

Міністерство оборони України
Центральний науково-дослідний інститут Збройних Сил України

ЗАТВЕРДЖЕНО
Наказ начальника Центрального
науково-дослідного інституту
Збройних Сил України
від 31.07.2026 № 44/од



ПОЛОЖЕННЯ
про підвищення кваліфікації наукових працівників
Центрального науково-дослідного інституту Збройних Сил України

1. Загальні положення

1.1. Положення про підвищення кваліфікації наукових працівників Центрального науково-дослідного інституту Збройних Сил України (далі – Положення) визначає процедуру, види, форми, обсяги (тривалість), періодичність, умови підвищення кваліфікації наукових працівників Центрального науково-дослідного інституту Збройних Сил України (далі – Інститут).

1.2. Підвищення кваліфікації є обов'язковою складовою системи забезпечення якості освіти в Інституті. Результати підвищення кваліфікації враховуються під час проведення конкурсів на заміщення вакантних посад працівників.

1.3. Метою підвищення кваліфікації працівників є їхній професійний розвиток відповідно до державної політики у галузі освіти та забезпечення якості освіти, що стосуються розвитку людського потенціалу.

1.4. Основними завданнями підвищення кваліфікації працівників є формування професійних компетентностей, визначених відповідним професійним стандартом, а також індивідуальним планом професійного розвитку працівника, який формується ним особисто за підтримки і консультування колег та посадових осіб Інституту, які є відповідальними за професійний розвиток працівників.

1.5. Основні напрями підвищення кваліфікації:

розвиток професійних компетентностей (оновлення та розширення фахових знань, удосконалення раніше набутих та/або набуття нових компетентностей в межах професійної діяльності чи галузі знань тощо);

опанування новітніх технологій, ознайомлення з сучасним обладнанням, досягненнями науки, техніки та перспективами їх розвитку;

вивчення передового педагогічного досвіду, зокрема спрямованого на формування у здобувачів освіти вміння висловлювати власну думку, здатності до критичного та системного мислення, логічного обґрунтування своєї позиції, розвиток творчих здібностей, ініціативності, вміння керувати своїми емоціями, оцінювати ризики, приймати рішення, розв'язувати проблеми, здатності ефективно співпрацювати з іншими людьми;

набуття сучасного досвіду формування змісту навчання з урахуванням його цільового спрямування, посадових обов'язків працівників, здобутої освіти, досвіду практичної роботи та професійної діяльності (розроблення, вдосконалення та оновлення програм освітніх компонентів, підготовка навчальних і методичних матеріалів, оцінювання результатів навчання, розроблення і вдосконалення освітньо-наукових програм тощо);

створення безпечного освітнього середовища;

застосування досвіду реалізації змісту навчання, що передбачає його диференціацію, індивідуалізацію, використання інформаційно-комунікативних та цифрових технологій в освітньому процесі;

мовленнєва, цифрова, комунікаційна, інклюзивна, емоційно-етична компетентність;

академічна доброчесність;

розвиток управлінської компетентності тощо.

1.6. Наукові працівники можуть підвищувати кваліфікацію в Україні та за її межами (крім держави, що визнана Верховною Радою України державою-агресором чи державою-окупантом).

1.7. Наукові працівники самостійно обирають конкретні форми, види, напрями та суб'єктів надання освітніх послуг з підвищення кваліфікації (далі – суб'єкти підвищення кваліфікації).

Суб'єктом підвищення кваліфікації може бути заклад освіти (його структурний підрозділ), наукова установа, інша юридична чи фізична особа, у тому числі фізична особа – підприємець, що провадить освітню діяльність у сфері підвищення кваліфікації педагогічних та/або науково-педагогічних працівників. Суб'єкт підвищення кваліфікації може організувати надання освітніх послуг з підвищення кваліфікації за місцем провадження власної освітньої діяльності та/або за місцем роботи працівника, за іншим місцем (місцями) та/або дистанційно, якщо це передбачено договором та/або відповідною програмою.

1.8. Обсяг (тривалість) підвищення кваліфікації встановлюється в кредитах Європейської кредитної трансферно-накопичувальної системи (далі – ЄКТС) (один кредит ЄКТС становить 30 годин) за накопичувальною системою.

Обсяг (тривалість) підвищення кваліфікації наукових працівників Інституту впродовж п'яти років не може бути меншим, ніж 6 кредитів ЄКТС.

2. Види і форми підвищення кваліфікації

2.1. Підвищення кваліфікації наукових працівників здійснюється за видами та формами, які обираються з урахуванням результатів самооцінки компетентностей і професійних потреб, змісту й досвіду власної наукової та викладацької діяльності та посадових обов'язків тощо.

2.2. Підвищення кваліфікації наукових працівників здійснюється за такими видами:

навчання з метою підвищення кваліфікації, у тому числі участь у наукових семінарах, практикумах, тренінгах, вебінарах, майстер-класах тощо;

стажування;

здобуття третього (освітньо-наукового) рівня або наукового рівня вищої освіти за профілем діяльності наукового працівника.

Підвищення кваліфікації (стажування) за тривалістю здійснюється за такими видами:

довгострокове підвищення кваліфікації (стажування);

короткострокове підвищення кваліфікації (стажування) за індивідуальною програмою, за програмою закладу-виконавця (симпозіуми, семінари, семінари-тренінги, тренінги тощо).

Тривалість короткострокового підвищення кваліфікації (до двох тижнів) за обсягом годин не більше 3 кредитів ЄКТС. Періодичність короткострокового підвищення кваліфікації встановлюється керівництвом Інституту залежно від практичної потреби.

Тривалість довгострокового підвищення кваліфікації (два і більше

тижнів) за обсягом годин навчальної програми складає не менше 3 кредитів ЄКТС. Періодичність довгострокового підвищення кваліфікації наукових працівників установлюється керівництвом Інституту залежно від потреби, але не рідше ніж один раз на п'ять років.

Окремі види діяльності наукових працівників (участь у програмах академічної мобільності, наукове стажування, самоосвіта, здобуття наукового ступеня, подання наукових робіт на здобуття премій або стипендій, видання монографій, тощо) можуть бути визнані як підвищення кваліфікації.

2.3. Підвищення кваліфікації наукових працівників може проводитися:

на базі Інституту;

в наукових установах;

вищих військово-навчальних закладах за спорідненим напрямком діяльності;

в органах військового управління, в організаціях, установах Міністерства оборони України, Генерального штабу Збройних Сил України, на заходах підготовки військ (сил) та виконання ними завдань, випробуваннях озброєння та військової техніки тощо;

на підприємствах, в науково-дослідних установах, організаціях і установах інших міністерств і відомств України.

2.4. Формами підвищення кваліфікації є:

інституційна (очна (денна, вечірня), заочна, дистанційна, мережева);

інформальна, у тому числі на робочих місцях, у наукових підрозділах;

неформальна, поза робочими місцями в позаурочний час.

Форми підвищення кваліфікації можуть поєднуватись.

2.5. Підвищення кваліфікації наукових працівників здійснюється згідно з індивідуальним планом наукової роботи на рік, який затверджується начальником наукового підрозділу Інституту.

2.6. Наукові працівники мають право на підвищення кваліфікації поза межами індивідуального плану в позаробочий та позаслужбовий час.

2.7. Наукові працівники направляються для участі у проведенні наукових досліджень, випробуваннях озброєння і військової техніки, під час підготовки військ (сил) та їх застосування за планами Міністерства оборони України, Головнокомандувача Збройних Сил України, начальника Генерального штабу Збройних Сил України, командувачів видів, окремих родів військ (сил) Збройних Сил України, командувачів оперативних командувань, керівників структурних підрозділів апарату Міністерства оборони України та Генерального штабу Збройних Сил України.

Залучення наукових працівників для проведення досліджень під час підготовки військ (сил) та їх застосування, випробуваннях озброєння і військової техніки має здійснюватися з урахуванням наукової та науково-технічної діяльності, а також освітнього процесу в Інституті.

2.8. Підвищення кваліфікації наукових працівників Інституту за індивідуальними формами здійснюється під час:

проведення ними наукової та науково-технічної діяльності, всіх видів навчальних занять, методичної, професійної підготовки;

занять з індивідуальної підготовки;
самостійної роботи з удосконалення військових і спеціальних знань;
навчання в ад'юнктурі, докторантурі;
навчання на курсах;
підготовки і захисту дисертаційних робіт здобувачами, якщо їх тематика відповідає спеціальностям підготовки фахівців.

2.9. Неформальна освіта – це освіта, яка здобувається, як правило, за освітніми програмами та не передбачає присудження визнаних державою освітніх кваліфікацій за рівнями освіти, але може завершуватися присвоєнням професійних та/або присудженням часткових освітніх кваліфікацій.

2.10. Інформальна освіта (самоосвіта) – це освіта, яка передбачає самоорганізоване здобуття науковими працівниками певних компетентностей, зокрема під час повсякденної діяльності, пов'язаної з професійною, громадською або іншою діяльністю, тощо.

3. Планування, організація та зміст підвищення кваліфікації

3.1. Організація та координація підвищення кваліфікації наукових працівників здійснюється начальниками наукових підрозділів Інституту спільно з науково-організаційним відділом.

Начальник науково-дослідного управління (центру, відділу) несе персональну відповідальність за своєчасне надання заяви (рапорту) наукового працівника щодо направлення на підвищення кваліфікації, а також за перерозподіл його наукового навантаження на час виконання заходів з підвищення кваліфікації.

3.2. Контроль діяльності Інституту із підвищення кваліфікації наукових працівників покладається на заступника начальника Інституту з наукової роботи.

3.3. Питання підвищення кваліфікації наукових працівників відображаються в плануючих та звітних документах науково-дослідних підрозділів.

3.4. Наукові працівники направляються для підвищення кваліфікації згідно з запланованими в Плані наукової і науково-технічної діяльності Інституту (далі – План) на поточний рік (розділ підвищення кваліфікації наукових працівників Інституту), стажування планується та здійснюється на підставі погоджувальних документів органів військового управління, наукових установ, вищих військових навчальних закладів, підприємств, організацій.

Наукові працівники можуть короткостроково підвищувати кваліфікацію поза планом підвищення кваліфікації.

3.5. Проходження підвищення кваліфікації є обов'язковим. Перенесення його терміну допускається за наявності поважних причин (підтверджених відповідним офіційним документом), які зумовлюють зміну плану підвищення кваліфікації або стажування (фіксується відповідною заявою, узгодженою з начальником структурного підрозділу на ім'я заступника начальника Інституту з наукової роботи).

3.6. Наукові працівники, які відповідно до Плану проходитимуть підвищення кваліфікації, оформлюють такі типові документи:

рапорт (заява) про направлення на підвищення кваліфікації (стажування);
витяг з протоколу засідання секції наукової ради наукового підрозділу щодо доцільності підвищення кваліфікації;

направлення на підвищення кваліфікації (стажування) (Додаток 1);
індивідуальний план підвищення кваліфікації (стажування), що містить інформацію про мету, тему, завдання, доцільність і обсяг (тривалість), його зміст, очікувані результати, вимоги щодо виконання запланованих заходів (Додаток 2);

клопотання на підвищення кваліфікації чи стажування.

За результатами стажування наукових працівників відпрацьовується звіт.

3.7. Направлення для підвищення кваліфікації за межі України здійснюється відповідно до вимог чинного законодавства.

3.8. Науково-методичне забезпечення навчання наукових працівників здійснюється науковими та іншими структурними підрозділами Інституту або інших установ-виконавців.

3.9. Підвищення кваліфікації наукових працівників Інституту здійснюється за програмами, що розробляє суб'єкт підвищення кваліфікації.

3.10. Програма підвищення кваліфікації повинна містити інформацію про:
розробника (розробників);

найменування програми;

мету;

напрямок;

зміст:

обсяг (тривалість), що встановлюється в годинах без урахування самостійної (позааудиторної) роботи та/або в кредитах ЄКТС з урахуванням самостійної (позааудиторної) роботи;

форму (форми) підвищення кваліфікації;

перелік компетентностей, що вдосконалюватимуться/набуватимуться (загальні, фахові тощо).

Також програма може містити інформацію стосовно:

розподілу годин за видами діяльності (консультація, аудиторна, практична, самостійна і контрольні заходи тощо);

осіб, які виконують програму (рівень вищої освіти, категорія, науковий ступінь, педагогічне/вчене звання, місце та/або досвід роботи тощо);

строку виконання програми;

місця виконання програми (за місцезнаходженням суб'єкта підвищення кваліфікації та/або за місцезнаходженням замовника тощо);

очікуваних результатів навчання;

вартості (у разі встановлення) або про безоплатний характер надання освітньої послуги; графіку освітнього процесу;

мінімальної та максимальної кількості осіб в групі;

документу, що видається за результатами підвищення кваліфікації тощо.

Обсяг (тривалість) програми підвищення кваліфікації визначається відповідно до її фактичної тривалості.

Керівники наукових підрозділів та наукові працівники всіх рангів у разі, якщо вони вперше призначені на наукову посаду, проходять підвищення кваліфікації відповідно до займаної посади протягом двох перших років роботи або проходження служби.

Обсяги такого підвищення кваліфікації визначається Науковою радою Інституту.

3.10. Стажування – одна з основних форм підвищення кваліфікації, що проводиться шляхом виконання науковими працівниками професійних завдань та функцій на певній посаді.

3.11. Стажування здійснюється з метою формування та закріплення на практиці професійних компетентностей, здобутих у результаті теоретичної підготовки, щодо виконання завдань і обов'язків на займаній посаді або посаді вищого рівня, засвоєння вітчизняного та зарубіжного досвіду, формування особистісних якостей для виконання професійних завдань на новому, більш високому якісному рівні в межах певної спеціальності.

Під час стажування наукові працівники Інституту вивчають сучасний науковий досвід, інноваційні технології, знайомляться з найновішими досягненнями науки, техніки.

3.12. Стажування наукових працівників може здійснюватися в іншій науковій установі або закладі освіти і в Інституті за місцем роботи наукового працівника. Керівником такого стажування призначається науковий працівник, який працює у суб'єкта підвищення кваліфікації за основним місцем роботи, має науковий ступінь та/або вчене звання і не менше десяти років досвіду роботи на посадах наукових працівників.

3.13. Стажування наукових працівників може проводитися також у структурних підрозділах Міністерства оборони України та Генерального штабу Збройних Сил України, у наукових установах, на підприємствах і в організаціях Міністерства оборони України та інших центральних органах виконавчої влади України під керівництвом керівника стажування, який має відповідний досвід роботи та кваліфікацію.

3.14. В процесі стажування наукових працівників основну увагу зосереджують:

- на підвищенні професійного рівня, удосконаленні методичних навичок та наукової майстерності;

- на поглибленні знань зі своєї та суміжної галузі наукових досліджень для здійснення комплексного підходу до досліджень;

- на практичній направленості навчання;

- на вивченні передового наукового досвіду, інноваційних технологій та досвіду їх упровадження;

- на розробці науково-методичних матеріалів, призначених для використання в науковій діяльності та освітньому процесі.

Керівником такого стажування призначається науковий працівник, який працює у суб'єкта підвищення кваліфікації за основним місцем роботи, має

науковий ступінь та/або вчене звання і не менше десяти років досвіду роботи на посадах наукових працівників.

3.15. Стажування здійснюється за індивідуальним планом, що розробляється структурним підрозділом Інституту, в якому здійснюється стажування, розглядається на засіданні секції наукової ради підрозділу й затверджується керівником за місцем проведення.

Індивідуальний план стажування повинен містити інформацію про мету, загальну тему, завдання, обсяг (тривалість), зміст та очікувані результати стажування.

Індивідуальна план стажування може містити також іншу інформацію, що стосується проходження стажування працівником, і складається з урахуванням спеціальності наукового працівника і досвіду його практичної роботи, та може передбачати:

- розробку науково-методичних матеріалів для використання в науковій діяльності та освітньому процесі;

- самостійну теоретичну підготовку;

- набуття знань, умінь та навичок з використання інноваційних технологій;

- набуття професійних і організаторських навичок;

- вивчення нормативно-правових актів щодо організації наукової діяльності та освітнього процесу;

- виконання функціональних обов'язків посадових осіб (як тимчасово виконуючий обов'язки або дублер);

- вивчення технологій індивідуалізації наукової та освітньої діяльності;

- розроблення пропозицій щодо удосконалення наукової діяльності та освітнього процесу, підготовку наукової праці (статті, навчального посібника, монографії тощо) з актуальних проблем розвитку науки;

- вивчення найновіших досягнень науки і техніки, технологій і перспектив їх розвитку;

- опанування методики проведення наукових досліджень;

- надання науково-технічної, консультативно-дорадчої, освітньої допомоги підприємствам, організаціям, науковим установам та навчальним закладам, де здійснюється стажування;

- участь у нарадах, конференціях, офіційних та ділових зустрічах тощо.

3.16. Керівник стажування робить відмітки в програмі про хід та результати стажування. Стажування завершується підбиттям підсумків й оцінюванням рівня набутих знань, умінь та навичок. Форми підсумкового контролю визначаються установою, яка здійснює навчання.

4. Визнання результатів підвищення кваліфікації

4.1. Не потребують окремого визнання чи підтвердження (зараховуються автоматично):

- результати підвищення кваліфікації, отримані у суб'єктів підвищення кваліфікації, які мають ліцензію на провадження освітньої діяльності у сфері післядипломної освіти (за видом освітньої діяльності – підвищення

кваліфікації) або провадять освітню діяльність за акредитованою освітньою програмою;

результати стажування в іншому закладі вищої освіти (далі – ЗВО) за наявності відповідного документа (довідки ЗВО);

результати підвищення кваліфікації на базі Інституту за затвердженою програмою;

результати наукового стажування (за наявності документа про наукове стажування);

результати здобуття наукового ступеня/ ступеня за рівнем вищої освіти (за наявності відповідного диплома про здобуття наукового ступеня чи ступеня вищої освіти).

4.2. Потребують окремого визнання рішенням Наукової ради Інституту:

результати неформальної освіти (участь у семінарах / вебінарах / практикумах / майстер-класах / тренінгах) за наявності сертифіката/ свідоцтва;

результати інформальної освіти (самоосвіти) за наявності звіту про діяльність.

4.3. Визнання результатів неформальної освіти можливе за умов:

якщо тема, що зазначена у сертифікаті / свідоцтві відповідає змісту освітнього компонента (навчальної дисципліни), яку забезпечує науковий працівник;

якщо тема, що зазначена у сертифікаті / свідоцтві сприяє підвищенню якості реалізації педагогічної /наукової діяльності наукового працівника.

4.4. Процедура визнання результатів неформальної освіти.

4.4.1. Науковий працівник Інституту протягом одного місяця після завершення підвищення кваліфікації подає на начальника наукового підрозділу Інституту копію документа про результати неформальної освіти.

4.4.2. Начальник наукового підрозділу Інституту, за умови, якщо тема підвищення кваліфікації відповідає освітньому компоненту (навчальній дисципліні), що забезпечує науковий працівник чи сприяє підвищенню якості реалізації його педагогічної /наукової діяльності, приймає рішення і рекомендує Науковій раді Інституту визнати отримані кредити як підвищення кваліфікації. На Наукову раду Інституту подається рапорт (витяг засідання секції наукової ради наукового підрозділу).

4.4.3. Наукова рада Інституту відкритим голосуванням визнає результати неформальної освіти наукового працівника. Питання щодо визнання результатів неформальної освіти наукових працівників (за поданими рапортами від наукових підрозділів) можна розглядати щомісячно або узагальнено один раз на семестр.

4.4.4. Результати неформальної освіти (кредити) зараховуються в повному обсязі, що вказаний у поданому документі (сертифікаті / свідоцтві) та за накопичувальною системою додаються до результатів підвищення кваліфікації і вважаються актуальними протягом останніх п'ять років.

4.4.5. У разі невизнання результатів підвищення кваліфікації начальник наукового підрозділу Інституту може надати науковому працівнику

рекомендації щодо повторного підвищення кваліфікації в інших суб'єктів підвищення кваліфікації чи за іншою темою.

4.5. Процедура визнання результатів інформальної освіти.

4.5.1. Результати інформальної освіти (самоосвіти) наукового працівника, який має науковий ступінь та/або вчене, почесне чи педагогічне звання, можуть бути визнані як підвищення кваліфікації.

4.5.2. Критерії визнання цього виду підвищення кваліфікації:

наявність ухваленого та затвердженого в установленому порядку звіту; персональна наукова, науково-технічна робота наукового працівника, що виконана у процесі (за результатами) підвищення кваліфікації та оприлюднена на офіційному веб-сайті Інституту та/або на сайті електронного навчання.

4.5.3. Клопотання наукового працівника щодо визнання його результатів інформальної освіти (самоосвіти) розглядається на засіданні секції наукової ради наукового підрозділу упродовж місяця з дня подання клопотання.

4.5.4. Наукова рада Інституту відкритим голосуванням визнає результати інформальної освіти наукового працівника (згідно поданого рапорту від підрозділу).

5. Прикінцеві положення

5.1. Це Положення схвалюється Науковою радою Інституту та затверджується і вводиться в дію наказом начальника Інституту.

5.2. Зміни та доповнення до цього Положення вносяться у встановленому в Інституті порядку та оформлюються відповідними нормативними актами.

ЗАТВЕРДЖУЮ

Начальник Центрального науково-
дослідного інституту Збройних Сил України

(військове звання, підпис Власне ім'я, ПРИЗВИЩЕ)
“ ____ ” _____ 202_ року

НАПРАВЛЕННЯ

на підвищення кваліфікації (стажування) наукового працівника

Прізвище, ім'я, по батькові _____
який/яка працює _____

(найменування структурного підрозділу)

_____ Центрального науково-дослідного інституту
Збройних Сил України

Науковий ступінь _____

Вчене звання _____

Посада _____

Перелік навчальних дисциплін, що викладає науковий працівник:

Загальний стаж роботи _____

Педагогічний (науково-педагогічний) стаж _____

Аспірантура (докторантура) _____

(найменування закладу вищої освіти, рік закінчення)

Інформація щодо попереднього підвищення кваліфікації (стажування):

Телефон _____

Прошу зарахувати на підвищення кваліфікації (стажування) з

“ ____ ” _____ 202_ року по “ ____ ” _____ 202_ року (год., кредитів
ЄКТС).

(посада, військове звання)

(підпис)

(Власне ім'я, ПРИЗВИЩЕ)

ЗАТВЕРДЖУЮ
Начальник Центрального науково-
дослідного інституту Збройних Сил України

(військове звання, підпис Власне ім'я, ПРІЗВИЩЕ)
“ ____ ” _____ 202_ року

**ІНДИВІДУАЛЬНИЙ ПЛАН
підвищення кваліфікації (стажування)**

(прізвище та ініціали працівника)

(посада)

(науковий ступінь, вчене звання)

Центрального науково-дослідного інституту Збройних Сил України

(найменування установи, в якій здійснюватиметься підвищення кваліфікації (стажування))

Термін підвищення кваліфікації

з “ ____ ” _____ 20__ р. по “ ____ ” _____ 20__ р.

Завдання підвищення кваліфікації

№	Види підвищення кваліфікації	Завдання	Очікувані результати	Обсяг
Всього				

Завдання індивідуальної програми розглянуто на засіданні Секції наукової ради

протокол № ____ від “ ____ ” _____ 20__ р.,

Науковий працівник _____

(підпис)

(Власне ім'я, ПРІЗВИЩЕ)

Начальник науково-дослідного центру (управління) _____

(підпис)

(Власне ім'я, ПРІЗВИЩЕ)