



Наталья ПОПОВА,  
гл. библиотекарь Центра методического  
обеспечения и обучения персонала МУК  
«Центральная городская библиотека»

**Р**азвитие информационных интеллект-центров зависит от профессиональной готовности сотрудников. Система повышения квалификации в нашей библиотеке направлена на обеспечение необходимого уровня профессионального развития и расширение кругозора работников. Принятие целевой программы «Развитие муниципальных библиотек города Мурманска как информационных интеллект-центров на 2008—2012 гг.» привело к качественным изменениям в библиотечно-информационном обслуживании. С начала 2008 г. открыто пять информационных интеллект-центров — библиотек нового типа.

# ИНТЕЛЛЕКТ- ЦЕНТРЫ ЖДУТ НОВЫХ СОТРУДНИКОВ

Традиционное обслуживание в центрах сочетается с новыми компьютерными технологиями, пользователям предлагается широкий ассортимент услуг. Два интеллект-центра работают на территории супермаркетов. Число компьютеров за первый год реализации программы выросло с 24 единиц в 2007 г. до 80 в начале 2009-го. Внедряется система автоматизации «ИРБИС».

Центр методического обеспечения и обучения персонала «ЦГБ г. Мурманска» в 2008 г. активно занимался обучением и повышением квалификации сотрудников муниципальных библиотек, прежде всего работающих в интеллект-центрах.

Таким образом, за шесть лет на 30 процентов уменьшилось количество сотрудников с библиотечным образованием. Но общее число работников, имеющих высшее образование, растёт.

Уровень образования сотрудников информационных интеллект-центров, безусловно, должен быть высоким. От них требуются

знание литературы, интересов пользователей, умение работать с локальными и удалёнными информационными ресурсами, осуществлять факсимильную связь, проводить медиапрезентации и т. д.

Важным показателем стабильности кадров является стаж. До 2009 г. преобладали библиотекари, имеющие большой стаж работы. Интеллект-центры стали привлекать более молодых сотрудников.

На среднюю возрастную группу приходится наибольшее число работников. Повышение уровня их образованности закладывает фундамент корпоративного общения в библиотеке.

С 2008 г. в нашем штате появились программисты, шесть системных администраторов, два специалиста по социальной работе и специалист по рекламе. Знание кадровой динамики позволяет более эффективно управлять процессами планирования потребности в профессиональном обучении.

В 2008 г. повышение квалификации сотрудников осуществлялось

Динамика уровней образования	2003 г.	2009 г.
Всего работников	105	99
Высшее,	70	82
в том числе библиотечное	34	27
Среднее профессиональное,	35	17
в том числе библиотечное	32	16

Стаж работы	2003 г.	2009 г.
От 1 до 10 лет	47	50
Свыше 10	58	49

Возраст	До 30 лет	26
	31—50	53
	Старше 50	20

на всех уровнях: федеральном, региональном, местном. Благодаря муниципальной целевой программе на профессиональное обучение выделено: в 2008 г. — 190 тыс. руб.; в 2009-м — 100 тыс. руб.

В 2008—2009 гг. наши сотрудники принимали участие в Конференциях РБА в Ульяновске и Вологде, Международной Крымской, в конференции «LIBCOM-2008». Состоялись проблемно-ориентированные командировки: в Москву в ГПНТБ — обучение в школе ИРБИС (май 2008, февраль 2009 г.); в Санкт-Петербург — изучение ИРБИС на базе ЦГПБ имени В. Маяковского (декабрь 2008 г.); в Петрозаводск — знакомство с работой Центра общественного доступа к информации (февраль 2008 г.) и др.

Если в 2007 г. доля сотрудников, проходивших обучение на федеральном уровне, составила 1 процент, то в 2008-м — уже 11 процентов. Это важный показатель, демонстрирующий масштабы профессионального обучения. Но главный результат — качественный. Сотрудники ЦГБ г. Мурманска активно печатались в профессиональной прессе и выступали с докладами. В мае 2009 г. на стендовой сессии в рамках секции публичных библиотек Конференции РБА в Вологде был представлен доклад «Информационные интеллект-центры Мурманска: новый ракурс». Второй доклад «Библиотека-музей литературной династии Мурманска» был прочитан на совместном заседании секции «История библиотек» и Круглого стола «Библиотеки-музеи и музеи библиотек».

Наше учреждение внедряет дистанционные методы повышения квалификации. 15 сентября 2009 г. состоялась трансляция online из Центральной универсальной научной библиотеки имени Н.А. Некрасова в рамках «Библиокаравана-2009». Более 50 наших сотрудников присоединились к участникам Круглого стола по теме «Молодые библиотечные специалисты: новое поколение — новый взгляд». В библиотеке было принято решение активно развивать дистанционные формы сотрудничества и обучения персонала.

Вторым важным звеном в системе повышения квалификации являются семинары и стажировки на базе Мурманской областной научной библиотеки. Состоялись занятия по темам: «Библиотечное пространство Мурманской облас-

ти»; «Комплектование библиотечных фондов и участие библиотек Мурманской области в реализации проектов НИЦ «ЛИБНЕТ» по формированию СвКБР»; «Роль и место библиотек Мурманска в национальной системе МБА и ЭДД».

Активная работа по повышению квалификации ведётся на уровне муниципального учреждения культуры «ЦГБ г. Мурманска». Становится традицией ежегодное проведение конкурсов профессионального мастерства. В 2008 г. в муниципальном этапе конкурса принимали участие пять человек. Одна из участниц стала победительницей областного конкурса «Библиотекарь года—2008». В 2009 г. году в нём участвовали шесть сотрудников. Было решено в Год молодёжи провести конкурс «Библиотекарь года» именно для молодых. После заданий на профессиональную и общую эрудицию участницы озвучили эссе на тему «Я и моя профессия», представляющие размышления о перспективах библиотек, показывающие различные грани нашей работы. Победитель конкурса «Библиотекарь года—2009» представляет нашу библиотеку в октябре 2009 г. на III Молодёжном форуме РБА в Саратове докладом «Информационные интеллект-центры приближают молодёжь к чтению».

Образовательная программа «Школа компьютерной грамотности» действует на уровне МУК «ЦГБ г. Мурманска» уже второй год. Для её реализации существуют необходимые документы: список сотрудников, нуждающихся в обучении, программа, график занятий, приказы на обучение сотрудников. За полтора года проведено 37 практикумов и тренингов. Прошли обучение 67 сотрудников действующих или готовящихся к открытию интеллект-центров. Основные темы связаны с ИРБИС: поиск, обработка, учёт, регистрация пользователей. Итоговое занятие проводится в форме индивидуального зачёта.

В рамках Программы учреждён сайт библиотеки: [www.murmanlib.ru](http://www.murmanlib.ru). На нём планируется создать диалоговое окно для обмена опытом с коллегами.

Требования к сотрудникам интеллект-центров предъявляются высокие. Но знание компьютерных технологий является дополняющим, а не замещающим. Главным требованием, как и прежде, остаётся служение читателям и книге.