 99–101. DOI: <https://doi.org/10.32782/2663-6085/2023/66.19>.

11. Боровик Т. М., Устиченко С. В. Неформальна освіта як складова освітньої парадигми сучасності. *Вісник Черкаського університету*. 2019. № 4. С. 5–10. DOI: <https://doi.org/10.31651/2524-2660-2019-4-5-10>.

12. Боровик Т. М., Устиченко С. В., Кравченко Л. В. Неформальна освіта дорослих як складова концепції «освіта впродовж всього життя». *Вісник Черкаського університету*. 2020. № 1. С. 32–36. DOI: <https://doi.org/10.31651/2524-2660-2020-1-32-36>.

13. Варенко В. М. Інформаційно-аналітична діяльність : навч. посіб. Київ : Університет «Україна», 2014. 417 с. URL: <https://cutt.ly/eeZХeYqa> (дата звернення: 15.11.2024).

14. Василенко О. В. Визнання результатів неформального професійного навчання – пріоритетний напрям суспільно-економічного розвитку в умовах кризи ринку праці. *Актуальні проблеми професійної орієнтації та професійного навчання населення у контексті подолання кризи ринку праці* : матеріали VIII Міжнар. наук.-практ. конф. (м. Київ, 1 грудня 2015 р.). Київ, 2015. С. 85–95. URL: <https://cutt.ly/FeZ2oG7j>.

15. Ващенко Л. І. Фріланс як нова форма розвитку людського капіталу в умовах неформальної освіти. *Освіта дорослих: світові*

тенденції, українські реалії та перспективи : монографія. Харків, 2020. С. 145–150. URL: <https://dspace.hnpu.edu.ua/server/api/core/bitstreams/6c3c2971-44f9-4da0-b8e4-65d20ca0e35c/content>.

16. Волинська бізнес-школа «VBS» Національного університету «Острозька академія» : вебсайт. URL: <https://vbs.oa.edu.ua/> (дата звернення: 30.11.2024).

17. Гандрабура А. Топ кар'єрні навички та методи їх розвитку : презентація до I Всеукр. конф. з розвитку м'яких навичок «Upskill Soft Skill conference» (м. Київ, 24–25 жовтня 2024 р.). URL: [https://drive.google.com/drive/folders/13ybhR2Rz6qS2dvrOaf2uIbnfp81\\_grNO](https://drive.google.com/drive/folders/13ybhR2Rz6qS2dvrOaf2uIbnfp81_grNO) (дата звернення: 30.11.2024).

18. Гогілашвілі Є. Data scientist, data analyst, data engineer. Хто вони й у чому різниця. *r\_d media*. URL: <https://robotdreams.cc/uk/blog/18-data-scientist-data-analyst-data-engineer> (дата звернення: 15.11.2024).

19. Гончаренко А. Нетворкінг: як заводити ділові знайомства і побудувати особисту соціальну мережу. *Дім Громадянського суспільства*. 2024. URL: <https://cutt.ly/HeXszHDu> (дата звернення: 30.11.2024).

20. Горпинченко О. В. Вплив професійного розвитку на якість людського капіталу в контексті становлення інноваційної моделі національної економіки. *Наукові праці КНТУ*. 2018. Вип. 33. С. 102–110. DOI: <https://doi.org/10.32515/2413-340X.2018.33.102-110>.

21. Дідик Ж. Як посилити свій бренд через LinkedIn. *The Instapreneurs*. 2024. URL: <https://collaborator.pro/ua/blog/brand-on-linkedin> (дата звернення: 15.11.2024).

22. Дмитришин Л. І., Кондрацька А. С. Вплив неформальної освіти на розвиток ефективної економіки в Україні. *Бізнес Інформ*. 2022. № 5. С. 57–61. DOI: <https://doi.org/10.32983/2222-4459-2022-5-57-61>.

23. Дослідження цифрової грамотності в Україні. *Міністерство цифрової трансформації України*. 2023. URL: [https://osvita.diia.gov.ua/uploads/1/8864-presentation\\_ua\\_2023.pdf](https://osvita.diia.gov.ua/uploads/1/8864-presentation_ua_2023.pdf).

24. Ебнер Д. Мотчільніг Р. Маніфест про навчання дорослих у XXI столітті. *Європейська асоціація освіти дорослих*. 2019. 24 с. URL: <https://cutt.ly/4eXdwAGX>.
25. Жалай Л. 60 Неформальних освітніх продуктів від Дія.Освіта та Дія.Бізнес для фахівця з інформаційно-аналітичної діяльності. 2024. 10 с. URL: <https://vseosvita.ua/2-ipp8> (дата звернення: 29.11.2024).
26. Жалай Л. Надавачі неформальних освітніх послуг, їх ресурси та продукти для фахівця з інформаційно-аналітичної діяльності. 2024. 25 с. URL: <https://cutt.ly/yeZRZojg> (дата звернення: 01.12.2024).
27. Жалай Л. Освітнє портфоліо. 2024. 80 с. URL: <https://online.fliphtml5.com/mzsc0/lcik/> (дата звернення: 29.11.2024).
28. Жалай Л. С. Можливості ресурсів Дія.Освіта та Дія.Бізнес для неформального розвитку фахівців з інтелектуального аналізу даних. *Globalization of scientific knowledge: international cooperation and integration of sciences* : міжнародний науковий журнал «GRAIL OF SCIENCE» за матеріалами: VIII Міжнар. наук.-практ. конф. (29 листопада 2024 р.). Вінниця-Відень, 2024. № 46. С. 830–838. DOI: <https://doi.org/10.36074/grail-of-science.29.11.2024.116>.
29. Жалай Л. С. Освітнє портфоліо як відображення неперервної освіти фахівця з інформаційно-аналітичної діяльності. *Scientific vector of various sphere' development: reality and future trends* : міжнародний науковий журнал «GRAIL OF SCIENCE» за матеріалами: III Міжнар. наук.-практ. конф. (7 червня 2024 р.). Вінниця-Відень, 2024. № 40. С. 490–494. DOI: <https://doi.org/10.36074/grail-of-science.07.06.2024.079>.
30. Жалай Л., Чибирак С. Вплив неформальної освіти на професійний розвиток віддалених працівників підприємства. *Актуальні проблеми розвитку природничих та гуманітарних наук* : збірник матеріалів VII Міжнар. наук.-практ. конф. (10 листопада 2023 р.). Луцьк, 2023. С. 57–60. URL: <https://cutt.ly/AebjIXII> (дата звернення: 18.08.2024).

31. Житеньова Н. В. Електронне портфоліо як інструмент самопрезентації майбутнього фахівця. *Відкрите освітнє е-середовище сучасного університету*. - 2017. Вип. 3. С. 212–219 DOI: <https://doi.org/10.28925/2414-0325.2017.3.21219>.
32. Зайцева-Чіпак Н. О., Саприкіна М. А., Гондюл О. Д. Future of work 2030. Як підготуватись до змін в Україні. *Центр «Розвиток корпоративної соціальної відповідальності»*. 124 с.. URL: <https://csr-ukraine.org/wp-content/uploads/2021/07/Future-of-Work-research-Ukr.pdf>.
33. Зарембо К. та ін. Писати аналітику може кожен. Київ : Віхола, 2023. 223 с.
34. Захарова І. В., Філіпова Л. Я. Основи інформаційно-аналітичної діяльності : навч. посіб. Київ : Вид-во «Центр учбової літератури», 2013. 336 с. URL: <https://cutt.ly/ieZXa2WK> (дата звернення: 29.11.2024).
35. Зінченко С. В. Самоосвіта як найважливіший чинник професійної успішності дорослої людини. *Актуальні проблеми професійної орієнтації та професійного навчання населення у контексті подолання кризи ринку праці* : матеріали VIII Міжнар. наук.-практ. конф. Київ, 2015. С. 265–271. URL: [https://lib.iitta.gov.ua/id/eprint/704871/1/%D0%90%D0%BA%D1%82%D0%BF%D1%80\\_2015.PDF](https://lib.iitta.gov.ua/id/eprint/704871/1/%D0%90%D0%BA%D1%82%D0%BF%D1%80_2015.PDF) (дата звернення: 29.11.2024).
36. Ініціатива з розвитку аналітичних центрів : вебсайт. URL: <https://www.ttdi-ua.com/education> (дата звернення: 15.11.2024).
37. Ісаєнко Т. Мовний аспект підготовки фахівців з документознавства та інформаційної діяльності. *Документно-інформаційні комунікації в умовах глобалізації: стан, проблеми і перспективи* : матеріали I Всеукраїн. наук.-практ. Інтернет-конф. (м. Полтава, 3 грудня 2015 р.). Полтава, 2016. С. 56–58. URL: <https://cutt.ly/2eXwwDfr> (дата звернення: 15.11.2024).
38. Ісаєнко Т. К. Мовна досконалість як підґрунтя високого професіоналізму майбутніх фахівців з документознавства та інформаційної

діяльності. *Вісник Вінницького політехнічного інституту*. Вінниця, 2011. № 2. С. 173–176. URL: <https://visnyk.vntu.edu.ua/index.php/visnyk/article/view/1415/1415> (дата звернення: 15.11.2024).

39. Історії діяосвітян з героїнею Любов Жалай. *Дія.Освіта*. 2023. URL: [https://www.instagram.com/p/Cwz2SQ7t80D/?img\\_index=1](https://www.instagram.com/p/Cwz2SQ7t80D/?img_index=1) (дата звернення: 15.11.2024).

40. Іщенко А. Ю. Національна платформа цифрової освіти як пріоритетний інструмент оновлення вітчизняної освітньої системи. *Національний інститут стратегічних досліджень*. С. 1–5. URL: <https://cutt.ly/HeZZib6t> (дата звернення: 15:11.2024).

41. Кабанець Ю. Освіта і культура: наскільки Україна готова до вступу в ЄС : аналітична записка Cedos. 2023. 18 с. URL: <https://cedos.org.ua/wp-content/uploads/osvita-kultura-ta-yes.pdf>.

42. Каменська І., Бокшин О Соціальні мережі як інструмент неформальної освіти при підготовці педагога професійного навчання. *Соціум. Документ. Комунікація*. Переяслав, 2022. Вип. 15 С. 296–314. DOI: <https://doi.org/10.31470/2518-7600-2022-15-296-314>.

43. Києво-Могилянська Бізнес-Школа : вебсайт. URL: <https://kmba.ua/ua/> (дата звернення: 30.11.2024).

44. Кіпень В. П. Освітні потреби і неформальна освіта дорослих : аналітичний звіт. Вінниця : ФОП Кушнір Ю. В., 2020. 116 с. URL: [http://195.34.206.236/bitstream/123456789/1474/1/Kipen%20V.\\_Osvitni%20potreby%20i%20neformalna%20osvita%20doroslyh\\_2020.pdf](http://195.34.206.236/bitstream/123456789/1474/1/Kipen%20V._Osvitni%20potreby%20i%20neformalna%20osvita%20doroslyh_2020.pdf)

45. Класифікатор професій ДК 003:2010 від 28.07.2020 р. № va327609-10. Дата оновлення: 16.01.2024. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/rada/show/va327609-10#Text> (дата звернення: 20.05.2024).

46. Клюзко К., Колесник Л. Громадянська освіта: мистецтво творити зміни. Київ : Компринт, 2020. 74 с. URL: <https://cutt.ly/TeXskN9Y>.

47. Ключові поняття сучасної освіти : вебсайт Дія.Освіта. URL: <https://osvita.diia.gov.ua/about> (дата звернення: 15:11.2024).

48. Коваленко М. А., Ломоносов А. В., Ломоносова О. Е., Житченко Г. О. Інтелектуальний капітал підприємства : навч. посіб. Херсон : Олді-плюс, 2019. 458 с. URL: <https://core.ac.uk/download/548676849.pdf>.
49. Коваленко М. А., Ломоносова О. Е., Швороб Г. М. Неформальна освіта : довід.-порадн. для доросл. Херсон : Олді-плюс, 2020. 120 с.
50. Коваленко М. О. Визнання результатів неформальної освіти як чинник людського розвитку. *Конкурентоспроможна модель інноваційного розвитку економіки України* : матеріали III Міжнар. наук.-практ. конф. (м. Кропивницький, 14 квітня 2020 р.). Кропивницький, 2020. С. 20–23. URL: [https://dspace.kntu.kr.ua/server/api/core/bitstreams/fcde67b5-ffbc-43e8-8913-b56a93d8e21a/c ontent](https://dspace.kntu.kr.ua/server/api/core/bitstreams/fcde67b5-ffbc-43e8-8913-b56a93d8e21a/content).
51. Когут Ю. І. Цифрова трансформація економіки та проблеми кібербезпеки : практич. посіб. Київ : Консалтингова компанія «СІДКОН», 2021. 368 с.
52. Кодекс законів про працю України : ЗУ від 23.07.1996 р. № 322-08. *Відомості ВРУ*. 1971. № 50. Ст. 375. Дата оновлення: 27.09.2024. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/322-08#Text> (дата звернення: 28.09.2024).
53. Колишко Р., Лазоренко О. Якою має бути політика навчання дорослих в Україні? Аналітичний звіт. *Українська сторона Платформи громадянського суспільства Україна-ЄС*. 55 с. URL: <https://cutt.ly/TeXsZSUN>.
54. Колодчак О. М. Інтелектуальний аналіз даних. *Вісник Національного університету «Львівська політехніка»*. 2013. С. 49–58. URL: <https://science.lpnu.ua/sites/default/files/journal-paper/2017/nov/6688/1049-58.pdf>.
55. Конституція України : офіц. текст від 28.06.1996 р. № 254к/96-ВР. *Відомості ВРУ*. 1996. № 30. Ст. 141. Дата оновлення: 01.01.2020.



URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/254%D0%BA/96-%D0%B2%D1%80#Text> (дата звернення: 10.05.2024).

56. Красношапка В. В., Буданова Я. Р. Корпоративні університети у системі професійного навчання та розвитку персоналу. *Ефективна економіка*. 2013. № 12. URL: <http://www.economy.nauka.com.ua/?op=1&z=2590> (дата звернення: 10.05.2024).

57. Кремень В. Г. Національна доповідь про стан та перспективи розвитку освіти в Україні : монографія / за заг. ред. В. Г. Кременя. Київ : Національна академія педагогічних наук України, 2021. 384 с. DOI: <https://doi.org/10.37472/NAES-2021-ua>.

58. Кулатта Р. Цифрові громадяни. Київ : Yakaboo Publishing, 2022. 216 с.

59. Кучер Т. Більше, ніж учитель: навіщо компаніям внутрішнє менторство. HIGH BAR JOURNAL. 2021. URL: <https://journal.gen.tech/post/navishcho-treba-mentorstvo> (дата звернення: 30.11.2024).

60. Кучера Т. М. Неперервна освіта як сенс життя. *Міждисциплінарний дискурс у дослідженні феномену соціального* : збірник матеріалів міжнар. наук.-практ. інтернет-конф. (м. Київ, 28 березня 2019 р.). Київ, 2019. С. 18–20. URL: [https://kneu.edu.ua/userfiles/fupstap/19-5520\\_EV-el\\_zbD196rnik.pdf](https://kneu.edu.ua/userfiles/fupstap/19-5520_EV-el_zbD196rnik.pdf).

61. Кушнір Р. Шлях Майстра Життя або Як навчити себе вчитися. Дрогобич : Коло, 2017. 272 с.

62. Левченко А. О., Горпинченко О. В. Актуальні аспекти реалізації концепції навчання впродовж життя в умовах цифровізації економіки. *Стратегічні пріоритети трансформації економіки в умовах цифровізації* : матеріали Міжнар. наук.-практ. конф. (м. Запоріжжя, 29–30 жовтня 2019 р.). Запоріжжя, 2019. С. 167–170. URL: <https://dspace.kntu.kr.ua/server/api/core/bitstreams/0cbdaf70-58f6-4e16-b1fc-f3616f1a5438/content>.

63. Лещинський О. П. Модель формування індивідуального професійного профілю фахівця в умовах інтеграції у світовий освітній простір. *Неперервна професійна підготовка фахівців в умовах формування спільного європейського освітнього простору* : монографія. Черкаси, 2020. С. 11–42. URL: [https://r.donnu.edu.ua/bitstream/123456789/1422/1/28\\_PDF\\_%D0%9C%D0%BE%D0%BD%D0%BE%D0%B3%D1%80%D0%B0%D1%84%D1%96%D1%8F.pdf](https://r.donnu.edu.ua/bitstream/123456789/1422/1/28_PDF_%D0%9C%D0%BE%D0%BD%D0%BE%D0%B3%D1%80%D0%B0%D1%84%D1%96%D1%8F.pdf)

64. Лук'янова Л. Б. Концепція освіти дорослих в Україні. Ніжин : ПП Лисенко М. М., 2011. 24 с. URL: <https://lib.iitta.gov.ua/5474/1/%D0%9A%D0%BE%D0%BD%D1%86%D0%B5%D0%BF%D1%86%D1%86%D1%8F.pdf>.

65. Лук'янова Л., Баніт О. Неформальна освіта: вчора, сьогодні, завтра : презентація. *Інститут педагогічної освіти і освіти дорослих імені Івана Зязюна НАПН України*. URL: <https://cutt.ly/leXsePai>.

66. Львівська школа керівників бізнесу : вебсайт. URL: <https://www.lv-school.mba/> (дата звернення: 30.11.2024).

67. Мережа Українських освітніх Хабів (Цифрових Освітніх Центрів DLC) : вебсайт. URL: <https://eduhub.org.ua/> (дата звернення: 15.11.2024).

68. Наука про освіту: Що повинен знати лідер освітнього стартапа : онлайн-курс. *Prometheus*. URL: <https://cutt.ly/eeXrcTyC> (дата звернення: 30.11.2024).

69. Неформальна освіта та володіння навичками. Результати онлайн-опитування : презентація. *ГО «Інститут молоді»*. 2023. URL: [https://inmol.org/wp-content/uploads/21\\_08\\_Prezentatsyia\\_Neformalna\\_osvita.pdf](https://inmol.org/wp-content/uploads/21_08_Prezentatsyia_Neformalna_osvita.pdf).

70. Ничкало Н. Г. Розвиток освіти дорослих на філософсько-педагогічних засадах андрагогіки. *Освіта дорослих: світові тенденції, українські реалії та перспективи* : монографія. Харків, 2020. С. 12–23.

URL: <https://dspace.hnpu.edu.ua/server/api/core/bitstreams/6c3c2971-44f9-4da0-b8e4-65d20ca0e35c/content>.

71. Освіта протягом життя як чинник людського розвитку. Аналітична записка. *Національний інститут стратегічних досліджень*. 2015. URL: <https://niss.gov.ua/doslidzhennya/gumanitarniy-rozvitok/osvita-protyagom-zhittya-yak-chinnik-lyudskogo-rozvitku> (дата звернення: 30.11.2024).

72. Освіта протягом життя: світовий досвід і українська практика. Аналітична записка. *Національний інститут стратегічних досліджень*. 2010. URL: <https://niss.gov.ua/doslidzhennya/gumanitarniy-rozvitok/osvita-protyagom-zhittya-svitoviy-dosvid-i-ukrainska-praktika> (дата звернення: 30.11.2024).

73. Освітньо-аналітичний центр розвитку громад : вебсайт. URL: <https://activitycenter.org.ua/services/organizacziya-zahodiv/> (дата звернення: 15.11.2024).

74. Павлик Н. Теорія і практика організації неформальної освіти молоді : навч. посіб. Житомир : Вид-во ЖДУ імені Івана Франка, 2017. 162 с. URL: <https://cutt.ly/DeZZgPTd> (дата звернення: 15:11.2024).

75. Павлик Н. П. Теорія і практика організації неформальної освіти майбутніх соціальних педагогів монографія / за ред. Н. П. Павлик. Житомир : Вид-во ЖДУ імені Івана Франка, 2018. 350 с. URL: <https://cutt.ly/yeZX6wSv> (дата звернення: 15:11.2024).

76. Підприємницька освіта в креативних індустріях в Україні. Аналітичний звіт. *Міністерство культури та стратегічних комунікацій України*. 2022. 80 с. URL: <https://cutt.ly/SeXsr8fB>.

77. Положення про Єдиний державний веб-портал цифрової освіти «Дія.Освіта»: затв. постановою КМУ від 10.03.2021 р. № 184. Дата оновлення: 01.06.2024. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/184-2021-%D0%BF#n11> (дата звернення: 02.06.2024).

78. Положення про Міністерство культури та стратегічних комунікацій України: затв. постановою КМУ від 16.10.2019 р. № 885. Дата оновлення: 24.09.2024. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/885-2019-%D0%BF#Text> (дата звернення: 25.09.2024).

79. Положення про Міністерство молоді та спорту України: затв. постановою КМУ від 02.07.2014 р. № 220. Дата оновлення: 26.11.2024. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/220-2014-%D0%BF#Text> (дата звернення: 27.11.2024).

80. Положення про Міністерство освіти і науки України : затв. постановою КМУ від 16.10.2014 р. № 630. Дата оновлення: 26.11.2024. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/630-2014-%D0%BF#Text> (дата звернення: 27.11.2024).

81. Положення про Міністерство цифрової трансформації України: затв. постановою КМУ від 18.09.2019 р. № 856. Дата оновлення: 01.06.2024. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/856-2019-%D0%BF#Text> (дата звернення: 02.06.2024).

82. Порядок видачі ваучерів для підтримання конкурентоспроможності деяких категорій громадян на ринку праці : затв. постановою КМУ від 20.03.2013 р. № 207. Дата оновлення: 06.12.2023. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/207-2013-%D0%BF#Text> (дата звернення: 10.05.2024).

83. Примаченко І. Межі між формальною та неформальною освітою стираються. *Journalism Teachers' Academy*. 2021. URL: <https://www.jta.com.ua/point-of-view/ivan-prymachenko-kolonka/> (дата звернення: 30.11.2024).

84. Про авторське право та суміжна права : ЗУ від 01.12.2022 р. № 2811-IX. *Відомості ВРУ*. 2023. № 57. Ст. 166. Дата оновлення: 15.04.2023. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2811-20#Text> (дата звернення: 10.05.2024).

85. Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків : ЗУ від 08.09.2005 р. № 2866-IV. *Відомості ВРУ*. 2005. № 52. Ст. 561. Дата оновлення: 03.08.2023. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/cgi-bin/laws/main.cgi?nreg=2866-15#Text> (дата звернення: 10.05.2024).

86. Про зайнятість населення : ЗУ від 05.07.2012 р. № 5067-VI. *Відомості ВРУ*. 2013. № 24. Ст. 243. Дата оновлення: 15.11.2024. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/5067-17#Text> (дата звернення: 16.11.2024).

87. Про освіту : ЗУ від 05.09.2017 р. № 2145-VIII. *Відомості ВРУ*. 2017. № 38–39. Ст. 380. Дата оновлення: 15.11.2024. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2145-19#Text> (дата звернення: 16.11.2024).

88. Про освіту дорослих : проєкт ЗУ від 10.02.2022 р. № 7039. URL: <https://ips.ligazakon.net/document/II06948A?an=2> (дата звернення: 10.05.2024).

89. Про прийняття за основу проєкту ЗУ про освіту дорослих : Постанова ВРУ від 12.01.2023 р. № 2874-IX. *Відомості ВРУ*. 2023. № 101. Ст. 404. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2874-20#Text> (дата звернення: 10.05.2024).

90. Про професійний розвиток працівників : ЗУ від 12.01.2012 р. № 4312-VI. *Відомості ВРУ*. 2012. № 39. Ст. 462. Дата оновлення: 27.12.2019. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/4312-17#Text> (дата звернення: 10.05.2024).

91. Проєкт оновленої рамки цифрової компетентності для громадян України. *Міністерство цифрової трансформації України*. 2023. 104 с. URL: <https://cutt.ly/OeXse68n>.

92. Прокопенко І. А. Ефективні стилі взаємодії та форми навчання в освіті дорослих. *Освіта дорослих: світові тенденції, українські реалії та перспективи* : монографія. Харків, 2020. С. 134–140.

URL: <https://dspace.hnpu.edu.ua/server/api/core/bitstreams/6c3c2971-44f9-4da0-b8e4-65d20ca0e35c/content>.

93. Рамка підприємницької компетентності молоді в Україні. *Міністерство цифрової трансформації України*. 2023. 103 с.  
URL: <https://cutt.ly/qeXsrbi0>.

94. Річний звіт 2022/2023. *Фонд Східна Європа*. 44 с..  
URL: <https://cutt.ly/deXsNyGS>.

95. Романова Г. Корпоративний університет у системі професійного розвитку науково-педагогічних працівників : реферат.  
URL: <https://lib.iitta.gov.ua/id/eprint/731888/1/%D0%A0%D0%BE%D0%BC%D0%B0%D0%BD%D0%BE%D0%B2%D0%B0%20%D0%93.%20%D0%9C..pdf> (дата звернення: 15.11.2024).

96. Саєнко Н. С., Голуб Т. П., Лавриш Ю. Е., Лук'яненко В. В., Литовченко І. М. Дидактичний потенціал цифрових освітніх технологій для освітнього процесу : монографія. Київ : Вид-во «Центр учбової літератури», 2021. 154 с.

97. Саєнко Н. С., Голуб Т. П., Лавриш Ю. Е., Лук'яненко В. В., Литовченко І. М. Інтеграція цифрових технологій в освітній процес: виклики та перспективи : монографія. Київ : Вид-во «Центр учбової літератури», 2022. 220 с.

98. Семигіна Т. В., Рашкевич Ю. М. Мікрокваліфікації як тренд розвитку сучасної безперервної освіти. *Theory and practice of modern science* : збірник наукових праць «SCIENTIA» з матеріалами III Міжнар. наук.-теор. конф. (м. Краків, 1 квітня 2022 р.). Краків: 2022. Т. 2. С. 46–50.  
DOI: <https://doi.org/10.36074/scientia-01.04.2022>.

99. Скиба Ю., Жабенко В., Ковтунець О., Отич О., Червона Г., Чорнойван Г., Ярошенко О. Теоретичні основи та провідний зарубіжний досвід взаємодії вищої освіти та ринку праці в умовах воєнного стану та післявоєнного відновлення України : препринт (аналітичні матеріали) / за ред. Ю. Скиби. Київ : Інститут вищої освіти НАПН України, 2023. 142 с.

URL: [https://ihed.org.ua/wp-content/uploads/2024/02/Vzayemodiya-VO-ta-rynku-pratsi\\_IVO-2023-142p.pdf](https://ihed.org.ua/wp-content/uploads/2024/02/Vzayemodiya-VO-ta-rynku-pratsi_IVO-2023-142p.pdf).

100. Статут Інституту цифровізації освіти Національної академії наук України : затв. постановою президії НАПН України від 27.01.2022 р. № 1–2/1–17. URL: <https://iitlt.gov.ua/documents/> (дата звернення: 10.05.2024).

101. Стеблецький А. Л. Взаємодія суб'єктів освітнього процесу – запорука якості освіти. *Педагогічна освіта: теорія і практика* : зб. наук. пр. Київ, 2018. С. 61–65. URL: <https://pedosvita.kubg.edu.ua/index.php/journal/issue/view/21/36> (дата звернення 10.05.2024).

102. Стратегія розвитку вищої освіти в Україні на 2022–2032 роки : схвал. розпорядженням КМУ від 23.02.2022 р. № 286-р. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/286-2022-%D1%80#Text> (дата звернення: 10.05.2024).

103. Тарарук К. Основні засади діяльності інформаційного аналітика в сучасному інформаційному просторі : науковий блог. *Національний університет «Острозька академія»*. 2017. URL: <https://naub.oa.edu.ua/osnovni-zasady-diyalnosti-informatsi/> (дата звернення: 15:11.2024).

104. Тимчук Л. І. Теоретико-методичні засади проектування цифрових нарративів у навчанні майбутніх магістрів освіти : автореф. дис. ... д-ра педагог. наук : 13.00.06. Київ, 2017. 41 с. URL: <https://cutt.ly/reZZIbL8> (дата звернення: 15:11.2024).

105. Тілікіна Н. В. Навички XXI століття та умови їх формування і розвитку для молоді. 2020. URL: <https://inmol.org/navychky-khkhi-stolittia-ta-umovu-ikh-formuvannia-i-rozvytku-dlia-molodi/> (дата звернення: 10.05.2024).

106. Трамбовецька Н., Іванік О., Гавінек-Дагаргулія М., Каравай А., Яцик В., Дятел О. Посібник для тренерів неформальної освіти. Київ : Інша

Освіта, 2015. 104 с. URL: [https://insha-osvita.org/wp-content/uploads/2020/12/Handbook-for-Trainers2\\_IO-1.pdf](https://insha-osvita.org/wp-content/uploads/2020/12/Handbook-for-Trainers2_IO-1.pdf).

107. Формальна, неформальна та інформальна освіта: що вибрати та як поєднати? *Незалежна Освітня Корпорація «TEACHHUB»*. URL: <https://cutt.ly/8eXsnWao> (дата звернення: 30.11.2024).

108. Фроленкова Н. А. Освіта дорослих: основні фактори та перспективи розвитку в Україні. *Освіта дорослих: світові тенденції, українські реалії та перспективи* : монографія. Харків, 2020. С. 62–68. URL: <https://dspace.hnpu.edu.ua/server/api/core/bitstreams/6c3c2971-44f9-4da0-b8e4-65d20ca0e35c/content>.

109. Хаби цифрової освіти. *Дія.Освіта*. URL: <https://osvita.diiia.gov.ua/hubs> (дата звернення: 15.11.2024).

110. Центри підтримки підприємців Дія.Бізнес. *Дія.Бізнес*. URL: <https://business.diiia.gov.ua/center> (дата звернення: 15.11.2024).

111. Цифрові сервіси для освіти України : вебсайт. URL: <https://mooc4ua.online/> (дата звернення: 30.11.2024).

112. Чайка Г. Л. Культура ділового спілкування менеджера : навч. посіб. Київ : Знання, 2014. 422 с. URL: [https://pdf.lib.vntu.edu.ua/books/Chayka\\_2005\\_448.pdf](https://pdf.lib.vntu.edu.ua/books/Chayka_2005_448.pdf).

113. Чайка Г. Л. Самоменеджмент менеджера : навч. посіб. Київ : Знання, 2014. 422 с.

114. Школа бізнесу ТОВ «Нова Пошта» : вебсайт. URL: <https://online.novaposhta.education/> (дата звернення: 30.11.2024).

115. Як створити масовий відкритий онлайн-курс : онлайн-курс. *Prometheus*. URL: <https://cutt.ly/FeXrcgYi> (дата звернення: 30.11.2024).

116. Activity Report 2023. *European Association for the Education of Adults*. P. 65. URL: <https://cutt.ly/8eXs49YQ>.

117. Attwell G. Personal Learning Environments – the future of eLearning? *eLearning Papers*. 2007. Vol. 2, № 1. P. 8.



URL: <http://digtechitalia.pbworks.com/w/file/fetch/88358195/Atwell%202007.pdf>.

118. Cyber Dimensions of the Armed Conflict in Ukraine. Quarterly Analysis Report Q1 January to March 2023. Cyber Peace Institute. 2023. P. 27.

URL: <https://cutt.ly/5eXdiRnZ>.

119. Cyber Dimensions of the Armed Conflict in Ukraine. Quarterly Analysis Report Q2 April to June 2023. CyberPeaceInstitute. 2023. P. 28.

URL: <https://cutt.ly/UeXdojEP>.

120. Education 2030 Framework for Action : Incheon Declaration and SDG4. P. 84 URL: [https://uis.unesco.org/sites/default/files/documents/education-2030-incheon-framework-for-action-implementation-of-sdg4-2016-en\\_2.pdf](https://uis.unesco.org/sites/default/files/documents/education-2030-incheon-framework-for-action-implementation-of-sdg4-2016-en_2.pdf).

121. Europe's Digital Decade: digital targets for 2030. *European Commission*. 2024. URL: <https://cutt.ly/CeXsD36l> (дата звернення: 30.11.2024).

122. Future of Jobs Report 2023 by the World Economic Forum. P. 296. URL: [https://www3.weforum.org/docs/WEF\\_Future\\_of\\_Jobs\\_2023.pdf](https://www3.weforum.org/docs/WEF_Future_of_Jobs_2023.pdf).

123. Graduate Business School Kyiv School of Economics : вебсайт. URL: <https://gbs.kse.ua/> (дата звернення: 30.11.2024).

124. Learning track: як побудувати свій маршрут навчання : онлайн-курс. *EdEra*. URL: <https://cutt.ly/beXrcXlG> (дата звернення: 30.11.2024).

125. Remarkafilm School ТОВ «Ремаркафільм» : вебсайт. URL: <https://remarkafilm.com.ua/uk/> (дата звернення: 30.11.2024).

## ДОДАТКИ

### Додаток А

#### Схема форм навчання у системі неперервної освіти



Джерело: Абетка неформальної освіти, фасилітації і тренерства «Тобто» / за ред. Н. Трамбовецької. Київ, 2017. С. 23, 36, 45.  
 URL: <https://insha-osvita.org/article/abetka-fasylytatsii-tobto/> (дата звернення: 29.11.2024); Про освіту: ЗУ від 05.09.2017 р. № 2145-VIII. *Відомості ВРУ*. 2017. № 38–39. Ст. 380. Дата оновлення: 15.11.2024.  
 URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2145-19#Text> (дата звернення: 30.11.2024); Про освіту дорослих : проєкт ЗУ від 10.02.2022 р. № 7039.  
 URL: <https://ips.ligazakon.net/document/ЛІ06948А?an=2> (дата звернення: 10.05.2024).

**Додаток Б****Схема послідовного неформального професійного зростання фахівця**

Джерело: Абетка неформальної освіти, фасилітації і тренерства «Тобто» / за ред. Н. Трамбовецької. Київ, 2017. С. 49. URL: <https://insha-osvita.org/article/abetka-fasylyitatsii-tobto/> (дата звернення: 29.11.2024); Боровик Т. М., Устиченко С. В., Кравченко Л. В. Неформальна освіта дорослих як складова концепції «освіта впродовж всього життя». *Вісник Черкаського університету*. 2020. № 1. С. 34. DOI: <https://doi.org/10.31651/2524-2660-2020-1-32-36>.

## Додаток В

**Переваги та недоліки способів організації професійного  
неформального навчання**

Спосіб	Переваги	Недоліки
Самоосвіта зі сторони працівника	Сприяє самостійному виборі навчальних програм працівником; доступу до освітніх програм найкращих університетів і викладачів світу; система бонусів може стимулювати долучення до навчання; безоплатне або доступніше за ціною ніж формальна освіта; можливість навчатися будь-де та будь-коли.	Непродуктивність навчання у разі недостатньої мотивації працівника щодо участі в ньому; недостатня кількість спеціалізованих матеріалів вищого рівня складності; ймовірність проходження матеріалу, що не відповідає реальним потребам працівника; важко оцінити знання чи їх відсутність – ілюзія компетентності.
Систематична участь працівників у зовнішніх заходах	Забезпечує регулярність навчання; можливість проведення навчання на внутрішньому та зовнішньому рівні.	Вимагає значних часових та частково фінансових ресурсів.
Співпраця роботодавця з надавачами освітніх послуг	Дозволяє отримати високоякісне навчання від експертів; спрямованість на конкретні фахові компетентності.	Комерційні витрати на співпрацю з надавачами послуг; можливість виникнення складності щодо узгодження навчального графіка з робочим.

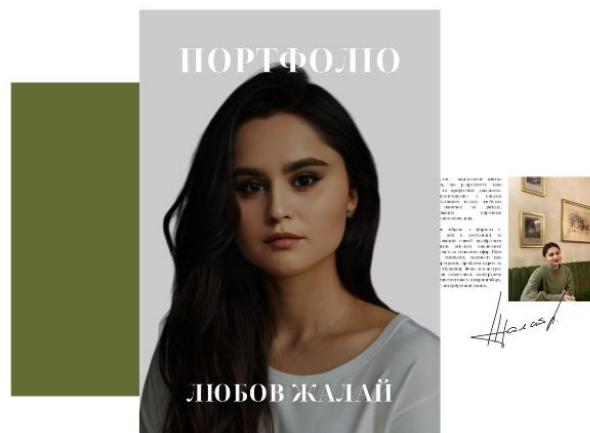
## Продовження додатка В

Спосіб	Переваги	Недоліки
Створення структурного підрозділу	Забезпечує контроль та адаптацію навчання під потреби працівників організації; надає можливість розробки унікальних навчальних проєктів; дозволяє вносити корективи в програми розвитку.	Вимагає значних витрат на створення та утримання підрозділу; потребує кваліфікованих фахівців для розробки та проведення навчальних заходів.

Джерело: Баніт О. В. Розвиток людського капіталу в системі корпоративної освіти. *Освіта дорослих: світові тенденції, українські реалії та перспективи* : монографія. Харків, 2020. С. 124–129.  
 URL: <https://dspace.hnpu.edu.ua/server/api/core/bitstreams/6c3c2971-44f9-4da0-b8e4-65d20ca0e35c/content>; Коваленко М. А., Ломоносова О. Е., Швороб Г. М. *Неформальна освіта* : довід.-порадн. для доросл. Херсон, 2020. С. 58 –59.

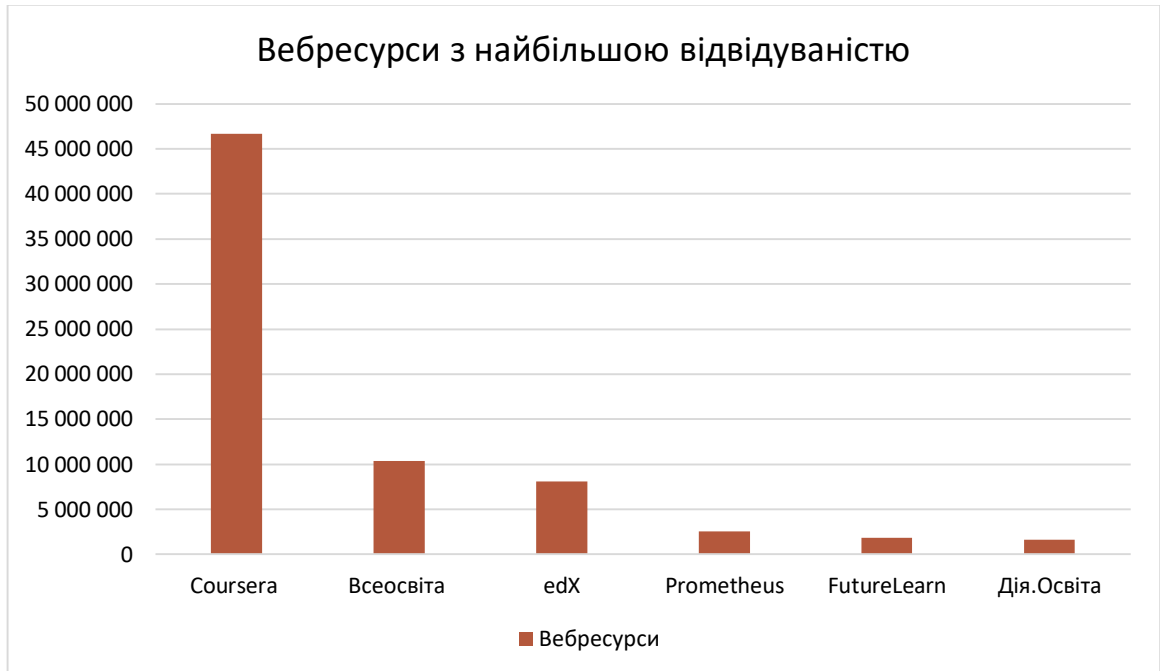
## Додаток Д

## Варіант представлення електронного освітнього портфоліо фахівця



Джерело: Жалай Л. Освітнє портфоліо. 2024. 80 с. URL: <https://online.fliphtml5.com/mzsco/lcik/> (дата звернення: 29.11.2024).

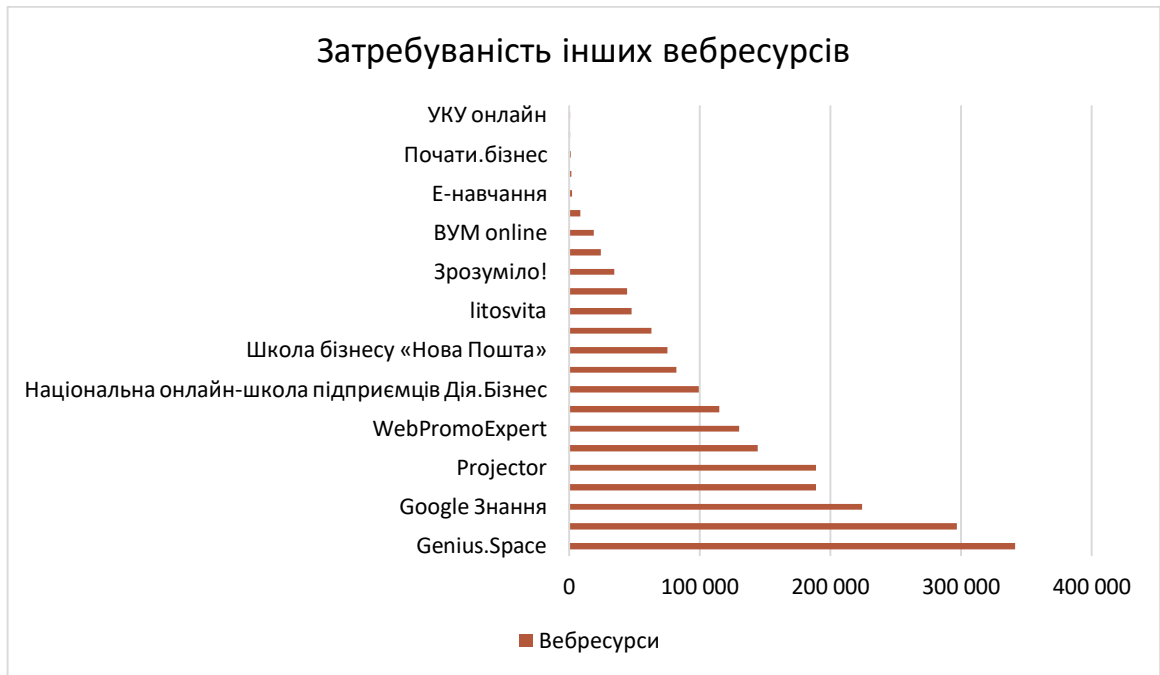
## Додаток Е

Діаграма відвідуваності ресурсів для неформальної освіти:  
топ-6 платформ

Джерело: Similarweb : вебсайт. URL: <https://pro.similarweb.com/> (дата звернення: 29.11.2024).

## Додаток Ж

## Гістограма показників затребуваності інших платформ



Джерело: Similarweb : вебсайт. URL: <https://pro.similarweb.com/> (дата звернення: 29.11.2024).



## Додаток И

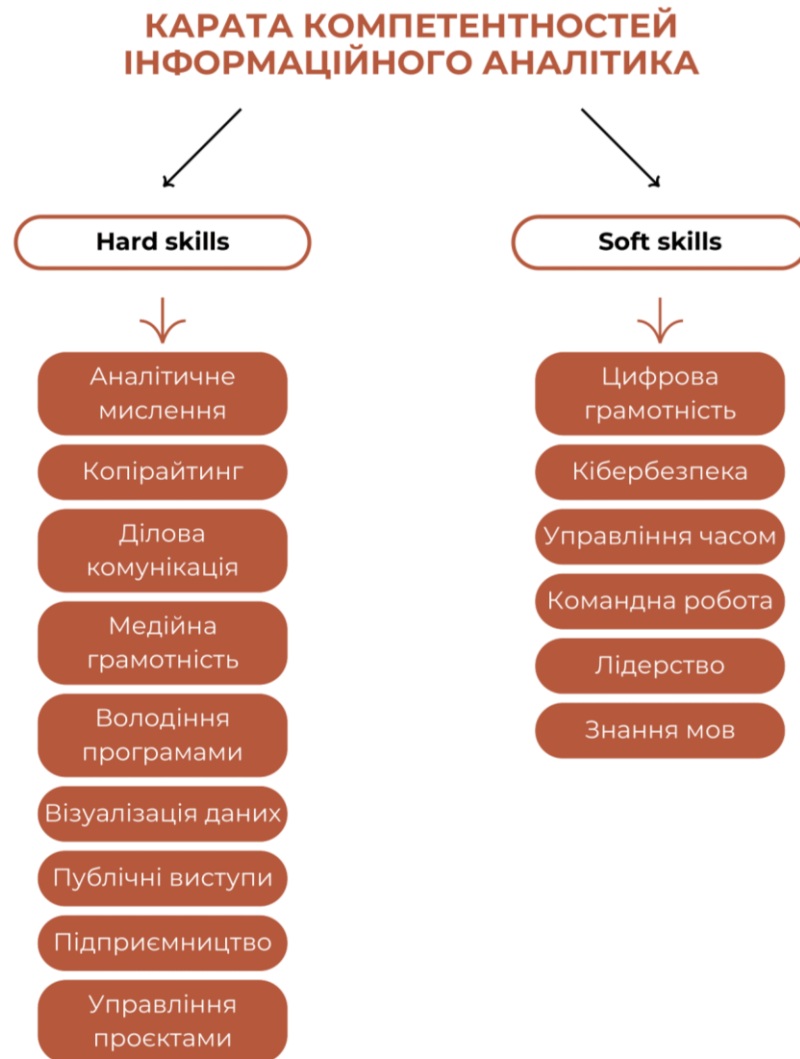
## Надавачі неформальних освітніх послуг, їх ресурси та продукти



Джерело: Жалай Л. Надавачі неформальних освітніх послуг, їх ресурси та продукти для фахівця з інформаційно-аналітичної діяльності. 2024. 25 с. URL: <https://cutt.ly/yeZRZojg> (дата звернення: 01.12.2024).

## Додаток К

## Схема компетентностей фахівця з інтелектуального аналізу даних



Джерело: Бізнес-аналітика (у форматі SCORM) : онлайн-курс.  
URL: <https://cutt.ly/jeZTkKH7> (дата звернення: 29.11.2024); Варенко В. М.  
Інформаційно-аналітична діяльність: навч. посіб. Київ, 2017. С. 35–38.