

Особенности подготовки системных программистов в малых городах
Симаков Роман Александрович, ООО «РЕД СОФТ»,
123610, г. Москва, Краснопресненская наб., д.12, здание 1, помещение 1104В,
roman.simakov@red-soft.ru

Введение

Компания РЕД СОФТ начала свое развитие с открытия лаборатории в древнейшем небольшом городе Муром. Ключевую роль в этом сыграла кафедра «Информационные системы» Муромского института Владимирского государственного университета. В первый состав сотрудников вошло несколько студентов и выпускников кафедры. Сама лаборатория располагалась в одной из аудиторий. Потребности в новых сотрудниках на первом этапе закрывались студентами той же кафедры, т. к. крупных IT-компаний в городе больше не было и можно было выбирать лучших выпускников, который были рады с нами работать. Время шло, потребности в кадрах росли и студентов стало не хватать и эти потребности стали закрываться более традиционными способами. К этому моменту в компании работали несколько преподавателей кафедры и выпускники кафедры. Студенты активно привлекались к участию и обучались. С одной стороны все выглядит логично. Рассмотрим с другой. Ежегодно выпускается несколько десятков студентов подходящих специальностей, IT-компаний не много, т.е. выбор специалистов должен быть велик, но на деле из десятков выпускников участвовать в разработке системных продуктов способны единицы. Очевидно, что где-то в образовании есть проблемы, не позволяющий выпускать пригодных специалистов. Давайте попытаемся их обсудить.

Отсутствие мотивации педагогического состава

Первая, самая очевидная, всем понятная проблема. Все ушли в бизнес. Однако проблему можно рассмотреть шире и не только с точки зрения зарплаты. Мотивы у преподавателей могут быть и другие. Например, интересные проекты. Но даже если мотив материальный, то грамотная работа могла бы привлекать финансы от бизнеса. Крупные ВУЗы так и делают, а вот именно в малых городах это проблема проявляется острее.

Низкая профессиональная квалификация преподавателей

Здесь имеется в виду именно профессиональная квалификация, а не педагогическая. Типичная картина провинциального ВУЗа, а может и не только. Студент заканчивает ВУЗ, аспирантуру, и остается работать на кафедре преподавателем. В итоге его представление о реальности мягко скажем не полное. Знания его, в основном, теоретические, опыта их практического применения мало или совсем нет. А в профессии программиста намного важнее давать знания через призму своего опыта. Безусловно эта проблема связана и, вероятно, следствие проблему отсутствия мотивации. Необходимо привлечение специалистов-практиков, участие преподавателей в проектах вместе со студентами, либо устраивать подобие курсов в профильных IT-компаниях.

Оторванность образования от производства

Это очередной звено в замкнутом круге проблем. Низкий уровень подготовки отталкивает IT-компания от сотрудничества. Для них это трата времени и отсутствие пользы. Для ВУЗа отсутствие такого взаимодействия означает подготовку заведомо неготовых специалистов. Только плотно взаимодействуя с бизнесом можно добиться хорошего образования.

В рамках сотрудничества РЕД СОФТ и кафедры ИС МИВлГУ был выработан умений, которыми должен обладать системный и прикладной программист, чтобы сразу быть востребованным для наших задач. В некотором смысле мы придумали свой профстандарт. В силу других причин, просто готовить таких студентов тоже не получается.

Как вывод — профстандарты минтруда должны более активно применяться в образовательном процессе, а IT-компания иметь возможность влиять на формирование и актуализацию таких стандартов.

Существуют примеры, когда отдельно взятые преподаватели или кафедры пытаются решить эту и другие описанные проблемы, общаются с предприятиями, ищут проекты. Это правильно, т. к. инициатива и даже «маркетинг» услуг ВУЗа по подготовке кадров все же должен идти от ВУЗа. Но ВУЗу это тоже должно быть выгодно, как футбольному клубу, который готовит футболистов. Результат своей подготовки он продает, ему выгодно готовить лучших! А ВУЗ подготовил и все. Здесь всплывает основная проблема, без которой скаляр вектора усилий по решению остальных стремится к нулю.

Проблема обратной связи от потребителя продукта

Отсутствие обратной связи достаточно самостоятельная и серьезная проблема для ВУЗа. Грубо говоря, кроме «бумажных» оценок и результатов аттестации, ВУЗу не на что ориентироваться. Выпустил ли он гения, либо троечника. Процесс идет, бюджетное место занято, деньги выделяются. С внебюджетным еще проще. Требуется серьезная внешняя сила, мотивирующую сам ВУЗ к желанию готовить специалистов все более высокого качества. Тогда многие из проблем начнут решаться. В крупном масштабе в условиях рыночной экономики логично предположить что такой обратной связью могут и наверное должны стать деньги. Готовить хороших студентов должно быть выгодно, рентабельно, прибыльно. Готовить плохих — убыточно, затратно, дорого. Если пофантазировать, то можно придумать пару вариантов:

1) При распределении бюджетных средств на специальность в ВУЗе учитывать количество работающих по этой специальности выпускников. Если специалисты не востребованы, то нет смысла финансировать бюджетные места. Да. Выпускники работают, платят налоги, но зарабатывают чем-то другим! Работодатель мог бы при регистрации сотрудника указывать его специальность и ВУЗ и сейчас все это очень легко агрегировать.

2) Изменить коммерческую основу образования. Платить нужно не за подготовку, а за ее результат. IT-компании могли бы заказывать обучение специалистов и оплачивать согласно результатам. Грубо говоря специалисты предприятия присутствуют на экзаменах, оценивают для себя и «подписывают акт приема» результатов подготовки.

Заключение

Подготовка системных программистов в малых городах страны имеет ряд проблем. Часть из них могут и должны решать сами ВУЗы. Ресурсы и возможности для этого у них есть, но нет достаточной мотивации.