

Почему практики IT не идут преподавать в вузы

Галяткин Андрей

Столкновение теории и практики в современных вузах неизбежно и с каждым годом все усиливается. Преподаватели вузов зачастую не могут дать необходимый уровень знаний, чтобы после окончания вуза студент нашел себе работу. Это усугубляется и низким уровнем обратной связи студентов: невыполнение заданий, прогулы занятий, отсутствие интереса к студенческой жизни. Связываясь, эти факторы образуют порочный круг: студентам не дают необходимого уровня знаний, вследствие чего они теряют интерес к образованию, что конечно же, сказывается на их уровне.

В сложившейся ситуации вполне очевидным решением проблемы может стать привлечение практиков к образованию. Люди из отрасли, которые в курсе тенденций и изменений, обладающие практическими навыками и опытом работы, могут привлечь студентов и дать им недостающий кусок знаний. По крайней мере, такое мнение не раз было услышано мной в стенах родного вуза. А если такое мнение есть, то почему практиков в вузе все так же ничтожно мало? Давайте разбираться.

Представим прямо сейчас, что у нас с вами есть человек из отрасли с богатым опытом работы, который хочет преподавать студентам и донести до них практические аспекты будущей профессии. С какими сложностями этот человек столкнется? Попробуем расставить их в хронологическом порядке.

Бюрократический аппарат

Еще даже не приступив к занятиям, начинаются первые трудности - это прием на работу. Справки, подтверждения квалификации, представление научных работ - все это и многое другое должен представить будущий сотрудник вуза при приеме на работу. Очень показательна [статья в "Газете.ру"](#), написанная доцентом РГГУ Александрой Архиповой. В статье она упоминает об огромном количестве справок, которые необходимо было предоставить в крайне сжатые сроки. Помимо этого Архипова упоминала об огромном количестве требований к преподавателю, вплоть до внешнего вида.

Её статья прекрасно дополняется научными исследованиями. В прошлом году в ЧелГУ было проведено исследование корпоративной культуры в российских вузах. Было выделено 4 основные модели корпоративной культуры: бюрократическая, клановая, рыночная и адхократическая (противоположность бюрократии). По результатам опросов выяснилось, что в большинстве вузов присутствует смесь бюрократической и рыночной культур, после идет клановая (таким негативным словом в исследовании обозначили культуру, где сотрудники сплочены вместе), а замыкает рейтинг адхократия - наиболее неформальная модель взаимодействия сотрудников, она представлена меньше всего.

При этом именно при смеси адхократии и клановой культуры сотрудники чувствуют себя лучше всего. Но вот только такой культуры в российских вузах почти нет, что

отталкивает многих специалистов от подобной работы. Особенно сотрудников IT, для которых главными критериями на работе являются развитие, уровень поставленных задач, и условия работы.

Трудности с графиком

Надеемся, что наш герой преодолел бюрократическую волокиту и стал преподавателем вуза. Он согласовал программу (что при бюрократической культуре достаточно долгое занятие) и получает на руки график работы, который становится очередным [препятствием](#).

Не смотря на растущую популярность фриланса, многие представители IT- отрасли имеют постоянное место работы (около 60%). А это означает, что их перспективы преподавания резко ограничиваются. Либо им придется выбирать между основной работой и университетом, либо пытаться совмещать две должности, что достаточно трудно.

Вовлеченность студентов в процесс обучения

Представим, что специалист преодолел и эту трудность, он наконец-то приступает к тому, ради чего он и шел в вуз - преподавать. Здесь он сталкивается с очередной проблемой - степенью заинтересованности студентов, которая чаще всего заставляет желать лучшего.

Выбирая вуз, выпускники школ, вне зависимости от их специальности, зачастую не ознакомлены со своей будущей профессией и не знают, хотят ли они этим заниматься на самом деле. Это они понимают уже в процессе обучения и на практиках, если вуз их предоставляет.

Во время обучения многие студенты начинают прогуливать учебу, о чем свидетельствуют опросы, которые проводят университеты. Например, по результатам [опроса в МГУ](#) больше половины (59%) студентов хотя бы раз не посещали занятия. Помимо неудовлетворенности учебным процессом, студенты часто пропускают занятия по субъективным причинам (лень, отсутствие интереса) и по объективным причинам (неудобство расписания, работа), поэтому целиком связывать прогулы со скучными парами нельзя. А значит есть вероятность, что даже интересные практические занятия студент хотя бы несколько раз прогуляет.

Уровень зарплат

И вот сданы все документы, согласован график, проведены первые лекции и семинары. Новоиспеченный преподаватель готов получить свою первую зарплату, которая вряд ли его порадует.

Согласно [исследованиям](#) за 2015 год, средняя зарплата составляет приблизительно 30 тысяч рублей в университетах. Для институтов ситуация еще хуже, не имея ученого

звания, преподаватель может рассчитывать на 12-17 тысяч рублей. Стоит напомнить, что медианная зарплата по России на данный момент составляет [23548](#) рублей.

Сравним за зарплатой в IT. По данным [SuperJob](#) на 2015 год самая низкая зарплата у специалиста технической поддержки, она составляет 44 тысячи рублей. Если смотреть на программистов, то их доход колеблется в диапазоне от 100 до 150 тысяч рублей. Руководители отделов и директора могут получать от 150 до 300 тысяч рублей, а то и больше.

Трудно такой доход променять на ставку преподавателя.

Непрерывное изменение профессиональной среды

Но даже если мизерная зарплата не спугнет практика от преподавания, то впереди его ждет еще одно испытание. Пока он преподает, отрасль меняется, а меняется она постоянно и ежедневно. Следовательно, спустя какое-то время программа начнет устаревать и нуждаться в доработке. По мимо этого самому специалисту придется следить за всеми новшествами. Только если раньше он делал это, работая в отрасли (потому что все нововведения отрабатываются в коммерческих структурах), то теперь он вынужден следить за этим отдельно от учебного процесса, чтобы не растерять свои навыки и компетенции.

В целом, для практиков, желающих преподавать, существует огромный спектр проблем, причем большая часть этих проблем системные, то есть исправить их можно только перестраивая всю отрасль образования. Все эти проблемы только отталкивают практических специалистов от преподавания, что увеличивает отрыв студентов от тех навыков, которые им пригодятся в работе.

Последствия и тенденции

Мало понимать все трудности и проблемы работы практика IT в системе образования. Какие изменения несут те проблемы, которые были обозначены выше?

Первым и логичным следствием является крайне небольшой приток практических специалистов на преподавательские должности. Бюрократия, неповоротливость системы при изменениях в профессиональной среде, трудность совмещения и низкая зарплата этому прекрасно способствуют.

В связи с этим крупные компании начинают разрабатывать свои образовательные программы, которые зачастую работают в сотрудничестве с вузами. Наиболее известным примером тут можно считать [Технопарк Mail.ru](#), созданный при МГТУ им. Баумана. Однако сотрудничество с вузами не обязательно, есть компании, которые разрабатывают образовательные курсы самостоятельно, например [школа анализа данных](#) Яндекса и другие их направления.

Если уж начали разговор про крупные компании, то стоит еще добавить практики и стажировки, на которых у студентов есть возможность на практике получить необходимые навыки, а особо успешные могут получить предложение о дальнейшей работе. Это выгодная модель, так как у компании всегда есть приток молодых сотрудников, из которых можно отобрать самых лучших.

Проблемы связанные с университетским образованием полностью отсутствуют в сегменте коммерческого дополнительного образования. Чаще всего, оно проходит в формате лекций или вебинаров. Поскольку такие курсы чаще всего платные, практик, преподавая, получает вознаграждение в виде процента от стоимости курса. Удаленность образования, возможная благодаря интернету, не мешает совмещать с основной работой, а слушатели таких курсов зачастую более взрослые, нежели студентов вузов, они уже имеют образование и мотивацию осваивать новое, а значит и с обратной связью в системе “преподаватель-ученик” обычно не возникает никаких проблем.

Проблемы, которые сложно измерить

Зачастую, исследуя ту или иную проблему, собирая данные упускаются некоторые важные вещи, которые сложно измерить или подобрать к ним метрики. В рамках статьи мне вспоминается один из случаев в моей журналистской практики.

Для интернет сайта одного из телеканалов необходимо было написать про Илона Маска и его эксперименты в области освоения космоса. Так и не разобравшись до конца в принципах работы ракеты, я надеялся, что кто-то из представителей отрасли сможет объяснить это мне простым языком. Благодаря друзьям такой человек вскоре был найден, им был один из ассистентов генерального конструктора одной из крупных компаний. Достаточно молодой человек, не более 30 лет. Я надеялся, что уж мы с ним поймем друг друга.

Однако реальность оказалась совсем другой. Во время интервью он так и не смог четко сформулировать и объяснить мне все, что требовалось, хотя мы не были ограничены во времени. У меня нет сомнений в его квалификации, и нет ощущения, что неудача связана со мной, так как все вопросы были согласованы и проверены начальством. Скорее всего проблема была в том, что мой собеседник, будучи профессионалом своего дела просто был не готов разговаривать на одном уровне с новичком.

И вот здесь мне хочется сказать пару слов в защиту системы образования. В последнее время в отчетах и исследованиях отсутствует такой важный момент, как талант к преподаванию. И немудрено, ведь в рамках исследований талант измерить крайне сложно. Однако уметь доступным языком объяснить сложные вещи - крайне важный навык в преподавательской деятельности. Он не встречается повсеместно, и он есть далеко не у всех практиков IT-индустрии.

