

Сергій Володимирович Охременко,

д-р філософії в галузі освіти,
ORCID 0000-0002-5916-1736
e-mail: svokhremenko@gmail.com
ТОВ «Новобудова», Київ

Михайло Петрович Костюченко,

канд. пед. наук, доцент,
ORCID 0000-0002-0429-3424
e-mail: mpkostyuch@gmail.com

Донецький національний технічний університет, м. Дрогобич

ПРОФЕСІЙНА КВАЛІФІКАЦІЯ МЕТОДОМ ОНЛАЙН-ЗАХИСТУ ДОСВІДУ НА РИНКУ БУДІВЕЛЬНИКІВ

1. ВСТУП.

Постановка проблеми. Постіндустріальна економіка – економіка знань та послуг, а їх ринок вимагає об'єктивного оцінювання *якості* (ступеня відповідності стандартам послуг і очікувань замовників), яка забезпечується, насамперед, професійною компетентністю (ПрК) постачальників послуг.

З метою успішного просування на ринку послуг шляхом гарантування їх якості в економіках багатьох країн, починаючи з середньовіччя, створювались відповідні інституції (закони, правила, звичаї) професійної кваліфікації (ПрКв) виконавців відповідних робіт (послуг) та інститути з їх кваліфікацій – *саморегульовані організації* (СРО) професіоналів у формі цехів, дружин, гільдій тощо [1].

СРО несли репутаційну та іноді й майнову відповідальність за якість робіт (послуг) своїх членів, здійснювали їх просування на відповідному ринку, а тому встановлювали їх стандарти професійної діяльності (СПД), правила ПрКв – оцінювання та визнання ПрК, як здатності ефективно та якісно виконувати завдання чи надавати послуги згідно СПД. Вони визначають мінімальні вимоги до процесу та вимірюваному результату робіт (послуг), що достатні

для визначення їх відповідності договірним та / або передбачуваним потребам замовника. Індикатором рівня ПрК, як забезпечення дотримання СПД для відповідного рівня складності робіт (послуг), є відповідні професійні стандарти (ПрС).

Отже СРО розробляли та вдосконалювали відповідні СПД, ПрС та інституції ПрКв.

Однак, у деяких країнах з напівринковою економікою, функції ПрКв здійснюють посадовці держави для ручного управління людськими ресурсами – основою будь-якої економіки, для отримання влади та ренти.

У розвинених країнах із ринковою економікою ці функції залишилися в незалежних від держави професійних об'єднань, які успадкували як позитивні, так і негативні властивості середньовічних методів ПрКв – *формального вимірювання рівня ПрК, з метою його визнання на ринку праці.*

Різні країни використовують різноманітні системи ПрКв та методи вимірювання ПрК [2]. Порівняльний аналіз процесів ПрКв та методів оцінювання ПрК в глобальних професійних організаціях США та ЄС наведено у таблиці 1.

Таблиця 1. Порівняльний аналіз процесів ПрКв та методів оцінювання ПрК в глобальних професійних організаціях США та ЄС

Сертифікації інженерів-будівельників у США в American Society of Civil Engineers (ASCE)	
1	2
Етапи процесу сертифікації інженерів ASCE https://www.asce.org/career-growth/civil-engineering-certification	Показники для порівняння
1. Попередній етап – подача заявки на сертифікацію та її оплату, з додатками, що містять, окрім персональних даних, дані про освіту та досвід, а саме: - диплом бакалавра за програмою, акредитованою Радою з акредитації інженерії та технологій (ABET); - сертифікати з післядипломної освіти (більше 30 год. кредиту); - ліцензія PE або затверджений еквівалент; - докази PDH (безперервного професійного розвитку) для повторної сертифікації; - докази 10-и років прогресивного відповідального досвіду у цивільній інженерії з 8-и роками у галузі спеціальності - після першого ступеня бакалавра, стаж 15 років (13 за фахом), без післядипломної освіти, та/або як що працює в країні без ліцензії PE її еквівалента; - підтвердження дотримання Кодексу етики ASCE, - докази сильних комунікативних навичок, здібностей до управління проектами та прагнень до PDH (безперервного професійного розвитку);	Необхідні документи: диплом, сертифікат з доп. освіти, ліцензія PE, докази PDH, докази досвіду, докази здібностей комунікативних та управлінських



1	2
2. Випробувальний етап (за методами оцінювання): - розгляд заявки адмін. підрозділом (AU) ради Civil Engineering Certification Inc. (CEC) для визначення її відповідності встановленим цією радою вимогам; - іспит комп'ютерний або панельна співбесіда для підтвердження освоєння Зведених знань з цивільного будівництва (СЕВОК3) і відповідних Зведених знань у спеціальній галузі (SABOK).	Методи оцінювання: іспит, тест, оцінка доказів PDH та досвіду
4. Повторна сертифікація - обов'язкова щороку з оплатою	Супровід
https://www.asce.org/career-growth/civil-engineering-certification	Положення з сертифікації
Сертифікації інженерів в ЄС (EUR ING)	
Етапи процесу сертифікації інженерів в ЄС (EUR ING)	Показники для порівняння
https://www.engineerseurope.com/what-eur-ing-certificate	
1. Попередній етап – подача заявки на сертифікацію та її оплати, з додатками, що містять, окрім персональних даних, дані про освіту та досвід, а саме: - <i>диплом</i> бакалавра за програмою, що відповідає EUR ING SPEC та акредитованою відповідним Національним моніторинговим комітетом (NMC) https://www.engineerseurope.com/nmc ; - <i>докази PDH</i> (безперервного професійного розвитку) та/або <i>CLA</i> (кар'єрного навчання); - <i>докази прогресивного професійного інженерного досвіду*</i> у кількості років роботи; - <i>підтвердження членства</i> Національної інженерної організації ENGINEERS EUROPE.	Необхідні документи: диплом, докази: PDH/CLA, проф. досвіду, членства у проф. об'єднанні
2. Випробувальний етап (за методами оцінювання): - <i>розгляд заявки</i> відповідними експертами національної професійної інженерної установи, яка має ліцензію Інженерної ради країни на оцінку кандидатів, її верифікація та встановлення відповідності вимогам до заявки відповідного інженера.	Методи оцінювання: іспити у вищих, оцінка досвіду
3. Підсумковий етап з оцінювання за вищевказаними методами та прийняття рішення з сертифікації професійного інженера на основі висновків відповідних національних установ та внесення його у реєстр Європейської федерації національних інженерних асоціацій (FEANI).	Здійснюється експертами національних установ
4. Повторна сертифікація - проходить кожні п'ять років.	Супровід
chrome-extension://efaidnbmnnnibpcajpcglclefindmkaj/https://www.engineerseurope.com/sites/default/files/inline-files/EMC%20-%20EUR%20ING%20SPEC%20update.pdf	Положення з сертифікації
* Професійний інженерний досвід повинен бути не менше 2-х років і включати: - <i>вирішення проблем</i> , що вимагають застосування інженерної науки в таких сферах, як дослідження, розробки, проектування, виробництво, будівництво, монтаж, технічне обслуговування, інженерні продажі та маркетинг, а також - <i>управління</i> або керівництво технічним персоналом або - <i>фінансові, економічні, статутні чи правові</i> аспекти інженерних завдань, або - <i>вирішення промислових та/або екологічних проблем.</i>	Вимоги до професійного досвіду
Сертифікація проєктних менеджерів в International Project Management Association (IPMA)	
Етапи процесу сертифікації в IPMA	Показники для порівняння
https://ipma.world/ipma-certification/4lc/	
1 Попередній етап – подача, оцінювання та прийняття заявки на сертифікацію Заявник надає центру сертифікації заявку з додатками, за встановленим ним формами, що містять, окрім персональних даних: 1) <i>повну самооцінку</i> (знання, навички та здібності) для усіх елементів компетентності на рівні та домені, на які подається заявка; 2) <i>резюме*</i> будь-яких проєктів, програми чи портфолію, якими вони керували або в яких брали участь, за встановленою формою щоб відповідати критеріям IPMA; 3) <i>докази PDH</i> (професійного розвитку), для повторної сертифікації, за кожний рік після неї; 4) <i>підсумковий звіт</i> з професійної діяльності, який містить структурований опис: його організації, резюме кожного з проєктів/програм/портфолію їх рівня складності** та ролі заявника.	Необхідні документи: опис самооцінки, резюме робіт, докази PDH, опис досвіду
2. Випробувальний етап (за методами оцінювання): - <i>іспити</i> (усні, письмові) або тести (до 3-х годин) для 2-х нижніх рівнів, - <i>розширена співбесіда</i> з експертами по звітам з професійної діяльності та/або - <i>симуляція</i> – коментування виконання завдання з пред'явленої ситуації, ролі та завданні під спостереженням експертів для 2-х вищих рівнів; - <i>інтерв'ю</i> , щоб перевірити докази та /або надати додаткові докази; - <i>переатестаційна співбесіда</i> проводиться у разі сумнівів в оцінюванні особи шляхом її 10-ти хвилинної презентації досвіду роботи та розвитку з годиною відповідей на запитання експертів.	Методи оцінювання: іспити, тести, співбесіда, симуляція, інтерв'ю, оцінка досвіду

1	2
Сильні та слабкі сторони систми ПрКв у глобальних професійних організацій	
3. Підсумковий етап з оцінювання за вищевказаними методами та прийняття рішення з сертифікації на основі висновків експертів IPMA.	Здійснюється експертами
4. Повторна сертифікація проходить через п'ять років після сертифікації для всіх рівнів IPMA і базується на доказах постійної участі в управлінні проектом, програмою чи портфелем відповідного рівня і доказах постійного професійного розвитку PDH. https://ipma.world/ipma-certification/4lc/certification-process/	Супровід
* Резюме проектів, програм і портфоліо (завдань) включає: - основні результати, тривалість, бюджет і складність проектів, програми або портфоліо; - роль, відповідальність і ступінь участі заявника в кожному з них проекти, програми чи портфоліо.	Положення з сертифікації
** Оцінка складності завдань, яка визначає рівень сертифікації, охоплює індикатори: 1. Можливостей (цілі та результати, процеси, методи, інструменти та техніки, ресурси та ризики); 2. Контексту (зацікавлені сторони та інтеграція, відносини з постійними організаціями, культурний і соціальний контекст); 3. Управління та лідерства (командна робота, ступінь інноваційності та координації); 4. Порівняння з складністю подібних проектів, програм або портфоліо.	Вимоги до професійного досвіду
	Опис рівнів складності завдань

Цей аналіз процесів та методів оцінювання здобувачів ПрКв в глобальних професійних організацій уможливив виокремити їх сильні та слабкі сторони

для сучасних підприємств та ринку послуг, які наведено у таблиці 2.

Таблиця 2. Сильні та слабкі сторони для сучасних підприємств та ринку послуг.

Сильні сторони:	Слабкі сторони:
1) експертне оцінювання рівнів знань, навичок та досвіду професіоналів для забезпечення захисту здоров'я, безпеки та добробуту їх клієнтів;	1) застосування іспитів як основного методу ПрКв, для вимірювання лише знань та освоєння навичок, а не всіх складників ПрК, які вимагає сучасний ринок – здібностей, професійно важливих якостей, що вимагає ринок праці;
2) забезпечення неупередженості та запобігання конфлікту інтересів експертів з ПрКв;	2) професійний досвід оцінюється суб'єктивно експертами, хоча й за встановленими критеріями та формами опису;
3) мотивування та моніторинг безперервного професійного розвитку (PDH) осіб та дотримання кодексу етики професіоналів;	3) опосередковане (через експертів) оцінювання досвіду осіб, без можливості їх роботодавців та/або замовників самостійно переглянути його та релевантно обрати осіб, безпосередньо оцінив їх досвід та здібності;
4) моніторинг та оцінювання професійного досвіду осіб, як основного індикатора їх ПрК;	4) компетентнісний підхід в ПрКв лише декларується, тому що не має конвенційних моделей та методів вимірювання ПрК професіонала, особливо його soft skills.

Взагалі проблема моделювання та вимірювання ПрК залишається в світі не вирішеною про що свідчить огляд міжнародних досліджень [3].

Таким чином, виникає суперечність між потребами сучасного ринку праці у об'єктивному вимірюванні рівня усіх складників ПрК осіб та відсутністю ефективних, справедливих, валідних та надійних методів її вимірювання та процедур ПрКв.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Проблеми та методи оцінювання, відбору та організації роботи персоналу – є предметом досліджень індустріально-організаційних психологів США. Порівняльний аналіз професійних стандартів та кваліфікації у світі здійснюють вітчизняні компаративісти з професійної освіти [2].

Проблемам методів та стратегії оцінювання ПрК присвячені дослідження: «продуктивності студентів на робочому місці» [5] та ін.; «моделі оцінювання компетентності» [6] та ін.; «професійних результатів студентів» [7]; «восьми великих компетенцій» [8]; «оцінювання на основі результативності» [9]; «електронного оцінювання» [10] та ін. Ринковій значимості

оцінювання ПрК присвячені роботи JE [11], для соціальної справедливості [12].

Проте проблема створення та впровадження валідних, надійних та справедливих методів вимірювання ПрК та ефективних процедур ПрКв на ринку будівельників залишилась поза увагою дослідників.

Сучасні онлайн-технології уможливають створення та впровадження принципово нових, але композитивованих, з перевірених часом, методів та процедур ПрКв.

Аналіз методів ПрКв у глобальних професійних організацій, свідчить, що оцінювання досвіду є доповненням до іспитів, на яких вимірюється лише знання на рівні відтворення або застосування в стандартних умовах, а не в професійному контексті. Але тільки досвід виконання відповідних завдань в професійному контексті є показником ПрК.

Досвід освоєння діяльності є показником інтелекту, як швидкості освоєння нової діяльності та адаптації до нового, що більш потрібно сучасному ринку ніж обсяг знань.

Досвід взаємодії у команді проекту уможливить вимірювання соціологічними методами комунікативних здібностей та соціальних якості особи, як основи для забезпечення її ефективної діяльності на сучасних підприємствах та ринку послуг.

Це й обумовило проблему нашого дослідження, мету та назву цієї статті.

Мета статті – опис порівняльного аналізу поширених методів ПрКв за показниками справедливості, валідності, надійності та ефективності, вербальне моделювання процесу професійної кваліфікації методом «онлайн-захисту досвіду» на ринку будівельників, обґрунтування його переваг та SWOT-аналіз його впровадження.

2. ТЕОРЕТИЧНІ ОСНОВИ ДОСЛІДЖЕННЯ

Виокремимо деякі дефініції, на яких базується опис нашого дослідження.

Робочі дефініції:

Компетенція – це перелік професійних функцій для відповідної спеціальності (за фахом), спеціалізації та рівню (розряду, категорії, класу) або посаді у вигляді системи типів професійних завдань (розчленованих за ознаками), задач або проблем (надалі «завдань»).

Стандарт професійної діяльності – перелік типових (що часто зустрічаються) завдань усіх типів з компетенції відповідної професії чи посади з вимірюваними стандартами якості процесу та результатів їх виконання.

Професійна компетентність – це здатність якісно та ефективно виконувати відповідні професійні завдання за СПД.

Професійний стандарт – перелік необхідних для виконання професійних завдань за СПД з вимірювальними індикаторами складників ПрК, а саме: знань, навичок, здібностей (інтелектуальних та комунікативних), професійно-важливих соціальних якостей.

Професійно-важливі соціальні якості – відповідальність, самостійність, чуйність, організованість, ініціативність).

Професійний досвід – досвід: виконання професійних або декомпозованих з них завдань, вирішення професійних задач або проблем, освоєння суб'єктивно нової діяльності, взаємодії у команді проекту.

Професійна кваліфікація – процедура формального соціального оцінювання та визнання ПрК, ступеня відповідності ПрС для певного рівня кваліфікації, як здатності особи ефективно та якісно виконувати відповідні до нього професійні завдання чи надавати послуги згідно СПД.

Згідно [4], професійна кваліфікація – стандартизована сукупність здобутих особою компетентностей (результатів навчання), визнана уповноваженим суб'єктом та засвідчена відповідним чином, який дозволяє виконувати певний вид роботи або здійснювати професійну діяльність.

Поширені методи кваліфікації – іспити, тестування, виконання пробних завдань, асесмент-центр.

Валідність методу та схеми ПрКв:

а) **змістова** – відповідність змісту завдань та діяльності здобувачів для оцінювання рівня ПрКв у їх майбутній професійній діяльності – компетенції;

б) **конструктивна** – відповідність індикаторів ПрКв їх науково-обґрунтованим конструктам;

в) **критеріальна** – збіг результатів вимірювань рівня ПрКв, з отриманими результатами за іншими

методиками та / або за економічними показниками професійної діяльності;

г) **очевидна** – сприйняття методів та схеми ПрКв як справедливими всіма їх стейкхолдерами.

Надійність методу та схеми ПрКв – підтвердження (збіг) результатів вимірювання при повторних їх проведеннях [13].

Справедливість методу та схеми ПрКв – відповідність її уявленням відповідними стейкхолдерами, як справедливості розподілу, процедури та відносин [14].

Ефективність методу та схеми ПрКв – обернена величина витрат часу та ресурсів на проведення справедливого процесу ПрКв за валідними та надійними методами.

Резильентність методу та схеми ПрКв – сталість (стійкість) від зовнішнього втручання та від психологічних чинників тих, кого оцінюють та тих, хто оцінює.

Стейкхолдери ПрКв – замовники, здобувачі та їх роботодавці (діючі або майбутні) мають бути: а) відповідні професійні СРО та / або страховики, які забезпечують їх професійну відповідальність – відшкодування збитків з ненавмисних професійних помилок; б) працівники та заклади професійної освіти, якщо будуть фінансуватись за результатами їх діяльності, які визначаються шляхом ПрКв їх здобувачів; в) громади, якщо зацікавлені в раціональному використанні ресурсів на професійну освіту та у своєму сталому розвитку.

Посилки та умовиводи. Згідно наведених вище дефініцій та досліджень, здійснених організаційними та педагогічними психологами [14], сформулюємо методику та результати дослідження.

3. МЕТОДИКА ДОСЛІДЖЕННЯ

1. Методи дослідження – **аналіз** поширених методів та схем ПрКв за показниками їх валідності, надійності, справедливості та ефективності, вербальне моделювання методу та схеми ПрКв, **аналіз та обґрунтування** їх переваг за сукупністю вищевказаних показників.

2. **Аналіз рівнів валідності, надійності, справедливості та ефективності** поширених методів та схем ПрКв.

3. **Моделювання запропонованих методу та схеми ПрКв.**

4. **Обґрунтування переваг запропонованих методу та схеми ПрКв за показниками валідності, надійності, справедливості та ефективності**, спираючись на їх робочі дефініції.

Для обґрунтування **загальної валідності** методу та схеми ПрКв здійснено теоретичне обґрунтування основних її видів, зокрема: змістової, конструктивної, критеріальної та очевидної, дефініції яких наведено вище.

Надійність, як збіг результатів повторного вимірювання, можливо вимірювати лише для окремих методик оцінювання, тому з метою формально-логічного обґрунтування принципової надійності загального методу та схеми ПрКв ми посилалися на інтерпретацію надійності, запропоновану К. Гуревичем [15], як сукупність коефіцієнтів, а саме:

1) **коефіцієнт точності** – надійність самого вимірювального інструмента;

2) **різних коефіцієнтів стійкості** – стабільність досліджуваної ознаки при повторних вимірюваннях

(або при застосуванні різних методів або даних досвіду, що додано нами для цього дослідження);

3) *коефіцієнт сталості* – відносна незалежність результатів від особистості оцінювача (експерта).

Для обґрунтування *справедливості* методу та схеми ПрКв, дослідження здійснювалося згідно її складових, визначених організаційними психологами, зокрема: справедливості розподілу, процедури та відносин [14].

Обґрунтування *ефективності* здійснювалася шляхом доказу суттєвого зниження питомих витрат ресурсів та часу «живої» праці тих, хто оцінює на кожного здобувача для оцінювання його вмінь та «м'яких» складників ПрК, необхідних для відповідного фаху та рівню, при умові високої валідності та надійності методів їх оцінювання.

4. РЕЗУЛЬТАТИ ДОСЛІДЖЕННЯ

4.1. Аналіз поширених методів ПрКв за показниками їх валідності, надійності, справедливості та ефективності

4.1.1. Іспит (екзамен) як метод кваліфікації. Одним з основних методів *примітивної* кваліфікації в традиційній освітній системі є *іспит*, на якому екзаменаторами (експертами) визначається рівень необхідних знань та вмінь у здобувачів під час виконання ними завдань в усній, письмовій, практичній чи комбінованій формі [2].

Усний та практичний іспит. Метод оцінювання ПрК особи на екзамені має такі етапи:

- 1) особа знайомиться з переліком усіх завдань, що виносяться на екзамен,
- 2) вона обирає випадковим чином білет з декількома екзаменаційними завданнями,
- 3) у визначений термін особа виконує ці завдання та готується для їх презентації,
- 4) спілкування особи з екзаменаторами, її відповіді на уточнюючі запитання,
- 5) отримання особою відповідної оцінки за ранговою шкалою на *основі вражень екзаменаторів* (які відіграють роль експертів) від якості виконання завдань, його презентації та відповідей на їх запитання.

Схема (процес) іспиту складається з наступних етапів:

- 1) підготовка експертами переліку *контрольних завдань* – комплекту оцінювальних матеріалів (КОМ), виконання яких є критерієм ПрК, тобто здатністю ефективно виконувати завдання, які відповідають певному рівню ПрКв;
- 2) підготовка експертами «білетів», варіантів завдань (згрупованих контрольних завдань) з приблизно рівною складністю та максимальним покриттям їх переліку;
- 3) організація випадкового вибору білета або варіанта завдань здобувачем для забезпечення перевірки його здатності виконати завдання з усього їх переліку;
- 4) виконання здобувачем завдання з обраного білета або варіанта протягом обмеженого часу (як правило, при усному іспиті – 20-40 хв., при практичному – 30-60 хв., при письмовому – 60-180 хв.);
- 5) презентація виконання завдання здобувачем та / або його відповіді на уточнюючі та додаткові запитання експертів (як правило, при усному екзамені – 15-20 хв., за практичного – 20-30 хв.);
- 6) аналіз експертами (інтуїтивний та на основі індикаторів ПрК) результатів презентації здобувачем

виконаних завдань, оцінювання їх за ранговою шкалою (як правило, при всіх видах іспитів – 15-20 хв.).

Слабкі сторони методу. Іспит, як система примітивного вимірювання, має недостатню для стейкхолдерів об'єктивність, справедливості, надійності, валідності та ефективності з сукупності причин, зокрема:

1. Обмеженість проведення іспиту за часом змушує зменшувати обсяг знань, умінь і навичок, що перевіряються. Для збільшення їх обсягу вводиться система випадкового вибору, який визначає межі обсягу завдань контролю. Однак вибір білетів не завжди випадковий, а завдання в них не завжди рівноцінні, що суттєво обмежує обсяг і повноту оцінювання, а це суттєво знижує його змістову валідність і справедливості.

2. Експерти використовують різні та не сертифіковані (не валідовані) КОМ (завдання та їх еталони виконання), а тому цей метод має сумнівну валідність (змістову, конструктну та критеріальну) та не підтверджену надійність.

3. За умови використання валідованих КОМ, різноманітні враження експертів призводять до неоднакових, суб'єктивних оцінок презентованих завдань.

4. Численні дослідження виявили такі основні психологічні причини помилок екзаменаторів [14]:

- *великодушність* (завищення оцінок);
- *консервативність* (зниження оцінок);
- *ореол упередженості* (позитивної чи негативної) та *граничної тенденції* (унікнення крайнощів в оцінках);
- *когнітивне розмаїття* (порівняння знань здобувачів зі своїми власними знаннями чи якостями);
- *близкості* (наближеність оцінки здобувача до своїх попередніх оцінок).

Однак не завжди ці завдання в білетах рівноцінні і вибір квитків не завжди випадковий, що суттєво обмежує обсяг і повноту вимірюваного, що перевіряється, а це суттєво знижує його змістову валідність і справедливості.

Різні Експерти використовують різні не сертифіковані (не валідовані) КОМ (завдання та їх еталони виконання), а тому цей метод має сумнівну валідність (змістову, конструктну та критеріальну) та не підтверджену надійність.

Можливо використовувати валідованих КОМ, проте різні експерти по різному оцінюють презентацію виконання завдань та відповіді на свої запитання, та здійснюють це лише на основі своїх вражень, а тому допускають помилкові установки

Перелічені суб'єктивні тенденції оцінювання у соціальній психології часто називають *помилками*, які несвідомо допускаються всіма людьми. Їх наявність може мотивувати розвиток здобувачів, а може призводити до корупції.

5. Як показують дослідження [16], навіть валідовані КОМ призводять до дисперсії (розсіювання) оцінок одного здобувача різними екзаменаторами, не говорячи про результати всієї групи. Це означає відсутність гарантії надійності, справедливості та загальної валідності схеми оцінювання на усних іспитах.

6. Психологічна обстановка на іспитах створює умови стресу для здобувачів, які мають різну стресостійкість, а отже, і різні ступені спотворення результату оцінювання, що знижує його справедливості і надійності.

7. Високі інтелектуальні та часові витрати на підготовку КОМ та екзаменаторів, на процес проведення іспиту з недостатнім рівнем надійності, об'єктивності, справедливості та валідності результатів його вимірювань визначають *низький ступінь його дидактичної та економічної ефективності*.

4.1.2. Письмовий іспит.

У порівнянні з усним, письмовий іспит дещо знижує питомі витрати на підготовку КОМ та часу на проведення іспиту, створює, при умові забезпечення прокторингу [17], процесу письмового виконання завдань, можливості для більшої справедливості:

- *розподілу* (усім здобувачам надаються однакові завдання);

- *процесу*, при умові прокторингу (усім створюються однакові умови екзамену);

- *відносин*, тому що всі роботи оцінюються анонімно за однаковими критеріями, а збереження результату виконання завдань та його оцінювання уможлиблює *апеляцію* його результату.

Усні та письмові іспити – є самим поширеним методом при академічній кваліфікації, а також інколи при ПрКв [2]. Разом з тим, незважаючи на його низьку валідність, надійність та середню справедливість, вони мають деякі *сильні сторони*, а саме:

а) низьку собівартість підготовки та осучаснення невалідованих КОМ – екзаменаційних завдань та їх розподілення за білетами;

б) можливість для екзаменаторів:

- *на усному екзамені*, задавати уточнюючі чи діагностичні запитання, з'ясувати способи мислення та рівень інтелектуальних здібностей при розв'язанні задач та комунікативних – при презентації їх виконання та відповідей на запитання;

- *на письмовому екзамені* – оцінювати асинхронно та анонімно письмову роботу, згідно стандартам її виконання, а також опосередковано оцінювати способи мислення та рівень інтелектуальних здібностей за складністю виконання завдань.

4.1.3. Тестування.

До найбільш визнаних способів контролю результатів навчання у світовій практиці належить *тестування*, як форма виміру знань та розумових умінь. *Тести* є ефективними вимірювальними інструментами, які ґрунтуються на *конструктах*, тобто об'єктах-медіумах [15]. Зокрема, *тест* складається із *валідованої* системи тестових завдань і *стандартизованої процедури* проведення, обробки й оцінювання результатів.

Сильні сторони методу тестування засвідчують його використання в світі майже 1,5 століття. Аналіз психолого-педагогічної літератури щодо тестування [18] надає можливість виділити ряд його істотних переваг:

1) *стандартизованість* процедури проведення тестування, що підвищує *справедливість*, за умови дотримання умов, описаних нижче;

2) *автоматизація* обробки, аналізу й інтерпретації його результатів, що запобігає помилкам психологічних та інших установок оцінювачів та забезпечує *об'єктивність вимірювання* за умови неможливості несанкціонованого включення в автоматизовані процеси;

3) *змістова валідність* вимірювань, що забезпечується змістом та рівнями складності завдань тесту та еталонів їх виконання, як індикаторів необхідних знань, умінь та навичок здобувачів та забезпечує її *очевидну валідність*;

4) *конструктна валідність* вимірювань забезпечується теоретичним обґрунтуванням *конструкту* – змісту та структури завдань, варіантів вибору відповідей чи рішень, що охоплюють основне поле вимірюваних умінь за умови створення цієї структури тестологами спільно з фахівцями у ПрК, що вимірюється;

5) *критеріальна валідність* тестів підтверджується зіставленням результатів педагогічного вимірювання за допомогою цього тесту з іншими тестами та методиками вимірювання умінь або результатів їх перенесення на практику, що забезпечується лангітюдними дослідженнями та моніторингом професійних досягнень здобувачів;

6) *надійність вимірювання*, яка підтверджується збігом результатів вимірювання при багаторазовому використанні для тих самих груп здобувачів, що досягається їх корекцією силами тестологів;

7) *вища точність і чутливість* (диференційованість) результатів вимірювання, оскільки допускає більше 5 рангів у шкалі оцінювання;

8) *психологічна комфортність* вимірювання, що забезпечує їхню *справедливість*, яка досягається шляхом стандартизації процедури тестування [19].

9) *економічна та дидактична ефективність* процедури тестування, що забезпечується комп'ютеризацією процесу тестування, яка суттєво знижує витрати праці та часу на процес тестування, обробку, аналіз та інтерпретацію результатів за більш високого (чим іспит чи інтерв'ю) ступеня валідності, надійності, об'єктивності та справедливості.

Валідність, надійність, точність та чутливість тестів повинні бути перевірені тестологами за відповідними методиками, що потребує значних витрат їх часу та праці, але тільки тоді тести можуть стати інструментом об'єктивного оцінювання ПрК та ПрКв.

Слабкі сторони методу тестування при ПрКв полягають у такому:

1) високі витрати часу й інтелектуальної праці на розроблення, осучаснення та валідацію КОМ – тестів, а також підготовку їх користувачів до забезпечення процесу тестування згідно його стандарту [18];

2) застосування тестів без їх валідації та сертифікації їх користувачів можливе лише для розвитку здобувачів при навчанні, але не для ПрКв тому, що таке оцінювання спотворює валідність та надійність тестування, а значить його високу об'єктивність та справедливість;

3) високі втрати ресурсів та часу на розроблення, осучаснення та валідацію тестів, як КОМ для ПрКв, на підготовку та сертифікацію користувачів тестування, що суттєво знижує його економічну ефективність;

4.1.4. Виконання кваліфікаційних пробних робіт (КПР).

Цей метод проводиться для визначення відповідного рівня практичних умінь і навичок здобувача згідно з вимогами кваліфікаційної характеристики професії або ПрС за відповідним кваліфікаційним рівнем. Перелік кваліфікаційних пробних робіт визначається закладом освіти, або центром кваліфікації за погодженням з керівниками відповідних підприємств та / або організацій.

Процес кваліфікації за КПР складається з наступних етапів:

1) підготовка до проведення КПР містить:

- розроблення переліку та стандартів виконання КПР та затвердження їх кваліфікаційною комісією за

погодженням з керівниками відповідних підприємств;

- визначення місця виконання кваліфікаційних (пробних) робіт;

- підготовка матеріалів, обладнання, технічної документації, тощо, необхідних для виконання КПр;

- тексти завдань (нарядів) КПр, в яких вказані зміст роботи, норма часу та матеріалів, місце та час початку робіт.

2) організація публічного виконання здобувачами окремих КПр, випадково відібраних з переліку КПр, в СПД або робіт з використанням відповідних технологій;

3) організація експертного оцінювання процесу та результату виконання КПр за критеріями та їх відповідними індикаторами, що входять у стандарт їх виконання:

- додержання технічних вимог до якості робіт (послуг) згідно їх стандартів;

- виконання норм часу, виробітку;

- організація праці та робочого місця;

- ступінь самостійності виконання робіт (послуг);

- додержання правил охорони праці.

Якщо завдання виконано в відповідності до всіх цих вимог, КПр вважається виконаною.

Сильні сторони методу виконання КПр:

1) висока *змістова та конструктивна валідність* щодо професійних умінь тому, що виконуються відповідні актуальні професійні завдання з використання відповідних технологій, а завдання обираються випадковим методом з їх переліку, погодженому з відповідними фахівцями;

2) висока *критеріальна та очевидна валідність* щодо професійних умінь тому, що КПр за їх стандартами обираються з переліку робіт, які виконуються у реальних або модельованих умовах виробництва – є критерієм успішного їх виконання на реальному виробництві;

3) висока *справедливість*:

- *розподілу*, тому, що КПр обираються з їх переліку та виконуються публічно в рівних для здобувачів умовах (виробничих або модельованих);

- *процедури* тому, що виконання та оцінюється КПр здійснюється за відповідними стандартами їх якості декількома публічно визнаними експертами за ustalеними критеріями та стандартами виконання робіт (послуг) ;

- *відносин* тому, що відносини публічні та здійснюються підготовленими для оцінювання експертами.

Слабкі сторони методу виконання КПр:

1) високі витрати часу та ресурсів на організацію публічного процесу виконання та оцінювання КПр;

2) невисока надійність внаслідок високої залежності від суб'єктивних оцінок та помилок оцінювачів.

Таким чином, методи та схеми ПрКв, а саме: *іспит* (усний, письмовий та практичний), *тести* та *виконання КПр* за валідованими КОМ та схемою їх проведення з відповідно підготовленими оцінювачами (асесорами) надає можливість виміряти та оцінювати знання та вміння, безпосередньо, а опосередковано й інтелектуальні здібності, як здатності до навчання та вирішення задач, але унеможливує оцінювання комунікативних здібностей (здібностей для ефективної взаємодії) та професійно важливих соціальних якостей здобувачів (відповідальності, самостійності, чуйності, організованості та ініціативнос-

ті) – важливих показників ПрК, значна частина яких входить у компоненти європейської та національної рамки кваліфікації.

В той же час в згідно досліджень у організаційній психології найбільш валідним та справедливим методом оцінки ПрК персоналу вважається метод Асесмент-центру [14].

4.1.5. Асесмент-центр (АЦ).

АЦ є метод комплексного оцінювання спеціаліста, заснований на використанні взаємодоповнюючих методик, який орієнтований на оцінювання реальних психологічних і професійних якостей особи її відповідності вимогам посадових позицій.

Як технологія, АЦ полягає в тому, щоб створити послідовність оціночних процедур та провести учасників оцінювання через комплексне випробування різними вправами та техніками, в яких виявились би значущі для ефективної діяльності якості. Ступінь виразності якостей оцінюється підготовленими експертами – спостерігачами у процесі спостереження за поведінкою здобувачів під час виконання ними завдань.

Оцінювання проводиться у вигляді спостереження реальної поведінки у моделюючих вправах експертами за *технологією СОКО* (спостереження, опис, класифікація, оцінка), фіксуючи прояви та оцінюючи всі компоненти ПрК.

Склад процедур АЦ може змінюватись, але найчастіше складається з трьох основних блоків:

а) ділові ігри (моделюючі вправи);

б) інтерв'ю;

в) тести та опитувальники.

Найважливішою складовою методу є зведення оцінок експертів, отриманих в окремих вправах, в інтегральні оцінки. Сучасні уявлення про коректне використання даного методу зафіксовані міжнародних нормативах з АЦ [20].

Нині АЦ є одним з найбільш точних методів оцінювання ПрК [14], який, однак, має свої сильні та слабкі сторони.

Сильні сторони (позитивні особливості) методу АЦ:

- *комплексність* – учасники проходять випробування за допомогою різних вправ та технік;

- *реалістичність* – оцінюється тільки поведінка учасників, що спостерігається; оцінювачам забороняється будувати *гіпотези* про причини поведінки;

- *незалежність* – кожен учасник оцінюється кількома експертами;

- *об'єктивність* – висновки ґрунтуються на стандартизованих оцінках, фази «спостереження» та «оцінювання» рознесені у часі;

- *достовірність* – висновки ґрунтуються на узгоджених оцінках результатів виконання багатьох завдань групою незалежних експертів;

- *системність* – оцінюються всі компоненти ПрК, що цікавлять замовників ПрКв;

- *висока валідність вимірювань*: 1) *змістова*, оскільки використовуються імітаційні вправи та ситуації; 2) *конструктивна*, оскільки вправи і техніки підбираються фахівцями з аналізу майбутньої роботи; 3) *критеріальна*, оскільки використовуються різні техніки оцінювання, що доповнюють одна одну;

- *висока надійність* вимірювань, тому що в кожній техніці вимірювання (наприклад, в імітаційних вправах або тестах), використовуються кілька подібних варіантів, що дають змогу збігатися даним;

- висока справедливість, оскільки всі учасники поставлені в рівні умови, оцінюються незалежними експертами за однаковою процедурою, перебувають у однакових відносинах із спеціально підготовленими експертами.

Слабкі сторони методу АЦ такі:

- процедура АЦ загалом дорожче, ніж проведення тестування чи інтерв'ювання;
- для проведення АЦ часто потрібно трохи більше часу, ніж на тестування, у середньому в учасників АЦ він займає 1,5 дні;
- для доброго АЦ потрібна спеціальна підготовка фахівців як експертів оцінювання, що вимагає від них приблизно 3-4 дні відповідного навчання;

- обмеженість застосування методу через його високі витрати коштів та часу, тому він застосовується переважно для топ-менеджерів або топ-фахівців.

Суттєве зниження витрат на АЦ та підсилення його сильних сторін можливе при застосуванні онлайн-асесмент-центру у закладах ПО) [21].

Отже, цей метод має високий рівень об'єктивності, справедливості, валідності, надійності, але невисокий рівень ефективності через високі витрати на його використання.

В організаційній психології зробили порівняльний аналіз методів оцінювання фахівців за критеріями валідності, справедливості, застосовності та витрат, що наведений у табл. 3 [14].

Таблиця 3. Порівняльний аналіз методів підбору персоналу

Метод відбору	Валідність	Справедливість	Застосовність	Витрати
1. Тести інтелекту	Висока	Середня	Висока	Низькі
2. Тести технічних здібностей	Середня	Висока	Низька	Низькі
3. Тести моторних здібностей	Середня	Висока	Низька	Низькі
4. Особисті опитувальники	Середня	Висока	Середня	Середні
5. Тести фізичних здібностей	Висока	Середня	Низька	Низькі
6. Інтерв'ю	Середня	Середня	Висока	Середня
7. Центри оцінювання персоналу (АЦ)	Висока	Висока	Середня	Високі
8. Зразки робіт	Висока	Висока	Низька	Високі
9. Ситуаційні вправи	Середня		Низька	Середня
10. Біографічна інформація	Висока	Середня	Висока	Низькі
11. Рекомендаційні листи	Низька		Висока	Низькі
12. Перевірка на наркотики	Середня	Висока	Середня	Середня

Таким чином, іспити, тестування, виконання пробної роботи та АЦ, як методи ПрКв мають недостатню *резильєнтність* тому, що спираються на оцінювання експертами, на яких *можливо впливати* зі зовні та на процеси, які можливо спотворювати організаторам ПрКв або сертифікації вмінь.

Розглянувши порівняння методів відбору персоналу та проаналізувавши поширені методи ПрКв, їх зміст, сильні та слабкі сторони, враховуючи нові можливості онлайн та веб-технологій, пропонуємо інноваційний метод оцінювання ПрКв будівельників – метод онлайн-захисту відповідного досвіду.

5. Метод онлайн захисту досвіду

Суть методу. З метою сертифікації умінь та / або ПрКв з відповідної компетенції осіб (за фахом та за рівнем) для їх оцінювання та вибору відповідними роботодавцями або замовниками робіт (послуг) або СРО чи страховиками для забезпечення професійної відповідальності цих осіб, здійснюється кол-центром: верифікація даних необхідного досвіду здобувачів з виконання відповідних рівню ПрКв робіт, онлайн-моніторинг досвіду взаємодії з колегами та організація його публічного онлайн-захисту з відео оцінювання експертами, випадково обраними з їх реєстру.

Завдання методу – вимірювання та оцінювання, необхідних для певного рівня ПрКв:

- *досвіду виконання професійних завдань* згідно СПД їх обсягу та рівню складності;
- *досвіду та терміну освоєння* відповідних видів та рівнів професійних дій та їх засобів: технологій, інструментів, обладнання та матеріалів;
- *рівнів інтелектуальних здібностей*, як динаміки освоєння дій, та *комунікативних*, як добуток кількості часу та оцінок якості взаємодії у командах проекту;
- *досвіду взаємодії* у різних командах проекту;

- *прояву професійно-важливих соціальних якостей* при взаємодії з колегами та у команді проекту (відповідальності, самостійності, чуйності, організованості та ініціативності) [22].

Інструменти методу – комплекти оцінювальних матеріалів (КОМ):

- *перелік практичних завдання* з СПД, з стандартами їх виконання;
 - *стандартів використання* відповідних технологій з їх інструментами, обладнанням та матеріалам за їх спеціалізаціями;
 - *опитувальники менеджерів та колег здобувачів*, для з'ясування їх *продуктивності й ефективності* праці, *інтелектуальних здібностей*, як динаміки освоєння нових дій, *комунікативних здібностей* (ефективності роботи у команді), *професійно-важливих соціальних якостей* та *направленості* (на себе, на справу, на команду);
 - *офіційні дані* з досвіду виконання робіт (послуг) та рівнем оплати за відповідним фахом та компетенцією;
 - *дані з послідовності та терміну освоєння* професійної діяльності та її засобів;
 - *критерії відповідності* рівню ПрКв – обсяг та складність виконаних завдань, прояв здібностей, професійно-важливих соціальних якостей та рівень доходів здобувачів за фахом.
- Засоби методу:*
- а) *технічні* – пристрої для відеозапису та відеоперегляду роботи та її коментарів;
 - б) *інформаційні* – *веб-сайт* з:
 - аккаунтом для кожного учасника процесу ПрКв;
 - е-профілями та е-портфоліо робіт усіх здобувачів та експертів;

- можливістю комунікацій на веб-сторінці кожного учасника та на сторінці з обговоренням відео його презентацій робіт;

в) кол-центр з необхідним обладнанням, персоналом та програмним забезпеченням;

г) платформа з системою CRM для ефективного онлайн-обслуговування великої кількості учасників процесу ПрКв кол-центром;

д) стандарти якості виконання певних видів робіт, що входять у перелік компетенцій відповідного рівня кваліфікації за фахом;

е) опитувальники менеджерів та підлеглих здобувача для встановлення рівня його комунікативних здібностей, професійно важливих якостей та спрямованості.

Контроль у методі складається з наступних компонентів:

а) онлайн-верифікація списку з досвіду виконаних завдань та його відповідність компетенції певного фаху та рівню;

б) онлайн-прокторинг [17] – ідентифікація відео самостійного виконання 2-3 завдань, обраних у випадковий спосіб у списку з компетенцій відповідного фаху та рівня кваліфікації або з списку завдань на використання відповідних технологій для сертифікації вмінь;

в) онлайн-оцінювання та рецензування експертами відео-презентації процесу та результату виконання відповідних завдань;

г) асинхронні відкриті відео конференції, як відповіді на запитання виконуючого завдання та його обговорення зацікавленими сторонами при вільному їх доступі до питань та обговорення;

д) онлайн-моніторинг індикаторів досвіду освоєння та використання технологій, інструментів та матеріалів, уміння застосування яких оцінюється, сертифікатів відповідних навичок,

е) онлайн-верифікація індикаторів досвіду відповідної СПД роботи для ПрКв:

- обсягу та якості виконаних завдань з реєстру оцінених замовниками та / або керівниками;

- якості комунікацій у роботі (середня оцінка співпраці з колегами та у команді);

- обсяг середньорічного доходу (у \$ за годину роботи).

Експерти (асесори) у цьому методі – працівники (професіонали або фрілансери), що входять у реєстр (на відповідному веб-сайті) осіб, які пройшли сертифікацію відповідних умінь та ПрКв за відповідним фахом та рівнем, вищим ніж особи що проходять сертифікацію вмінь або ПрКв.

Прокторами у методі (особи, які погоджують та контролюють процес сертифікації умінь та ПрК) є представники організацій, які фінансово забезпечують або страхують професійну відповідальність кваліфікованих осіб за цією схемою ПрКв.

Схема сертифікації вмінь та ПрКв за запропонованим нами методом:

1. Здобувач сертифікату володіння відповідною технологією подає до кол-центру онлайн-заявку на сертифікацію, а здобувач певного рівня ПрКв – онлайн-заявку на ПрКв, до якої додає:

а) всі дипломи з професійної освіти та сертифікати з освоєння технологій;

б) реєстр виконаних робіт за останні 3-5 років, які відповідають його компетенції на відповідному

робочому місці, з оцінками їх якості та термінів його керівника та / або замовників;

в) довідку банку про доходи на рік за виконання відповідних робіт (послуг);

г) відео з презентацією своєї найкращої роботи з використання відповідної технології для сертифікації та на відповідному робочому місці.

2. Кол-центр:

а) перевіряє правильність оформлення заявки та комплектність додатків та у разі їх відповідності надсилає здобувачу відповідний рахунок на оплату послуг кваліфікації;

б) верифікує (після отримання оплати від здобувача), всі додатки до заявки здобувача та розміщує їх на веб-сайті у профілі на його сторінці. Якщо надіслані додатки та дані не відповідають вимогам кваліфікації, то відповідному здобувачу надсилаються зауваження до поданої заявки та пропозиції для нового її подання;

в) відправляє здобувачу (після прийняття його заявки та оплати) посилання на два завдання з реєстру виконаних ним робіт (послуг) з описом його умов, терміну та стандартів їх виконання для підготовки відео його презентації.

3. Здобувач, у зручний для нього час, робить відеозапис процесу та результату коментованого ним виконання цих завдань, розміщує його в Ютубі та відправляє на нього посилання до кол-центру;

4. Кол-центр надсилає це посилання обраним (за онлайн-генератором випадкових чисел) відповідним 2-м експертам для оцінювання цього відео та його рецензії;

5. Експерти у встановлений термін записують відео з рецензуванням та оцінкою відповідності стандарту робіт (послуг), поданнях на відео та відправляють його до кол-центру;

6. Здобувач переглядає відео з рецензуванням його робіт, погоджує його або подає до кол-центру апеляцію на нього та оплачує повторне рецензування іншими експертами.

7. Кол-центр:

а) розміщує відео з роботами здобувача та відео з їх оцінкою експертами на його сторінці і робить її розсилку зацікавленим особам для оцінювання цих відео;

б) організує процедуру зведення оцінок експертів та зацікавлених осіб за встановленою методикою, з урахуванням визначеної ними ваги кожного показника ПрКв;

в) розміщує на відео презентації робіт здобувача (після закінчення місячного терміну), а також дані здобувача в реєстрі сертифікованих осіб з посиланням на це відео та відео його оцінювання експертами та результатів відкритого їх оцінювання зацікавленими особами;

г) надсилає відповідному здобувачу онлайн-сертифікат з опанування відповідної технології та / або з ПрКв за відповідним фахом та рівнем;

д) розміщує на веб-сайті всі верифіковані додатки до його заявки, відео з презентації та їх оцінювання експертами у реєстрі відповідних кваліфікованих робітників / фахівців.

ОБГОВОРЕННЯ

Розглянемо сильні, слабкі сторони запропонованого методу ПрКв та його композицію з поширеними у світі методами відбору персоналу.

1. Композиція з методів відбору персоналу

Метод онлайн-захисту досвіду є композицією таких методів відбору персоналу, як оцінювання:

1.1) *зразків робіт*, оскільки презентуються та захищаються відео процесу, результату зразкових та випадково обраних робіт (з списку виконаних), здійснюється оцінювання їх відповідності стандартам їх якості незалежними експертами;

1.2) *виконання ситуаційних вправ* (аналогічним завданням на іспиті), оскільки оцінюється виконання ситуаційних вправ – завдань із застосуванням відповідних умінь використання нових технологій, інструментів та матеріалів;

1.3) *біографічної інформації з професії*, оскільки кол-центр верифікує документи про освіту та моніторить досвід виконання відповідних професії і посади завдань та взаємодії з колегами;

1.4) *рекомендаційних листів*, оскільки кол-центр верифікує дані з оцінками робіт здобувачів їх менеджерів та / або замовниками, а експерти оцінюванням рекомендують цих осіб, вказуючи у рецензіях відео їх робіт на їхній ступінь відповідності стандартам;

1.5) *інтерв'ю*, оскільки експерти і кожен бажаючий, може в онлайн режимі отримати відповідь про досвід виконання робіт, що презентується і зробити його оцінювання;

1.6) *іспиту*, оскільки використовується метод інтерв'ю та виконання ситуаційних вправ (завдань) аналогічних екзамену, але з публічною відео оцінкою як експертами, так і всіма зацікавленими особами – потенційними роботодавцями або замовниками;

1.7) *АЦ*, як комплексного методу оцінювання персоналу, оскільки ПрК осіб оцінюється різними експертами при виконанні відповідних імітаційних або реальних робіт чи ситуаційних вправ з використанням СОКО-технології: *онлайн-спостереження, опис* (відеофіксація та коментар робіт), *класифікація* (визначення рівня складності та спеціалізації робіт), оцінювання робіт підготовленими експертами та зведення їх оцінок.

2. Сильні сторони методу:

2.1) *висока валідність*:

а) *змістова*, оскільки в КОМ використовується зміст реальних професійних завдань з СПД, а охоплення контролем переліку всіх завдань з СПД забезпечується шляхом презентації виконання найскладнішого та 2-х видів завдань, випадково обраних з списку виконаних здобувачем;

б) *конструктивна*, оскільки перелік та стандарти виконання завдань сконструйовано та обґрунтовано відповідними професіоналами, а індикатори ПрК – з високим ступенем відображення усіх її складників [22];

в) *критеріальна*, оскільки оцінювання ПрК ведеться різними незалежними експертами «сліпим методом», оцінки яких підтверджуються показниками ефективності роботи (реєстр робіт з їх оцінками, замовниками та довідками про швидкість генерації доходів) та результатами опитування відповідних менеджерів та колег здобувача;

г) *очевидна*, оскільки використовуються завдання реальної практики, у відкритому доступі відео-виконання робіт (послуг) із їх оцінюванням незалежними експертами та коректними коментарями інших фахівців.

2.2) *висока надійність методу*, оскільки високі:

- *надійність* вимірювального інструменту – КОМ (завдань з СПД, опитувальників, даних з результату відповідної діяльності), онлайн-індикаторів ПрК [22];

- *стабільність* досліджуваної ознаки, яка підтверджується у окремих методиках вимірювання, при виконанні мінімум 3-х завдань з списку СПД та вимірюваннях ПрК різними експертами та методами;

- *сталості* – високий рівень збігу (конкордації) оцінок однієї й тієї ж відео-презентації роботи різними незалежними експертами та мінімальна залежність результатів оцінювання від особистості експертів при застосуванні відповідних КОМ;

2.3) *висока ступінь психологічного комфорту* для здобувачів тому, що:

- вони самі записують відео-презентації процесу та результату своїх робіт зі своїм коментарем у зручний для них час;

- немає обмеження за часом підготовки та відео-запису процесу виконання завдання;

- немає упередженості у випадково обраних експертів та зацікавлених фахівців, які дають коментарі та оцінки всім відео;

- є можливість апеляції з рецензування та його здійснення іншими експертами;

- немає традиційного протистояння між тими, хто оцінює і тими, кого оцінюють, оскільки вони разом допомагають переконати потенційних замовників рекрутингу у об'єктивності процесу та достовірності результату оцінювання;

2.4) *мінімальні помилкові оцінки експертів*, оскільки:

- вони оцінюють процес та результат робіт відповідно до їх стандарту, який реально застосовується на практиці та / або на ринку, а це оцінювання є усталеною їх практикою;

- вони визначають та обґрунтовують висновок про відповідність процесу та результату роботи (послуги) стандарту, тобто використовують мінімальну рангову шкалу (так чи ні);

2.5) *максимальна справедливість* [Му] методу, оскільки справедливі:

- *розподіл* завдань для оцінювання (їх набір затверджений фахівцями та публічний, а вибір автоматично-випадковий), а також самостійний вибір своєї кращої роботи для презентації при кваліфікації;

- *процедура оцінювання*, яка передбачає використання стандартів робіт, мінімальну шкалу рангів оцінювання (так чи ні), випадковий вибір незалежних експертів та «сліпий» метод їхнього публічного оцінювання з коментарями, веб-публікацію відео робіт та оцінювання;

- *відносини при оцінюванні* (всі претенденти в рівних умовах) не допускаються і видаляються некооректності в коментарях, претенденти самі оплачують послуги сертифікації умінь та ПрКв, що ринковими методами спонукає до максимального сервісу в обслуговуванні та відносинах;

2.6) *висока резольвентність методу та схеми ПрКв* тому, що обмежені можливості втручання зі зовні внаслідок:

- *автоматичного вибору* кол-центром експертів та завдань з переліку з СПД;

- *веб-доступу до відеозапису* оцінювання обраними експертами відеозапису презентації виконання завдання для їх розміщення у портфоліо здобувачів для прийняття рішення СРО та / або страховиками

про забезпечення їх професійної відповідальності, для їх раціонального відбору роботодавцями та замовниками;

- *прокторингу* схеми цього методу, організованого його стейкхолдерами, перш за все, відповідними СРО та страховиками;

- *комплаєнсу* (контролю відповідності умовам та правилам роботи) ними політики та системи роботи відповідних центрів професійної кваліфікації (ЦПК), які застосовують цей метод.

2.7) *максимальна ефективність методу*, оскільки:

- *мінімальні витрати використання приміщень*, матеріалів і устаткування під час виконання робіт (послуг), оскільки вони виконуються у реальному виробництві, за рахунок замовника або роботодавця та ще й, можливо, приносять дохід здобувачу;

- *мінімальні можливі розцінки та витрати часу* експертів, оскільки вони асинхронно (у зручний час) оцінюють відео-презентації робіт, в якому можуть відстежувати лише окремі, необхідні їм проміжки часу на відео;

- *максимальна точність, валідність, надійність та справедливість* відкритого оцінювання, які обґрунтовані вище.

Таким чином цей метод та схема ПрКв відповідають загальним вимогам щодо сертифікації персоналу (згідно ISO/IEC 17024:2012).

Основна властивість та новизна методу полягає в тому, що він здійснюється:

а) не тільки шляхом оцінювання асесорами *лише знань та вмінь під час випробувань*, а шляхом верифікації кол-центром:

- *досвіду та динаміки освоєння нових професійних дій та їх рівнів*, як індикатора *інтелектуальних здібностей*;

- *результатів оцінювання ефективності взаємодії* у командах проекту, як індикатора *комунікативних здібностей*;

- *опитувань з професійно-важливих соціальних якостей* при взаємодії з різними колегами у відповідному професійному середовищі;

б) не шляхом оцінювання ПрК здобувачів *в момент їх випробувань поширеними методами на основі вражень асесорів*, а кол-центром шляхом:

- *верифікації даних та відповідності кваліфікації досвіду*, не років праці на посаді, а *виконання професійних завдань* відповідного рівня та обсягу в останні 3-5 років;

- *організації онлайн-захисту* (відео презентації) самостійності та якості виконання випадково обраних завдань з їх переліку заявленого досвіду та *відео рецензування* цього захисту експертами, випадково обраними з їх відповідного реєстру;

- *веб розміщення* цього захисту у е-профілі здобувача в реєстрі відповідних фахівців;

в) *не асесорами* для прийняття рішень *з високими ставками* щодо рівня кваліфікації, а *роботодавцями, СРО та / або страховиками*, яким рецензенти лише допомагають, у асинхронному режимі, приймати рішення з кваліфікації осіб, а це підвищує довіру до неї та імовірність надання їм гідних робочих місць або замовлень та / або умов страхування.

3. Слабкі сторони методу – відсутність:

а) інструментів оцінювання, КОМ, актуальних СПД та стандартів використання нових технологій, обладнання, інструментів та матеріалів;

б) реєстру авторитетних експертів та системи їх підготовки для оцінювання ПрК;

в) кол-центру для онлайн забезпечення сервісу ПрКв;

г) платформи з реєстром будівельників з їх профілями та портфоліо, з презентацією та онлайн обслуговуванням процесу їх ПрКв.

4. Можливості для впровадження цього методу та схеми ПрКв:

4.1. Зацікавленість інвесторів у зниженні ризиків шляхом страхування професійної відповідальності осіб – їх партнерів в Україні. Таке страхування є передумовою укладання угод з будівельниками у ЄС та США. Для цього страхування необхідне проведення *андерайтингу* страховальників, тобто схема ПрКв, якій довіряють страховики.

4.2. Зацікавленість закладів ПО в підвищенні попиту на їх послуги, спонукає їх орієнтуватися на вимоги до ПрКв їх здобувачів, а тому розробляти на комерційній основі відповідні СПД та КОМ.

4.3. Створення інформаційної інфраструктури ринку праці як основи мотивації до продуктивної праці та безперервної ПО [23].

5. Загрози, що перешкоджають впровадженню цього методу та схеми ПрКв:

5.1) *соціальний консерватизм*, що долається технологією соціальних змін, розробленою організаційними психологами США [14];

5.2) *педагогічний консерватизм*, що долається шляхом апробації запропонованих методу та схеми ПрКв, обсягом замовлень на послуги розроблення, осучаснення та / або експертизи нових СПД та КОМ для ПрКв;

5.3) *управлінська рента осіб*, пов'язаних з існуючою системою ПрКв, протидію яких можливо нівелювати шляхом публічного обговорення цього методу і схеми ПрКв та пропозиції економічних стимулів їх впровадження від будівельних СРО та страховиків.

ВИСНОВКИ

Таким чином, можливе вирішення проблеми невідповідності поширених методів ПрКв, які орієнтовані на оцінювання рівня знань та навичок, вимогам сучасного ринку праці будівельників до об'єктивного та справедливого визначення рівня ПрК.

Порівняльний аналіз, за критеріями: валідності, надійності, справедливості та ефективності, поширених методів ПрКв, а саме: іспитів усних та письмових, тестування, виконання кваліфікаційних пробних робіт, асесмент-центру, які переважно, націлені на оцінювання знань та навичок, надав можливість виявити їх сильні та слабкі сторони.

Аналіз поширених методів ПрКв та можливості онлайн технологій, що використовує бізнес, уможливив розроблення, на основі їх композиції та методів відбору персоналу, *принципово нового методу онлайн-захисту досвіду на ринку будівельників та схему їх ПрКв*.

Принципова відмінність та новизна цього методу в тому, що основними оцінювачами рівня ПрК є відповідні роботодавці або замовники, а не асесори авторитетних організацій. Предметом оцінювання є не тільки прояв знань та вмінь у екстремальній ситуації іспиту та обмеженого часу випробувань, а прояв, *за увесь час* відповідного досвіду здобувачів, усіх *складників ПрК*, зокрема, окрім професійних *знань та навичок (hard skills)*, які оцінюються при виконання

відповідних завдань, ще й soft skills: інтелектуальних здібностей, як швидкості освоєння нових дій; комунікативних здібностей, як ефективності роботи у команді проекту; професіно-важливих соціальних якостей (відповідальності, самостійності, чуйності, організованості та ініціативності), що проявляються при взаємодії з колегами, а вимірюються шляхом онлайн опитувань менеджерів та колег здобувачів. Експерти з ПрКв, лише рецензують відео презентацію та якість 2-х робіт, випадково обраних з їх переліку у досвіді здобувача, кол-центр – забезпечує процес верифікації даних цього досвіду та відкритий онлайн-доступ до нього, а прокторинг – контроль процесу ПрКв здійснюють відповідні СРО та /або та страховики, які забезпечують його професійну відповідальність.

Конкурентними перевагами цього методу, які доведені у теоретичному дослідженні, є його принципово високі валідність, надійність, справедливість, резольвентність та ефективність.

Для впровадження цього методу необхідна його широка апробація в експертному середовищі та експериментальна перевірка ефективності його окремих методик.

У подальшому необхідні дослідження проблеми пошуку та впровадження методів, схем та окремих методик ПрКв для відповідних професій, трансформації інституцій ринку праці для добросовісної конкуренції та прозорості на ньому, для мотивації до безперервної ПО.

ЛІТЕРАТУРА

1. Гончаренко О. М. Саморегулювання господарської діяльності: питання теорії та практики : монографія. Київ : НДІ приватного права і підприємництва імені академіка Ф.Г. Бурчака НАПрН України, 2019. 418 с.
2. Професійні стандарти і кваліфікації у країнах з високорозвинутою економікою / Л. П. Пуховська, А. О. Ворначев, С. В. Мельник, Ю. І. Кравець ; за наук. ред. Л. П. Пуховської. Київ : НВП Поліграфсервіс, 2014. 176 с.
3. Zlatkin-Troitschanskaia O. R., Shavelson J., Kuhn C. The International State of Research on Measurement of Competency in Higher Education. *Studies in Higher Education*. 2015. Vol. 40, No. 3. P. 393–411. <https://doi.org/10.1080/03075079.2015.1004241>
4. Посібник для оцінювачів результатів навчання для присвоєння професійних кваліфікацій / В. Ковтунець, І. Лилик, О. Максименко, С. Мельник, С. Раков, Т. Семигіна, Л. Серета ; за заг. ред. В. Ковтунця, Т. Семигіної. Київ : ТОВ «ВІСТКА», 2021. 156 с.
5. Jackson D. Problems and strategies for assessing student performance in the workplace during integrated learning. *Assessment & Evaluation in Higher Education*. 2018. Vol. 43, No. 4. P. 555–570. <https://doi.org/10.1080/02602938.2017.1378618>
6. Lee I. V., Smith I. L., Bebo M. J. et al. Competency assessment models. *Professional Psychology: Research and Practice*. 2007. Vol. 38, No. 5. P. 463–473. <https://doi.org/10.1037/0735-7028.38.5.463>
7. Briedis D. Developing an effective assessment of student professional outcomes. *International Journal of Engineering Education*. 2002. Vol. 18, No. 2. P. 208–216. [https://doi.org/10.1016/S1465-3004\(02\)00030-9](https://doi.org/10.1016/S1465-3004(02)00030-9)
8. Bartram D. The great eight competencies: A criterion-centric approach to validation. *Journal of Applied Psychology*. 2005. Vol. 90, No. 6. P. 1185–1203. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.90.6.1185>
9. Hodges B. D. Performance-based assessment in the 21st century: when the examiner is a machine. *Perspectives on Medical Education*. 2021. Vol. 10, No. 1. P. 3–5. <https://doi.org/10.1007/s40037-020-00647-4>
10. Charteris J., Quinn F., Parkes M. et al. E-assessment for learning and performance in higher education: An argument for existential learning. *Australasian Journal of Educational Technology*. 2016. Vol. 32, No. 3. P. 112–122. <https://doi.org/10.14742/ajet.2505>
11. Beatty J. E. Grades as money and the role of the market metaphor in management education. *Academy of Management Learning & Education*. 2004. Vol. 3, No. 2. P. 187–196. <https://doi.org/10.5465/amle.2004.13500516>
12. McArthur J. Assessment for social justice: the role of assessment in achieving social justice. *Assessment & Evaluation in Higher Education*. 2016. Vol. 41, No. 7. P. 967–981. <https://doi.org/10.1080/02602938.2015.1053429>
13. Sijtsma K. Reliability beyond theory and practice. *Psychometrika*. 2009. Vol. 74. P. 169–173. <https://doi.org/10.1007/s11336-008-9103-y>
14. Мучински П. Психология. Профессия. Карьера. Санкт-Петербург : Питер, 2004. 538 с.
15. Гуревич К. М., Борисова Е. М. Психологическая диагностика : учеб. пособие. Москва : Изд-во УРАО, 1997. 304 с.
16. Kane M. Validation. *Educational Measurement*. 4th ed. / ed. by R. L. Brennan. Westport, Connecticut: American Council on Education/Praeger, 2006. P. 17–64.
17. Arno S., Galassi A., Tommasi M. et al. Modern Commercial Proctoring Systems and Their Use in Academic Online Exams. *International Journal of Distance Education Technologies*. 2021. Vol. 19, No. 2. P. 41–62. <https://doi.org/10.4018/IJDET.20210401.0a3>
18. Біляковська О. О. Тест як ефективний засіб оцінювання якості знань студентів. *Наукові записки. Серія: Педагогічні науки*. 2022. Вип. 1, № 204. С. 16–20. <https://doi.org/10.36550/2415-7988-2022-1-204-16-20>
19. Standards for Educational and Psychological Testing. Washington, DC : American Educational Research Association, American Psychological Association, and National Council on Measurement in Education, 1999.
20. International Assessment Centre Working Group Guidelines. Recommendations and Ethical Considerations for Assessment Centre Operations. *Journal of Management*. 2015. Vol. 41, No. 4. P. 1244–1273. <https://doi.org/10.1177/0149206314567780>
21. Охременко С. В. Онлайн ассесмент-центр для онлайн вимірювання професійної компетентності в процесі професійного навчання. *Colloquium-journal. Pedagogical sciences*. 2021. № 12 (99). С. 66–69. URL: <https://colloquium-journal.org/wp-content/uploads/2022/05/Colloquium-journal-2021-99-4.pdf> (дата звернення: 14.10.2025).

22. Охременко С. В., Костюченко М. П., Каленський А. А. Онлайн-індикатори професійної компетентності будівельників. *Інформаційні технології та засоби навчання*. 2022. Т. 91, № 5. С. 52–69. <https://doi.org/10.33407/itlt.v91i5.4673>

23. Охременко С. В. Створення інформаційної інфраструктури ринку праці – необхідна умова ефективності системи професійно-технічної освіти в Україні. *Економічний вісник Донбасу*. 2023. № 3 (73). С. 111–121. [https://doi.org/10.12958/1817-3772-2023-3\(73\)-111-121](https://doi.org/10.12958/1817-3772-2023-3(73)-111-121)

Надійшла до редакції 03.11.2025 р.

Прийнята до друку 05.12.2025 р.

REFERENCES

- Goncharenko, O. M. (2019). Self-regulation of economic activity: Questions of theory and practice. *Kyiv: NDI pryvatnoho prava i pidpriemnytstva imeni akademika F.H. Burchaka NAPrN Ukrainy* [in Ukrainian].
- Pukhovska, L. P., Vornachev, A. O., Melnyk, S. V., & Kravets, Yu. I. (2014). Professional standards and qualifications in countries with highly developed economies. In L. P. Pukhovska (Ed.). *Kyiv: NVP Polihrafservis* [in Ukrainian].
- Zlatkin-Troitschanskaia, O. R., Shavelson, J., & Kuhn, C. (2015). The International State of Research on Measurement of Competency in Higher Education. *Studies in Higher Education*, 40(3), 393–411. <https://doi.org/10.1080/03075079.2015.1004241>
- Kovtunets, V., Lylyk, I., Maksymenko, O., Melnyk, S., Rakov, S., Semyhina, T., & Sereda, L. (2021). Manual for assessors of learning outcomes for professional qualification assignment. In V. Kovtunets & T. Semyhina (Eds.). *Kyiv: TOV «VISTKA»*. [in Ukrainian].
- Jackson, D. (2018). Problems and strategies for assessing student performance in the workplace during integrated learning. *Assessment & Evaluation in Higher Education*, 43(4), 555–570. <https://doi.org/10.1080/02602938.2017.1378618>
- Lee, I. V., Smith, I. L., Bebo, M. J., Cho, H. J., & Johnson, D. C. (2007). Competency assessment models. *Professional Psychology: Research and Practice*, 38(5), 463–473. <https://doi.org/10.1037/0735-7028.38.5.463>
- Briedis, D. (2002). Developing an effective assessment of student professional outcomes. *International Journal of Engineering Education*, 18(2), 208–216. [https://doi.org/10.1016/S1465-3004\(02\)00030-9](https://doi.org/10.1016/S1465-3004(02)00030-9)
- Bartram, D. (2005). The great eight competencies: A criterion-centric approach to validation. *Journal of Applied Psychology*, 90(6), 1185–1203. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.90.6.1185>
- Hodges, B. D. (2021). Performance-based assessment in the 21st century: when the examiner is a machine. *Perspectives on Medical Education*, 10(1), 3–5. <https://doi.org/10.1007/s40037-020-00647-4>
- Charteris, J., Quinn, F., Parkes, M., & Parkes, T. (2016). E-assessment for learning and performance in higher education: An argument for existential learning. *Australasian Journal of Educational Technology*, 32(3), 112–122. <https://doi.org/10.14742/ajet.2505>
- Beatty, J. E. (2004). Grades as money and the role of the market metaphor in management education. *Academy of Management Learning & Education*, 3(2), 187–196. <https://doi.org/10.5465/amle.2004.13500516>
- McArthur, J. (2016). Assessment for social justice: the role of assessment in achieving social justice. *Assessment & Evaluation in Higher Education*, 41(7), 967–981. <https://doi.org/10.1080/02602938.2015.1053429>
- Sijtsma, K. (2009). Reliability beyond theory and practice. *Psychometrika*, 74, 169–173. <https://doi.org/10.1007/s11336-008-9103-y>
- Muchinski, P. (2004). Psychology. Profession. Career. *Sankt-Peterburg: Piter* [in Russian].
- Hurevich, K. M., & Borisova, E. M. (1997). Psychological diagnostics. *Moskva: Izd-vo URAO* [in Russian].
- Kane, M. (2006). Validation. In R. L. Brennan (Ed.), *Educational Measurement* (4th ed., pp. 17–64). *Westport, Connecticut: American Council on Education/Praeger*.
- Arno, S., Galassi, A., Tommasi, M., D'Attilia, D., Fiumara, A., & Catanese, L. (2021). Modern Commercial Proctoring Systems and Their Use in Academic Online Exams. *International Journal of Distance Education Technologies*, 19(2), 41–62. <https://doi.org/10.4018/IJDET.20210401.oa3>
- Biliakovska, O. O. (2022). Test as an effective means of assessing the quality of students' knowledge. *Naukovi zapysky. Serii: Pedagogichni nauky*, 1(204), 16–20. <https://doi.org/10.36550/2415-7988-2022-1-204-16-20> [in Ukrainian].
- Standards for Educational and Psychological Testing. (1999). *Washington, DC: American Educational Research Association, American Psychological Association, and National Council on Measurement in Education*.
- International Assessment Centre Working Group Guidelines. (2015). Recommendations and Ethical Considerations for Assessment Centre Operations. *Journal of Management*, 41(4), 1244–1273. <https://doi.org/10.1177/0149206314567780>
- Okhremenko, S. V. (2021). Online assessment center for online measurement of professional competence in the process of professional training. *Colloquium-journal. Pedagogical sciences*, 12(99), 66–69. <https://colloquium-journal.org/wp-content/uploads/2022/05/Colloquium-journal-2021-99-4.pdf> [in Ukrainian].
- Okhremenko, S. V., Kostiuhenko, M. P., & Kalenskyi, A. A. (2022). Online indicators of professional competence of builders. *Informatsiini tekhnolohii ta zasoby navchannia*, 91(5), 52–69. <https://doi.org/10.33407/itlt.v91i5.4673> [in Ukrainian].
- Okhremenko, S. V. (2023). Creation of information infrastructure of the labor market - a necessary condition for the effectiveness of the vocational education system in Ukraine. *Ekonomichniy visnyk Donbasu*, 3(73), 111–121. [https://doi.org/10.12958/1817-3772-2023-3\(73\)-111-121](https://doi.org/10.12958/1817-3772-2023-3(73)-111-121) [in Ukrainian].

Received: 03.11.2025

Accepted: 05.12.2025



Охременко С. В., Костюченко М. П. Професійна кваліфікація методом онлайн-захисту досвіду на ринку будівельників

З'ясовано актуальність проблеми невідповідності процесу професійної кваліфікації працівників вимогам постіндустріальної економіки – економіки знань та послуг.

Проведено аналіз поширених методів та схем професійної кваліфікації, а саме іспитів, тестування, виконання кваліфікаційних пробних робіт і асесмент-центру за показниками валідності, надійності, справедливості й ефективності. Окреслені сильні та слабкі сторони цих методів.

Здійснено вербальне моделювання професійної кваліфікації методом «онлайн-захисту досвіду». Описано його завдання, процес, індикатори всіх складників професійної компетентності на основі даних, засоби їх верифікації та її оцінювання, методика визначення експертів та прокторів, схему кваліфікації з використанням онлайн-технологій.

У схемі кваліфікації визначено її етапи та процес взаємодії її здобувачів: з кол-центром для верифікації їх даних з відповідного досвіду; з відповідними експертами, через кол-центр та веб-сайт, для рецензування презентованих робіт з їх досвіду; з роботодавцями та / або професійними об'єднаннями та / або страховиками їх професійної відповідальності для їх оцінювання та подальшої співпраці.

Обґрунтовано високий ступінь валідності (змістової, конструктивної та критеріальної) цього методу, його принципів: справедливості (розподілу, процесу та відносин), надійності, резильєнтності та ефективності.

Основною відмінністю цього методу та схеми кваліфікації є те, що оцінювачами професійних умінь, здібностей та якостей здобувачів є відповідні роботодавці, а процес кваліфікації здійснюється кол-центром для верифікації даних та організацією онлайн-захисту *досвіду здобувачів* зі застосування відповідних технологій та онлайн-моніторинг досвіду освоєння нових дій і взаємодій з колегами.

Новизною запропонованого методу – є оцінювання усіх індикаторів професійної компетентності будівельників: окрім професійних знань та навичок, ще й інтелектуальних та комунікативних здібностей, професійно важливих соціальних якостей (відповідальності, самостійності, чуйності, організованості та ініціативності) шляхом верифікації даних їх досвіду та опитувань їх менеджерів та колег.

Здійснено експрес SWOT-аналіз впровадження цього методу та схеми професійної кваліфікації на ринку праці та освіти будівельників України.

Ключові слова: професійна кваліфікація; професійна компетентність; онлайн-технології в освіті; вимірювання в професійній освіті.

Okhremenko S. V., Kostyuchenko M. P. Professional qualification by online experience protection method in the construction market

The relevance of the problem of the inconsistency of the professional qualification process of employees with the requirements of the post-industrial economy - the economy of knowledge and services is clarified.

An analysis of common methods and schemes of professional qualification is carried out, namely: exams, testing, performance of qualification trial works, assessment center in terms of validity, reliability, fairness and efficiency. The strengths and weaknesses of these methods are outlined.

Verbal modeling of professional qualification by the method of "online experience protection" is carried out. Its tasks, process, indicators of all components of professional competence based on data, means of their verification and its assessment, the methodology for determining experts and proctors, the qualification scheme using online technologies are described.

The qualification scheme defines its stages and the process of interaction of its applicants: with a call center for verification of their data from relevant experience; with relevant experts, via a call center and website, to review the presentation of works from their experience; with employers and/or professional associations and/or their professional liability insurers for their evaluation and further cooperation.

A high degree of validity (content, construct and criterion) of this method, its principles: fairness (distribution, process and relations), reliability, resilience and efficiency, has been substantiated.

The main difference between this method and the qualification scheme is that the evaluators of the professional skills, abilities and qualities of applicants are the relevant employers, and the qualification process is carried out by a call center for data verification and the organization of online protection of applicants' experience in the use of relevant technologies and online monitoring of the experience of mastering new actions and interaction with colleagues.

The novelty of the proposed method is the assessment of all indicators of professional competence of builders, in addition to professional knowledge and skills, also intellectual and communicative abilities, professionally important social qualities (responsibility, independence, responsiveness, organization and initiative) by verifying data from their experience and surveys of their managers and colleagues.

An express SWOT analysis of the implementation of this method and the scheme of professional qualification in the labor market and education of builders of Ukraine was carried out.

Keywords: professional qualification; professional competence; online technologies in education; measurement in professional education.

Формат цитування:

Охременко С. В., Костюченко М. П. Професійна кваліфікація методом онлайн-захисту досвіду на ринку будівельників. *Вісник економічної науки України*. 2025. № 2 (49). С. 235-248. [https://doi.org/10.37405/1729-7206.2025.2\(49\).235-248](https://doi.org/10.37405/1729-7206.2025.2(49).235-248)

Okhremenko, S. V., & Kostyuchenko, M. P. (2025). Professional qualification by online experience protection method in the construction market. *Visnyk ekonomichnoi nauky Ukrainy*, 2(49), 235-248. [https://doi.org/10.37405/1729-7206.2025.2\(49\).235-248](https://doi.org/10.37405/1729-7206.2025.2(49).235-248)