Анна ОСТАПЕНКО,
доктор філософії, старший науковий співробітник
відділу зарубіжних систем професійної освіти
Інституту професійної освіти НАПН України (м. Київ)
e-mail: annostapenko1989@gmail.com

БЕЛЬГІЙСЬКІ ПРАКТИКИ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ЯКОСТІ ФАХОВОЇ ПЕРЕДВИЩОЇ ОСВІТИ: ОРІЄНТИРИ ДЛЯ ПІДВИЩЕННЯ КВАЛІФІКАЦІЇ ТА НЕФОРМАЛЬНОГО НАВЧАННЯ ВИКЛАДАЧІВ

Сучасний бельгійський досвід забезпечення якості фахової передвищої освіти показує цілу систему супроводу педагогів. Завдяки, підвищення кваліфікації та неформальне навчання впроваджені в єдиний HR-цикл організаційного розвитку викладачів.

Розроблені у Гентському університеті прикладних наук бельгійські стандарти якості формують єдину концепцію зростання викладачів, орієнтуючи неформальну освіту й підвищення кваліфікації. Університетська стратегія передбачає функціонування мереж взаємного навчання та колегіальну підтримку в оцінюванні знань. Систематичний розвиток кадрів передбачає обов'язкові командні дні на базі закладів вищої освіти. Завдяки спеціальному інкубатору інновацій педагоги тимчасово звільняються від основного навантаження для впровадження експериментальних проєктів. Для прозорого розподілу праці й командного керівництва заклад здійснює підготовку координаторів. Додатковим елементом є тренінги й сесії підтримки, спрямовані на профілактику вигорання викладачів [1].

Досвід бельгійського Університету прикладних наук Thomas More ілюструє дієві практики забезпечення якості через фокус на професіоналізації та повному HR-циклі. Діяльність навчальних мереж (*lerende netwerken*) задає орієнтири для неформальної освіти, стимулюючи міжкафедральний обмін знаннями і передового досвіду. Систему підвищення кваліфікації викладачів реалізовано через різноманіття навчальних програм, а також цільові інвестиції в лідерські тренінги для нових управлінців. Ключовою ланкою впровадження цієї стратегії є місцеві фахівці («анкери»), які адаптують інституційні стандарти якості до щоденної педагогічної практики [2].

Стратегія заохочення в UHasselt та tUL підкреслює важливість фахового зростання викладачів та поширення ефективного освітнього досвіду. Педагоги орієнтовані на послідовне розмежування та персоналізацію навчального процесу. Для адаптації нових кадрів передбачено спеціальний довідник, обов'язковий курс Базової кваліфікації з викладання, зменшене навантаження та менторство. Додатково на факультетах виділяють посади тьюторів (практичних асистентів). Без залучення до наукових досліджень вони проводять заняття й підтримують колег у швидкому освоєнні освітніх інновацій [3].

В Інституті імені королеви Астрід у Монсі бельгійські стандарти якості реалізуються через залучення викладачів-практиків, чия основна робота активізує постійний розвиток компетенцій. Ключовими елементами підвищення кваліфікації та неформальної освіти є первинна адаптація кадрів через вивчення навчальних модулів, критеріїв оцінювання й участь у робочих нарадах. Обов'язковими для колективу є два південні педагогічні семінари на рік. Заклад заохочує сертифікацію за програмою CAPAES та навчає співробітників роботі з Moodle і Teams. Фахову підтримку щодо використання цифрових технологій та штучного інтелекту здійснює спеціальний ІКТ-референт (TICE) [4].

Педагогічний супровід у Вищому технічному інституті кардинала Мерсьє здійснює координатор секції, що відповідає бельгійським стандартам забезпечення якості та сприяє адаптації викладачів. Основним орієнтиром у неформальному навчанні та роботі є картки дисциплін, представлення яких студентам є обов'язковим. Робота з якістю охоплює індивідуальне обговорення результатів студентських опитувань із координатором з якості. Систематичний діалог між викладачами та адміністрацією спрощує трансформацію програм і зміцнює командну взаємодію. Обов'язкові щорічні кафедральні збори гарантують єдність освітніх підходів та усувають суперечності у навчальних матеріалах [5].

В Університетському коледжі Роберта Шумана (HERS) бельгійські стандарти забезпечення якості втілюються через організаційні та заохочувальні ініціативи з розвитку викладачів. Упровадження розкладу за системою «12-10» вивільняє пів дня щотижня для професійної рефлексії, оновлення SWOT-аналізу та стратегічного планування. Ці години слугують орієнтирами для неформальної освіти й підвищення кваліфікації у формі

внутрішніх чи міжвишівських тренінгів із менеджменту якості, що забезпечує високу мотивацію педагогів та їхню активну участь у процесах якості [6].

В умовах Провінційної вищої школи Ено – Кондорсе (HEPH – Кондорсе) викладацький склад та освітні програми забезпечуються професійним супроводом з боку спеціалізованої служби педагогічної підтримки (Service d'appui pédagogique – SAP). Діяльність цієї служби чітко спрямована на надання кваліфікованої допомоги академічному персоналу (конфлікти, критерії оцінювання знань студентів, розробка та практика нових форматів іспитів) [7].

У Вищій школі Намюра – Льєжа – Люксембурга (Henallux) для всіх освітніх працівників передбачено широку можливість проходження неперервного професійного навчання як в межах Бельгії, так і за її межами (Erasmus). Окрім цього, весь викладацький склад має чудову можливість брати участь у різноманітних спеціалізованих технічних тренінгах, які професійно організовує Центр навчання та підготовки Льєжа (CLEF). Додатково для всього колективу цього закладу на регулярній основі організовуються спеціальні внутрішні навчальні сесії, чия тематика охоплює як глибоке оволодіння сучасними цифровими інструментами та хмарними платформами (зокрема Moodle, SharePoint, Office365), так і опанування життєво необхідних навичок надання першої домедичної допомоги [8].

Інститут імені королеви Астрід у Монсі є профільним закладом освіти для дорослих, де специфіка навчального процесу полягає в тому, що заняття проводяться для студентів за індивідуальним графіком, оскільки вони працюють. Процес безперервного вдосконалення в цьому закладі спирається переважно на діяльність координатора з якості в інституті, який за сумісництвом обіймає посаду секретаря-вихователя закладу, а також на координаторів кожної окремої секції. Зазначений координатор з якості проводить аналіз показників успішності та не складання інтегрованого іспиту. Весь цей процес постійного вдосконалення обов'язково супроводжується регулярними зустрічами протягом усього академічного року (регулярні наради, загальні збори секції, офіційні збори на початку навчального року, спеціальні координаційні збори секції двічі на рік). Традиційне оцінювання викладання студентами є предметом глибокого переосмислення: стандартні письмові форми можуть бути повністю замінені двома щорічними зустрічами в очному форматі, де студентам

пропонується відкрито й детально обговорити свою навчальну програму, її сильні сторони та моменти, які потребують покращення [4].

Отже, комплексне застосування бельгійських практик – це від інкубаторів інновацій і навчальних мереж (*lerende netwerken*) до фахового менторства та організаційної підтримки утворює дієвий орієнтир для розбудови національної системи безперервного професійного зростання викладацького складу.

Список використаних джерел:

1. Hogeshool Gent instellingsreview : beoordelingsrapport / H. van der Vlist (voorzitter), C. van den Bogaert, Y. Michotte, R. Hajjaji, F. Cox (commissieleden) ; C. Braam (secretaris); M. Slangen (procescoördinator). 2022. 30 p. URL: http://files.nvao.org/pdffiles/NVAOVL2022209%20RAPPORT%20Instell/ingsreview%20HOGENT%20(VL103663-21).pdf (дата звернення: 11.09.2026).
2. Thomas More instellingsreview : beoordelingsrapport 2025 / J. Bogerd (voorzitter), V. Hulpiau, M. Wit, K. van Eetvelt, M. Niels (commissieleden) ; J. de Groof (secretaris); V. Martens (procescoördinator). 2025. 46 p. URL: http://files.nvao.org/pdffiles/VL103581-24_2025-05-28_rapport.pdf (дата звернення: 11.09.2026).
3. Universiteit Hasselt en Transnationale Universiteit Limburg instellingsreview: beoordelingsrapport, 2022 / E. Sterken (voorzitter), A. Aelterman, F. van der Duijn Schouten, R. Verdyck, S. Férauge (commissieleden) ; M. van der Weiden (secretaris) ; D. Carolus (procescoördinator). 2022. URL: http://files.nvao.org/pdffiles/NVAOVL2022361%20RAPPORT%20IR%20UHasselt%20-%20transnationale%20Universiteit%20Limburg%20(VL110189-21).pdf (дата звернення: 11.09.2026).
4. Rapport d'évaluation continue. Cluster Électricité et mécanique: Bachelier en Automobile, Bachelier en Automatisation / Agence pour l'évaluation de la qualité de l'enseignement supérieur (AEQES) ; A. Colet, H. Sallem, C. Blommaert. Mons: Institut Reine Astrid de Mons – Enseignement de Promotion Sociale (IRAM PS). 2025. 20 p. URL: https://www.aeqes.be/rapports_evaluation_details.cfm?documents_id=1190 (дата звернення: 11.09.2026).

5. Vlieghe F., Deville N., Yousfi Steiner N. Rapport d'évaluation continue. Cluster Électricité-Mécanique. Bachelier en électronique (orientation électronique appliquée). Institut Technique Supérieur Cardinal Mercier (ITSCM), 2025. URL: https://www.aeqes.be/documents/RE%20ITSCM%20Elec-Mec_VF.pdf (дата звернення: 12.09.2026).
6. Ben Achour M., Yousfi Steiner N., Godfrin C. Rapport d'évaluation continue. Cluster Électricité et mécanique. Bachelier en Électromécanique (orientation Climatisation et techniques de froid). Haute École Robert Schuman (HERS), 2025. URL: https://www.aeqes.be/documents/RE%20HERS%20ElecMec.pdf (дата звернення: 12.09.2026).
7. Vallée F., Postiaux N., Bafoil G. Rapport d'évaluation continue. Cluster Électricité-Mécanique. Bachelier en automatisation. Bachelier en aérotechnique. Bachelier en électromécanique. Master en alternance en gestion de la maintenance électromécanique. Haute École Provinciale de Hainaut – Condorcet (HEPHC). 2025. URL: https://www.aeqes.be/documents/RE%20Elec-Mec%20HEPHC.pdf (дата звернення: 12.09.2026).
8. Rapport d'évaluation: Bachelier en Mécatronique et robotique (alternance) / M. Ben Achour, G. Bafoil, T. Biz, F. Mogaddham. Haute École de Namur-Liège-Luxembourg (HENALLUX). 2025. 30 p. URL: https://www.aeqes.be/documents/RE%20Henallux%20Elec-Mec.pdf (дата звернення: 12.09.2026).