

Почему практики IT не идут преподавать в ВУЗы?

Задаваясь подобным вопросом, нужно в первую очередь спросить себя: а зачем? Что такого может привнести в жизнь успешного специалиста преподавательская практика, по крайней мере, в реалиях нашей страны?

Отбросив случаи откровенного альтруизма и искренней инициативы, которые хоть и редки, но имеют место быть, можно твёрдо констатировать, что мотивация для преподавания может быть представлена только в виде непосредственной выгоды для самого специалиста. Ведь, согласитесь, никто в здравом уме не станет менять высокооплачиваемую работу, где вас любят и ценят, на сомнительную должность в госструктуре, в рамках которой нужно будет работать больше и совсем иначе, чем вы привыкли. Ведь многие успешные «айтишники» находятся на хорошем счету у начальства (если сами себе не начальство), и могут позволить себе свободное расписание и поистине роскошные условия работы, в то время как деятельность преподавателя регламентирована гораздо строже. Тут тебе и расписание пар, и строгая отчетность, и огромное количество надоедливых студентов, создающих шум и вопросы... Мда, так себе перспектива. Если не любить это всем сердцем, то при прочих равных выбор становится очевиден.

И всё-таки, чем же ВУЗ может привлечь достойного практика, что такого может предложить? Может быть финансовую выгоду? Ведь «деньги не пахнут». И на примере известных футболистов, которых арабские шейхи переманивают астрономическими контрактами, заставляя продать славу и успешность за «золотой унитаз», мы вполне способны предположить аналогичную ситуацию и здесь. Предложи какой-нибудь ВУЗ практику из Google преподавательский контракт, который в разы перекроет его и без того неслабый заработок, он с высокой долей вероятности польстится на предложение. Ну не польстится он, польстится его коллега, и едва ли будет жалеть об этом, ведь пенсии у нас маленькие, а кушать хочется в любом возрасте. Другое дело, что подобный сценарий маловероятен, ведь ВУЗы наши получают соразмерное пенсиям финансирование, а учитывая общий уровень коррупции, и необходимость всё-таки расходовать деньги на учебное заведение, сделать предложение однозначно заманчивым выходит довольно проблематично. И пусть даже несколько ведущих ВУЗов все же могут себе позволить призвать, таким образом, на службу по несколько высококлассных сотрудников, это лишь капля в море, и подобный сценарий стоит считать несостоятельным.

Что еще кроме финансового благополучия способно вызвать неподдельный интерес со стороны опытного специалиста? Как насчет личного роста и развития? Ведь возможность самосовершенствования это безумно важно, и в данном случае, в отличие от коммерческой структуры, где перед практиком стоят, порой, довольно однозначные цели, ВУЗ стимулирует и поддерживает исследовательскую деятельность своих подопечных. Конечно, он не всегда способен обеспечить специалиста всем необходимым оборудованием, но и не все коммерческие организации будут этим заниматься. И, хоть того же самого «Геракла» из Google (или любой другой организации с хорошей исследовательской базой вроде Microsoft, НКК, Mail.ru) мы уже не заинтересуем, но огромный процент успешных, опытных и по-настоящему профессиональных IT-практиков может ухватиться за эту возможность. И, несмотря на то, что должность преподавателя у нас в стране не является престижной, а для звания профессора нужно «съесть не одну собаку», тем не менее, ВУЗ может дать человеку уникальный опыт и спектр возможностей воплотить свои идеи и начинания. Особенно, если говорить о крупных ВУЗах. Однако не стоит забывать, что и этот сценарий возможен, только при конкурентоспособных условиях труда, в частности, заработной плате. Так что в сухом остатке выходит, что для осуществления подобного сценария должно совпасть множество факторов: специалист с нехваткой самореализации, ВУЗ с избытком денег, жаждущий принять этого специалиста, работодатель, готовый отпустить своего сотрудника и

снова ВУЗ, готовый обеспечить запросы специалиста и выделить ему всё необходимое. Вариант, конечно, выходит не простой, но и не безнадёжный.

Но, приземляясь обратно, в наш российский мир, давайте еще раз переосмыслим пункт насчет зарплат сотрудников. На резкое уменьшение оклада согласятся единицы, равно как и выплачивать требуемые суммы «крутым» специалистам согласятся единицы ВУЗов в единичных случаях. И, как итог, всё снова упирается в деньги и в общем счете, достойных практиков в учебных заведениях прибавилось не слишком ощутимо.

Но, всё-таки, может быть существует вариант, как ВУЗ может привлечь настоящих мастеров своего дела? И всё-таки он существует! И, вопреки расхожему мнению, применяется не так уж и редко. А суть его в комплексном и корпоративном подходе. ВУЗ, как таковой, априори не интересен гуру высокотехнологичного ремесла! Мы убедились в этом пытаясь предложить от его лица что-то дельное таким специалистам. И, в конечном итоге, все наши «рабочие» варианты оказывались слишком сложны и маловероятны. И, однажды, кому-то в голову пришла гениальная мысль: «если не получается привлечь самого специалиста, может быть попробовать обратиться к его руководителю, ведь именно в моём учебном заведении готовят его будущих сотрудников?!».

И действительно! Информационные технологии развиваются невероятными темпами, и образование никак не успевает за ними, в отличие от IT-компаний, которые это развитие и обеспечивают. И, чтобы избавить себя и выпускаемых студентов от бесконечных жалоб на качество образования, мол, учат не тому и не так, ведущие ВУЗы стали активно привлекать эти самые компании к процессу подготовки студентов (или наоборот, сложно сказать, откуда вышла инициатива). Это со всех сторон выгодный шаг, ведь компании с «юных лет» готовят кадры для своих нужд, помогая обучать более качественно и сразу тому, чему требуется, будущих молодых специалистов; а ВУЗы и студенты, наконец-таки получают квалифицированных и «не оторванных» от жизни преподавателей. Добавляем сюда возможность практик и прямую перспективу дальнейшего трудоустройства в структуре предприятия, и получаем на выходе готовых к работе сотрудников, не требующих дополнительного повышения квалификаций, знакомых с деятельностью и целями компании, по совместительству, качественных и благодарных выпускников. Profit, не так ли?

Резюмируя всё вышеприведённое, ответим: почему же практики IT не идут преподавать в ВУЗы? Идут! Просто не совсем добровольно. ВУЗ не самое интересное и привлекательное место для высококлассного IT специалиста, по целому ряду причин, и позволить себе заманивать такие кадры деньгами он тоже не в состоянии. Зато учебный процесс это отличное подспорье для симбиоза IT компаний и ВУЗов. И при правильном и адекватном подходе, практики IT оказываются в роли преподавателей, обеспечивая своим опытом и знаниями так нуждающихся в них студентов, и не оставаясь при этом обиженными, ни финансово, ни как-либо еще. К тому же, компании могут наблюдать за ростом и развитием студентов в ходе их обучения, выбирая самых лучших и перспективных. Они могут на практике и в сравнении увидеть, как кандидат ведёт себя в коллективе, как относится к конкретным задачам и на что способен в целом, а это гораздо больше, чем может дать самое продуманно собеседование. Ну а ВУЗ, в свою очередь, получает при минимуме затрат, по настоящему качественных преподавателей, и возможно даже, некоторое финансовое подспорье и даже престиж, за счет сотрудничества с известными брендами и тех перспектив, которые они обещают студентам. Остаётся надеется, что такие союзы будут множиться и развиваться, и, пока что единичные представительства в учебных заведениях, вырастут в разноплановые мини-технопарки, даруя студентам и компаниям выбор и безграничные перспективы развития.