

О.Р. СТАРОВОЙТОВА,
кандидат педагогических наук, преподаватель Санкт-Петербургского университета культуры и искусств

«Человеческий капитал» школьных библиотекарей: вопросы инвестиций

Ольга Рафаэлевна Старовойтова — автор-составитель "Краткого справочника школьного библиотекаря", ревностный служитель нашего дела. Она стояла у истоков создания Российской школьной библиотечной ассоциации.

Данная статья поднимает вопросы "человеческого капитала": "В основном ... "человеческий капитал" подобен физическому: он представляет собой благо длительного пользования; требует расходов по "ремонту" и содержанию. <...> Сфера школьного образования, в которой не только функционируют "капиталы" взрослых, но и формируются "капиталы" учащихся — является с позиций теории "Человеческого капитала" — стратегически важной".

Автор рассказывает о теории планирования и управления карьерой Дэвида Борчарда, "сэндвич-технологиях", а также о концепции "Анализ человеческих ресурсов", предложенной Эриком Флэмхольцем еще в начале 60-х годов. Одной из задач такого анализа Флэмхольц считал "мотивирование руководителей думать о людях не как о затратах, которые следует минимизировать, а, скорее, как об активах, которые следует оптимизировать".

С докладом по этой теме Ольга Рафаэлевна планирует выступить на российской конференции "Чтение детей и подростков как фактор формирования человеческого капитала" 27 мая 2004 года, Санкт-Петербург, Санкт-Петербургская академия постдипломного педагогического образования.



Заслуга выдвижения теории "Человеческого капитала" принадлежит известному американскому экономисту, лауреату Нобелевской премии Т.Шульцу. Теоретическую модель данного феномена разработал

Г.Беккер (также лауреата Нобелевской премии) в книге "Человеческий капитал". В дальнейшем появились работы, развивающие теорию М. Блауга, Р. Лэйарда, Дж. Минцера и других авторов.

Существует значительное число определений "человеческого капитала". **В самом обобщенном виде под "человеческим капиталом" понимается воплощенный в человеке запас здоровья, способностей,**

знаний, навыков и мотиваций, психологических установок и этических норм.

"Человеческий капитал" формируется, пополняется и расходуется на протяжении всей жизни человека. Значительное влияние на него оказывают все стадии непрерывного образования. Не существует такого вида деятельности, в которой размер "человеческого капитала" специалистов не имел бы значения.

В последнее десятилетие теория шагнула за рамки экономических проблем — в производственную сферу, однако с позиций библиотекведения, и, в частности, непрерывного образования школьных библиотекарей — рассматривается впервые.

"Человеческий капитал" школьного библиотекаря, как и "капиталы" других профессиональных групп, имеет многие признаки финансового или иного вида капитала — он может претерпеть девальвацию, морально устареть, его формирование подобно накоп-

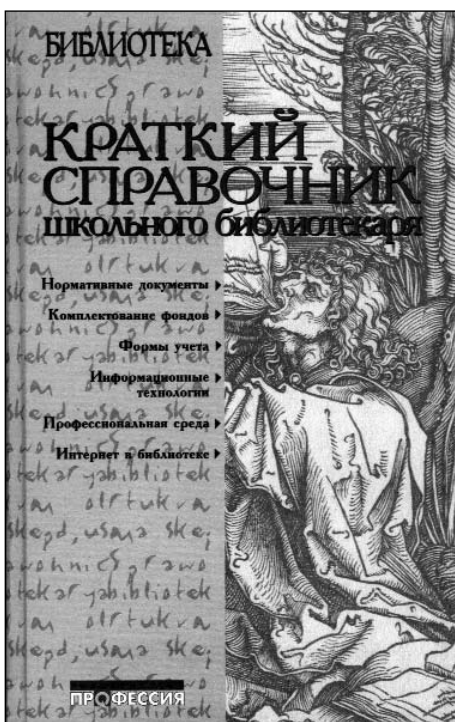
лению физического или финансового капитала, требует усилий в настоящее время ради получения дополнительных материальных и нематериальных благ в будущем.

Тем не менее, аналогию между человеческим и "обычным" капиталом нельзя считать полной. **В главном же "человеческий капитал" подобен физическому: он представляет собой благо длительного пользования; требует расходов по "ремонту" и содержанию.**

Сфера школьного образования, в которой не только функционируют "капиталы" взрослых, но и формируются "капиталы" учащихся — является с позиций теории "Человеческого капитала" — стратегически важной. Особенности профессиональной деятельности школьных библиотекарей — их участие в процессах обучения, воспитания, социализации учащихся — предъявляют к их личностям повышенные требования. В школьные годы формируется стиль читательской деятельности ребенка, в школьной библиотеке он приобретает первые навыки поиска и переработки информации; станет ли чтение его постоянным спутником, во многом зависит от личности и профессиональных качеств (т.е. от "Человеческого капитала") школьного библиотекаря.

Осознавая всю важность влияния школьной библиотеки и библиотекаря на формирование учащегося, особенно на данном этапе модернизации образования, все же хотелось бы остановиться на рассмотрении современных подходов к приумножению "человеческого капитала" самого библиотекаря.

Одной из основных форм пополнения "человеческого капитала" является непрерывное образование. В отношении школьных библиотекарей в рамках данной статьи мы не будем останавливаться на получении базового (высшего или среднего) образования, а также всех проблем, связанных с введением новой квалификации "Библиотекарь-библиограф, преподаватель". Остановимся на сис-



теме дополнительного образования и повышения квалификации.

Сегодня можно говорить о наличии нескольких сформировавшихся тенденций в данной области:

- постоянно увеличивается количество структур, предлагающих образовательные услуги школьным библиотекарям;
- тематика повышения квалификации и дополнительного образования постоянно расширяется. Наметился отход от сугубо библиотековедческих проблем и привнесение в обучение библиотекарей вопросов экономики

образования, школоведения, социальной и педагогической психологии, педагогических технологий, новых информационных технологий;

- за счет появления специализированных периодических и продолжающихся изданий (журналов, газет, серий профессиональной литературы) постоянно растет профессиональная информационная среда школьного библиотекаря, которая является необходимым условием его самообразовательной деятельности;
- наблюдается рост профессионального самосознания школьных библиотекарей — о чем можно судить по возникновению профессиональных общественных организаций и отражению их деятельности на страницах профессиональной периодики и в Интернете;
- увеличилось число возможностей получить новые знания, передать накопленный опыт. Этот рост связан с проведением общероссийских конкурсов, участием школьных библиотекарей в семинарах и конференциях различного уровня. В связи с этим можно сказать: "Начинается процесс повышения престижа профессии школьного библиотекаря в обществе";
- Преподавание курса "Информационная культура личности" практикуется как для

библиотекарей, так и библиотекарями для учащихся. Это обстоятельство позволяет говорить о некотором повышении статуса библиотекаря в педагогическом коллективе, т.к. эффективность настоящего этапа модернизации школьного образования во многом зависит и от библиотеки как ресурсного центра и от уровня информационной культуры учителей и учащихся.

Наиболее сложным остается вопрос финансирования дополнительного образования и повышения квалификации школьных библиотекарей. До настоящего времени не разработаны нормативные документы, обязывающие администрацию школ выделять на это средства. Выделение средств, как правило, рассматривается администраторами как неоплачиваемые затраты.

Если рассматривать затраты на дополнительное образование и повышение квалификации школьных библиотекарей **как инвестиции**, то можно было бы говорить и об инвестиционной **отдаче от этих вложений**.

Мировой опыт показывает, что норма отдачи от постдипломного образования существенно выше, чем от базового. Отдача высшего и постдипломного образования по данным экономистов разных стран осуществляется в течение 7-10 лет.

В зарубежных странах хорошо образованный человек, как правило, получает более высокую заработную плату, более интересную работу, имеет возможность лучше приспособиться к изменениям экономической среды. **Применительно к нашей стране, особенно в сфере школьных библиотек и медиатек, повышение квалификации или получение дополнительного образования, как правило, к сожалению, не ведет к существенному увеличению заработной платы. Тем не менее, и в этом случае можно говорить об отдаче от инвестиций — о "внутренней" и "внешней" отдаче.**

В первом случае речь идет о той пользе, которую получают сами обучающиеся, во втором — об эффекте, который оказывают на макроуровне более образованные специалисты, в частности на профессиональный рост, имидж, статус как внутри школы, так и за ее пределами.

Кроме весьма ограниченных средств на постдипломное образование школьных биб-

лиотекарей, существует еще одна проблема — длительность обучения и соответственно отрыв библиотекаря (часто единственного на всю школу) от рабочего места. Напрашивается вывод о необходимости приоритетного развития заочных и дистанционных форм обучения школьных библиотекарей и значительном увеличении доли их самообразования, организации информационной поддержки, а также целой системы морального и информационного стимулирования этой деятельности.

В этой связи хотелось бы сказать школьным библиотекарям: **"Ваша профессиональная деятельность, основанная на использовании вашего "человеческого капитала", — прекрасный "строительный материал" для успешной карьеры"**.

"Точкой роста" технологий самообразования школьных библиотекарей можно считать так называемые "сэндвич-технологии". Они позволяют запускать процессы профессионального саморазвития. Понятно, что достичь этого непросто: технология должна быть интеллектуально изощренной, опираться на средства массовой информации, особенно на профессиональные периодические издания, включать использование новых информационных технологий.

На смену десятилетию гуманитаризации наступает десятилетие интеллектуализации — время борьбы интеллектов, конкуренции на рынке "человеческих капиталов" специалистов.

Поиск гуманитарных технологий, которые могли обеспечить инвестиции в "человеческий капитал", в начале 90-х гг. привел к необходимости модернизации ставшей модной в 70-80-е гг. технологии планирования карьеры. Американский консультант по планированию карьеры Дэвид Борчард зафиксировал сдвиг в разработке карьерных планов: от парадигмы планирования карьеры — к парадигме управления карьерой.

Теория Дэвида Борчарда была сформулирована следующим образом:

- Больше не следует никому доверять планирование своей карьеры — ни администрации, ни профсоюзам, ни государству, ни судьбе. Ваша карьера — предмет вашего собственного творчества и зона вашей ответственности;

- Планирование карьеры стало настолько сложным делом, что в одиночку с ним не справиться. Эту потребность и призваны удовлетворять консультанты-профессионалы, профессиональные периодические издания, общественные профессиональные организации;
- При разработке карьеры необходимо учитывать рыночную стоимость уникальных качеств и талантов человека.

Уникальный личностный профиль необходимо перевести в конкретные карьерные планы, которые вряд ли могут еще кому-нибудь пригодиться.

Налицо новая ситуация. Инвестиции в "человеческий капитал" отдельной личности — малоэффективны. Наиболее целесообразно планировать "пучки" карьерных траекторий (корпоративные инвестиционные пакеты для группы образовательных учреждений и/или группы библиотекарей, имеющих одинаковые базовый уровень подготовки и схожие цели постобразования).

Целесообразно и даже необходимо, чтобы карьерные траектории строились совместными усилиями библиотекарей, для которых эти планы и разрабатываются и специалистами-консультантами, оказывающими практическую помощь в организации самообразовательной деятельности (и/или тех организаций, которые будут непосредственно заниматься обучением школьных библиотекарей). Причем в эти пакеты следует включать и карьерные планы самих консультантов. Только таким образом управление карьерой может стать творческой деятельностью и инвестиционным процессом.

Основные стадии профессиональной карьеры библиотекаря школьной библиотеки можно представить в следующем виде:

- **стадия взаимопомощи и обучения**, когда библиотекаря в своей деятельности следует полагаться на других (участвуя в семинарах, телеконференциях, заочных школах повышения квалификации, полагаясь на коллективное мнение общественных профессиональных обществ и ассоциаций);
- **стадия самостоятельного вклада**, когда приходится работать самостоятельно. Эта

стадия реализуется, как правило, через активные формы самообразовательного чтения, постепенного перехода из разряда читателей профессиональной периодики — в разряд авторов. Таким образом, происходит адаптация к корпоративной профессиональной культуре, формируются навыки работы в команде лидеров, что со временем положительно скажется на самоидентификации при определении своего места в педагогическом коллективе школы;

- **стадия вклада посредством других**, когда работа строится путем интеграции и кооперации деятельности с библиотекарями других систем и ведомств, творческими и общественными организациями. Кроме того, на этом же этапе начинается более активное взаимодействие библиотекаря с отдельными педагогами — совместная проектная работа, информационное обеспечение введения новых дисциплин, консультирование педагогов и другие формы участия в организации самостоятельной работы учащихся — сборе, переработке и анализе учебной информации;
- **стадия руководства через видение будущего**, что подразумевает участие в формировании жизненно важных для школы решений — реализуется в формах совместной творческой деятельности — организации медиатеки, досугового центра, проведения общешкольной кампании по общению к здоровому образу жизни — т.е. в формировании миссии образовательного учреждения.

Существующая сегодня информационная среда в сфере деятельности школьных библиотек позволяет создавать самые причудливые формы самореализации индивидуального творческого потенциала школьного библиотекаря.

Комбинации индивидуальных профессиональных карьер в зоне действия общественных объединений и ассоциаций, дистанционные формы профессионального обучения и общения, имеющие глобальный диапазон действия — таковы перспективные формы инвестиций в "человеческий капитал" школьных библиотекарей. Однако и администрация образовательного учреждения может внести свою лепту не только в амортизацию, но и в

пополнение "человеческого капитала" библиотек.

Одной из наиболее интересных возможностей в данной области может стать использование положений концепции **"Анализ человеческих ресурсов"**, предложенной Эриком Флэмхольцем еще в начале 60-х годов. Разработка концепции связана с появлением интереса к специалистам как к важному ресурсу организации, в использовании которого скрыты значительные резервы.

В своих работах Э. Флэмхольц указал три основные задачи анализа человеческих ресурсов:

- предоставление информации администрации, необходимой для принятия решений в области управления кадровыми вопросами;
- обеспечение администрации методами измерения стоимости человеческих ресурсов, необходимыми для принятия конкретных решений;
- мотивирование руководителей думать о людях не как о затратах, которые следует минимизировать, а скорее, как об активах, которые следует оптимизировать.

Итак, можно сказать, что анализ человеческих ресурсов — это процесс выявления, измерения и предоставления информации о специалистах лицам, принимающим решения в организации (о школьном библиотекаре — директору школы и районному методисту).

Анализ человеческих ресурсов может облегчить принятие решений, связанных с распределением ресурсов на **развитие педагогического коллектива школы в целом, в том числе и школьных библиотекарей как неотъемлемой части этого общего коллектива, а не как вспомогательной службы**. На основе анализа, как показал зарубежный опыт, можно составить такие программы дополнительной подготовки и повышения квалификации специалистов всей школы, которые будут взаимно дополнять друг друга и принесут максимальную отдачу от инвестиций в наиболее сжатые сроки.

Анализ человеческих ресурсов может также помочь администрации школы **в выборе кадровой политики**, т. е. оценке реальных возможностей специалистов в адаптации своей деятельности к условиям настоящего этапа

модернизации образования, способности, не снижая качества образования, преобразовать часть учебной деятельности в самостоятельную работу учащихся.

Решение будет аналогично решению "сделать-или-купить" в производственной сфере, т.е. наращивать различными путями человеческий и профессиональный капитал существующего педагогического коллектива или привлечь дополнительно специалистов "извне".

Проблема удержания библиотекарей, педагогов, воспитателей в школе в период сложных этапов развития и реформирования школьного образования непосредственно связана с проблемой сохранения и увеличения их "человеческого капитала". Уход ценных людей снижает человеческие активы школы, создает прорехи в информационно-образовательной среде, необходимой для накопления "человеческого капитала" учащимися. **Потеря или необоснованная замена школьного библиотекаря — тройная потеря, т.к. вне зависимости от официального статуса в образовательном учреждении — он является информационным посредником, воспитателем, отчасти социальным педагогом и психологом в одном лице.**

Системы оценки и вознаграждения — являются, по сути, суррогатным способом измерения индивидуального вклада каждого специалиста в общий результат работы всей школы, т. е. ценности специалиста. К сожалению, только в последние годы в нашей стране появился такой конкурс как "БиблиОбраз". Необходимы меры публичной оценки и поощрения библиотечных специалистов школьного образования, которые традиционно остаются в тени педагогов.

Анализ человеческих ресурсов, совокупного "человеческого капитала" школьных библиотекарей за многие десятилетия предпринимался лишь однажды — в ходе паспортизации школьных библиотек, организованной совместно Минобразованием России и журналом "Школьная библиотека".

Необходимо отметить, что даже при пилотном характере данной работы — необходимость образовательных инвестиций в "человеческий капитал" профессионального сообщества школьных библиотекарей проявилась очень ярко.