



УТВЕРЖДАЮ:
Директор
МБУК «ЦБС г. Саянска»
К.Г. Осипова
2025г.

ПОЛОЖЕНИЕ о Центре компетенций

I. Область назначения и термины

1.1. Настоящее Положение о Центре компетенций «Знания для Жизни» определяет основные требования и правила к организации деятельности, задачи, функции и порядок деятельности, критерии и показатели качества предоставляемых услуг.

1.2. Центр компетенций не является самостоятельным юридическим лицом.

1.3. Муниципальный Центр компетенций создается на базе МУК «Централизованная библиотечная система г.Саянска» (далее – МУК ЦБС), который является центром сбора и трансфера лучшего опыта и знаний для их повторного применения.

1.4. Требования данного Положения обязательны для исполнения всеми работниками центра компетенций.

1.5. В настоящем Положении используются следующие определения и сокращения:

- Знания для Жизни – конкретные сведения, необходимые человеку для решения его жизненных задач, в интересах собственного развития и самореализации. Информация, умения и навыки, которые помогают человеку успешно справляться с повседневными задачами, принимать обоснованные решения и адаптироваться к различным жизненным ситуациям. Они охватывают широкий спектр областей и могут быть как практическими, так и теоретическими.
- Компетенция – знания, умения, навыки и личные качества, которые требуются для выполнения определенных задач.
- Профиль компетенций – список компетенций, относящихся к конкретной трудовой функции либо социальной роли, с точным определением уровня их проявления. Это индивидуальная эталонная модель компетенций, необходимая для реализации определенной трудовой функции или роли. В отличие от простого перечисления компетенций, профиль компетенций характеризуется точным определением уровня их проявления (по уровням владения), что позволяет объективно оценить готовность специалиста или кандидата к выполнению определённых задач. Он может включать как общие компетенции (например, коммуникативные навыки, умение работать в команде), так и специфические, характерные для конкретной профессии или роли.
- Центр компетенций – это площадка на базе библиотеки по постоянному целенаправленному повышению квалификации работников, внедрению востребованных в отрасли профилей компетенций, выстраиванию персонализированных планов карьерного роста работников библиотек Саянска для обеспечения развития людей и территорий, трансфера лучших практик.

II. Основные положения

2.1. Центр компетенций является площадкой на базе библиотеки, способствующей внедрению культуры непрерывного совершенствования и инноваций в сообществе работников культуры, творческой интеллигенции и активных жителей региона для поддержки социальных и экономических изменений в регионе, а также для обеспечения развития Саянска и жителей города.

2.2. В своей деятельности Центр компетенций руководствуется следующими документами: Конституцией Российской Федерации; Федеральными законами и законами Российской Федерации; указами и распоряжениями Президента Российской Федерации; постановлениями и распоряжениями Правительства Российской Федерации; нормативными правовыми актами органов исполнительной власти Российской Федерации; Уставом МУК ЦБС; иными локальными нормативными актами организаций; действующими соглашениями между библиотекой и другими организациями, подведомственными Министерству культуры РФ, Министерству науки и высшего образования РФ, Министерству труда и социальной защиты РФ; Приказом Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 14.09.2022 № 527н «Об утверждении профессионального стандарта 2Специалист по библиотечно-информационной деятельности»; настоящим Положением.

2.3. Место нахождения муниципального Центра компетенций: 666302, Россия, Иркутская область, г. Саянск, мкрн. Центральный, д.2.

III. Проблемы, цель, задачи, функции Центра Компетенций

3.1. Центр компетенций направлен на решение следующих ключевых проблем, препятствующих развитию человеческого капитала и социокультурной сферы:

- *Недостаточная адаптация системы повышения квалификации к современным вызовам.* Деятельность ЦК предполагает создание гибкой и оперативной системы обучения, способной быстро реагировать на изменения в профессиональных требованиях и социокультурном контексте; переход от традиционных форм повышения квалификации к обучению по запросу (learning on demand) с использованием современных информационных технологий и онлайн-платформ.
- *Несоответствие компетенций специалистов потребностям рынка труда.* Сотрудники ЦК разрабатывают и внедряют компетентностные профили, отражающие актуальные требования к специалистам библиотечной сферы и сферы культуры в целом. Благодаря деятельности ЦК предполагается формирование у специалистов компетенций в области цифровых технологий, коммуникаций, проектного управления, социокультурного проектирования, поддержки гражданских инициатив, необходимых для эффективной работы в современных условиях.
- *Высокая текучесть кадров.* Ситуация обостряется сокращением числа студентов библиотечно-информационного профиля в образовательных учреждениях, старением кадров библиотек, пополнением их штатов специалистами из смежных сфер деятельности. Студенты и выпускники образовательных учреждений, не рассматривают библиотеку привлекательным местом для трудоустройства, профессиональной реализации и карьерного роста.
- *Ограниченный доступ к “качественным” знаниям и лучшим практикам ввиду перегруженности информацией.* На базе ЦК предполагается внедрение практики обмена опытом, лучшими кейсами и инновационными подходами между библиотеками и другими организациями для усиления роли библиотек, как центров компетенций.
- *Низкий уровень подготовки будущих специалистов библиотечного сообщества в русле формального образования.* Университеты и организации профессионального образования (колледжи, техникумы), традиционно являясь кузницами библиотечных кадров, зачастую не успевают за стремительно меняющимися требованиями к специалистам, а образовательные программы, ориентированные на фундаментальные знания и базовые навыки, не всегда в полной мере отвечают потребностям библиотек, трансформирующихся в multifunctional центры информации, культуры и образования. Деятельность ЦК направлена на

восполнение пробелов в образовании, предоставление актуальных знаний и навыков, а также создание площадки для обмена опытом.

- Недостаточное использование потенциала библиотек как центров развития человеческого капитала. Деятельность ЦК направлена на трансформацию библиотеки в современный образовательный центр, предоставляющий возможности для непрерывного обучения и развития компетенций как специалистам библиотек, так и всем заинтересованным саянцам; актуализация деятельности и функционала библиотек за счет включения новых образовательных программ, проведения мастер-классов и тренингов, а также создания комплексных условий для реализации творческих и проектных инициатив.
- Ослабление роли государственных и центральных муниципальных библиотек в области поддержки и развития компетенций работников библиотек-филиалов. Деятельность ЦК направлена на трансформацию государственных и центральных муниципальных библиотек региона в распределенные образовательно-исследовательские и методические центры подготовки библиотечных кадров нового формата. Деятельность библиотек, на базе которых будут созданы центры компетенций, направлена на создание единой образовательной экосистемы, предусматривающей обеспечение доступа к актуальным образовательным ресурсам, организации стажировок и обучения для новых сотрудников, проведение комплексных исследований в области библиотечного дела и разработке методических рекомендаций для библиотек учреждения.
- Недостаточная интеграция библиотек в процессы социально-экономического развития региона. Эффектом деятельности ЦК станет повышение роли библиотек как акторов развития образования, точек доступа к актуальным знаниям и навыкам, необходимым для адаптации к быстро меняющемуся миру и для оперативного решения возникающих жизненных ситуаций; усиление роли региональных библиотек в реализации региональных проектов и программ, направленных на развитие человеческого капитала и социокультурной сферы.

3.2. *Ключевая цель Центра компетенций* – непрерывное целенаправленное повышение квалификации специалистов библиотек, направленной на приобретение компетенций, необходимых для поддержки социальных и экономических изменений в г.Саянске, для обеспечения развития людей и территории и для оперативного решения жизненных ситуаций жителей.

3.3. *Задачи Центра компетенций:*

3.3.1. разработка и воплощение адекватных вызовам времени компетентностных профилей сотрудников библиотек, способных удовлетворять актуальный запрос жителей г.Саянска;

3.3.2. мониторинг внедрения полученных знаний и навыков в деятельность библиотек в разрезе каждого специалиста, библиотеки и конкретной территории в целом;

3.3.3. выстраивание персонализированных планов профессионального развития каждого специалиста библиотек;

3.3.4. настройка «живой» системы свободного обращения социально значимых знаний и практик в модельной библиотечной сети региона;

3.3.5. обеспечение востребованности и доступности знания в любой момент по запросу;

3.3.6. продвижение библиотеки как нового университета, актора развития образования, точки доступа к актуальным знаниям, навыкам и практикам, необходимым для адаптации к быстро меняющемуся миру и для оперативного решения жизненных ситуаций;

3.3.7. анализ рынка труда и определение востребованных компетенций в отрасли в регионе;

3.3.8. внедрение программ обучения и переподготовки кадров в соответствии с актуальными требованиями отрасли;

3.3.9. организация семинаров, конференций и других мероприятий, направленных на обмен опытом и знаниями в отрасли;

3.3.10. сотрудничество с местными органами власти, образовательными учреждениями и другими организациями для поддержки развития отрасли и региона.

3.4. Функции Центра компетенций

3.4.1. Информационно-методическая функция:

- Участие в разработке методологии деятельности ЦК (ценностных оснований, типологии, форм деятельности, методов, технологий и инструментов, подходов к обеспечению качества)
- Проведение аудита компетенций в сети учреждения и разработка профилей компетенций;
- Участие в генерации и подборе инструментов и технологий реализации образовательных продуктов;
- Участие в формировании сети образовательных событий для библиотек г.Саянска и Иркутской области;
- Оказание поддержки (консультативной, практической, индивидуальной, групповой, массовой) пользователям Центра в решении информационных задач, возникающих в процессе их учебной, профессиональной и досуговой деятельности;

3.4.2. Образовательная функция:

- Генерация идей, инициатив, творческих концепций;
- Проведение образовательных мероприятий, в том числе сетевых, для разных целевых аудиторий;
- Участие в разработке и ведении базы знаний;
- Участие в реализации сетевых образовательных проектов и программ повышения квалификации.

3.4.3. Аналитическая функция:

- Участие в разработке аналитических инструментов;
- Мониторинг рынка образовательных услуг;
- Подготовка аналитических материалов по запросам.

3.4.4. Продвижение:

- Публикация материалов в социальных сетях (собственных, партнерских) в разрезе b2c, b2b, b2g;
- Организация и проведение информационных акций и кампаний;
- Организация и проведение круглых столов, аквариумов, дебатов и иных групповых обсуждений;
- Участие в партнерских мероприятиях (конференциях, форумах) для продвижения ЦК.

3.5. *Целевые аудитории деятельности центра компетенций (ключевые заинтересованные стороны)* - жители г.Саянска с социальным, информационным, культурным запросом, с общественными инициативами; профессиональное библиотечное сообщество Иркутской области; органы региональной и муниципальной власти, ответственные за реализацию Национальных целей развития (в соответствии с Указом Президента Российской Федерации от 7 мая 2024 г. № 309 «О национальных целях развития Российской Федерации на период до 2030 года и на перспективу до 2036 года»).

IV. Руководство и управление центром компетенций

4.1. Общее руководство деятельностью Центра компетенций осуществляет директор библиотеки. Непосредственное руководство (при необходимости) осуществляет заведующий отделом методико-библиографической работы учреждения.

4.2. Центр компетенций в своей работе руководствуется принципами функциональной структуры управления, сочетающей в себе централизацию стратегических решений и децентрализацию оперативных и внутренних решений. Решения, определяющие долгосрочное развитие, конкурентные преимущества и общую направленность деятельности, принимаются на высшем уровне управления (например, директор, координационный совет при директоре, заведующий научно-методическим отделом и др.). Решения, касающиеся текущей деятельности, ежедневных профессиональных задач и внутренних процессов, делегируются на более низкие уровни управления и исполнителям.

4.3. Трудовые отношения работников регулируются Трудовым кодексом Российской Федерации. Руководитель Центра компетенций несет ответственность за результаты деятельности в пределах своих компетенций.

4.4. Должностные обязанности сотрудников Центра компетенций, условия их труда определяются трудовыми договорами, заключенными с каждым сотрудником, локальными актами, должностными инструкциями, а также настоящим Положением.

4.5. Для выполнения возложенных задач и функций могут быть созданы рабочие группы (в том числе межотраслевые) из числа членов Центра компетенций с привлечением экспертов. Состав рабочих групп, порядок их работы, значение (характер) принимаемых решений, а также срок работы (при необходимости), устанавливается координационным советом при директоре библиотеки.

V. Структура Центра компетенций и функционал деятельности

5.1. Структура и численность работников ЦК определяется решаемыми задачами, условиями, выполняемыми функциями и особенностями деятельности центра компетенций.

5.2. Структура ролей в ЦК (один человек может совмещать несколько смежных ролей): методист-методолог, аналитик-исследователь, разработчик проектов и образовательных продуктов, специалист по продвижению.

5.3. Функционал деятельности сотрудников центра компетенций:

- *методист-методолог*: участие в разработке инструментов, технологий, методических продуктов, участие в разработке профилей компетенций, разработка продуктовых линеек для своего ЦК, участие в аудите компетенций сотрудников библиотеки, участие в методических мероприятиях и пр.
- *аналитик-исследователь* - проведение аналитических исследований деятельности своего ЦК, подготовка аналитических материалов и отчетов.
- *разработчик проектов и образовательных продуктов* - участие в генерации идей, инициатив, творческих концепций по профилю деятельности ЦК, участие в сетевых образовательных проектах и программах, проведение образовательных мероприятий, в том числе сетевых, для разных целевых аудиторий, предоставление материалов для базы знаний по профилю ЦК, трансфер знаний в другие библиотеки и др.
- *специалист по продвижению и информационной поддержке* - публикация материалов по профилю ЦК в социальных сетях, участие в информационных акциях и кампаниях по профилю ЦК, участие в круглых столах, аквариумах, дебатах и иных групповых обсуждениях по профилю ЦК, участие в партнерских мероприятиях (конференциях, форумах) для продвижения ЦК и др.

VI. Показатели и критерии качества деятельности Центра Компетенций

6.1. Показатели качества предоставления услуг:

- Обеспечение непрерывных контактов с ключевыми интересантами по вопросам генерации и трансляции знаний по профилям ЦК;
- Организация общественной экспертизы проектов, программ и продуктов ЦК;
- Развитие компетенций специалистов ЦК;
- Поддержка благополучателей ЦК до, во время и после реализации образовательных мероприятий;
- Высокий уровень удовлетворенности участников образовательных мероприятий (обратная связь, рейтинги, отзывы, анкетирование);
- Возможность масштабирования разработанных решений и методик с целью применения в других библиотеках.

6.2. Показатели и критерии качества деятельности ЦК

Эффективность и результативность деятельности Центра Компетенций, включая количественные и качественные показатели, отражены в таблицах 2 и 3 соответственно.

Таблица 2. Количественные показатели эффективности и результативности деятельности Центра компетенций в 2025 и до 2030 года (нарастающим итогом)

Количественные показатели		
Наименование	2025	2030
Количество центров компетенций, ед.	1 на базе центральной городской библиотеки	1 на базе центральной городской библиотеки, 1 – на базе центральной детской библиотеки, 2 – на базе малых библиотек
Количество получателей услуг ЦК, чел.	5 человек	25 человек
Количество мероприятий в ЦК, ед.	10	50
Количество профилей компетенций (уникальных), ед.	0	3
Количество методических продуктов, ед.	1	не менее 5

Таблица 3. Качественные показатели эффективности и результативности деятельности Центра компетенций в 2025 и до 2030 года (нарастающим итогом)

Качественные показатели		
Наименование	2025	2030

Качественные показатели		
Наименование	2025	2030
Развитие компетенций получателей услуг ЦК	не менее 70% получателей услуг отмечают уверенный рост компетенций	не менее 90% получателей услуг отмечают уверенный рост компетенций
Применение полученных компетенций на практике	не менее 75% получателей услуг применяют полученные компетенции на практике	не менее 90% получателей услуг применяют полученные компетенции на практике
Концентрация специалистов, обладающих компетенциями по профилям ЦК, в каждой ЦМБ с ее филиалами	не менее чем в 1 библиотеке сети есть специалисты, обладающие не менее чем 50% компетенций по профилю ЦК	Во всех библиотеках сети есть специалисты, обладающие 85% компетенций по профилю ЦК
Соответствие требованиям профессионального стандарта «Специалист по библиотечно-информационной деятельности»	Не менее 10% специалистов библиотек сети соответствуют требованиям профессионального стандарта	Не менее 50% специалистов библиотек сети соответствуют требованиям профессионального стандарта
Воплощение профилей компетенций из «Атласа новых профессий» («Информационный куратор», «edutainment-продюсер», «библиограф 5 D»)	2 специалиста, обладающие некоторыми профилями компетенций из «Атласа новых профессий»	Во всех библиотеках учреждения есть специалисты, обладающие всеми тремя профилями компетенций из «Атласа новых профессий»

VII. Финансовое обеспечение

7.1. Центр компетенций ведет свою деятельность в рамках утвержденного организацией плана финансово-хозяйственной деятельности на год.

7.2. Финансирование деятельности Центра компетенций осуществляется за счет следующих источников: средства государственной поддержки (гранты, субсидии и пр.); собственные материальные и финансовые средства, предоставляемые из соответствующих источников (внебюджетные источники, финансирование учредителей и т.д.); выручка от оказания платных услуг; финансирование из иных источников, не запрещенных законодательством Российской Федерации.

VIII. Взаимодействие центра компетенций с другими организациями

8.1. Центр компетенций осуществляет свою деятельность в пределах своих компетенций и полномочий со структурными подразделениями МУК ЦБС, иными учреждениями культуры, образовательными организациями среднего, высшего и дополнительного профессионального образования, федеральными органами исполнительной власти, органами исполнительной власти субъектов Российской Федерации, органами местного самоуправления, общественными объединениями, автономными некоммерческими организациями и пр.

8.2. Взаимодействие Центра компетенций с другими организациями и целевыми аудиториями, а также участие в различных мероприятиях осуществляется от имени организации, на базе которой он создан.

8.3. Перечень ключевых заинтересованных сторон деятельности ЦК и модель их выгод приведены в следующей таблице (Таблица 4).

Таблица 4. Ожидаемая выгода от взаимодействия Центра компетенций с различными стейкхолдерами

Интересант	Выгода от взаимодействия
Жители г.Саянска с социальным, информационным, культурным запросом	Получение по запросу знаний для жизни от модельной библиотечной сети города; сокращение клиентского пути в решении жизненных ситуаций с использованием ресурсов консультационных пунктов Национальной социальной инициативы; повышение индекса приверженности к проживанию в г.Саянске
Активные жители города, имеющие предложения по улучшению качества жизни на местах	Развитие проектных компетенций; ресурсная поддержка в достройке и реализации инициатив
Профессиональное библиотечное сообщество региона	Развитие социально значимых компетенций; укрепление позиции в социальной структуре региона; обретение профессионального достоинства; лидерская позиция людей Знания, держателей базы знаний территории и региона в целом; укрепление роли в социально-экономическом развитии региона; создание эффективно функционирующей распределенной сети знаний на базе библиотек
Библиотечное сообщество РФ	Новые векторы деятельности, новые пути развития для себя. Опыт инновационного профессионального образования с другим типом результата, отличного от всех библиотечных образовательных событий, традиционных для нашей страны
Министерство культуры Иркутской области	Компетентное библиотечное сообщество; рост числа посещений в библиотеках региона; качественно иная повестка деятельности библиотек региона; вовлечение работников культуры в деятельность по развитию территорий;
Министерство образования Иркутской области	Интегрированная модель формального и неформального образования в сетевом

Интересант	Выгода от взаимодействия
	взаимодействии с учреждениями культуры, направленная на работу с социально-экономической повесткой развития региона и повесткой Будущего. Новые образовательные проекты, совместная реализация проектов с библиотеками в рамках решения задач национальных и федеральных проектов, создание новых образовательных продуктов для разных профессиональных групп. Взаимодействие в рамках реализации Национальной социальной и Национальной кадровой инициатив
Образовательные организации региона и РФ	Налаживание сетевого взаимодействия в целях развития инновационных форм деятельности, совместной разработки и реализации образовательных продуктов нового типа. Образование через развлечение (эдьютейнмент). Опора на библиотеки как на площадки знаний для жизни.
Руководители органов исполнительной власти, отвечающие за достижение Национальных целей развития на местах	Использование потенциала библиотеки как Центра социального диалога и развития. Сеть библиотек как площадки сборки лидеров, местных сообществ, точки выгрузки своих задач, места активизации гражданской жизни
Агентство стратегических инициатив	Трафик идей и инициатив, реализуемых Агентством на настоящий момент и обнаружение новых направлений повестки, приземление результатов Столетнего Форсайта в конкретных инициативах, развитие НСИ, НКИ и НТИ, креативной повестки. Лидеры библиотечного сообщества как амбассадоры проектных инициатив АСИ. Новые типы сообществ в регионах.
Экспертное сообщество региона и РФ	Трансляция собственных идей и образа Будущего широкому сообществу. Расширение круга вовлеченных лиц. Общественная апробация идей. Получение общественного признания своих идей. Формирование аудитории, разделяющей взгляды и готовой работать на их реализацию. Крепление идей на стабильную сеть библиотек.