



ИТ-курсы: Взгляд слушателя

Юрий Медведев

С тояло теплое июльское утро. Улицы Москвы были залиты светом восходящего солнца. Сонные москвичи спешили на работу. Огромный десятиэтажный плакат на фасаде здания с рекламой фабрики диванов еще больше располагал к сонному состоянию. «Я вышел на площадь, выжженный квартал надел на голову, как рыжий парик...», — всплыли в памяти стихи Маяковского, навеянные плакатом, нарисованным в стиле времен нэпа и надвигающейся жарой. Я шел, разглядывая номера домов и названия улиц. Вдруг девушка, которая некоторое время шла впереди меня, остановилась, повернулась ко мне и сказала: «Переходите!», — махнув рукой поперек улицы. И я, как загипнотизированный, повернулся, по инерции шагнул на мостовую и... чуть не попал под машину! Пока опомнился, девушка исчезла также неожиданно, как и появилась. Я огляделся — и на противоположной стороне улицы увидел здание учебного центра...

* * *

Все началось с того, что один большой начальник поехал за границу — себя показать и людей посмотреть. Западные коллеги продемонстрировали ему банковскую систему, работающую под управлением UNIX.

Понравилась ему эта система, и, вернувшись в Россию, стукнул он жезлом об пол и повелел: «Быть по сему!». Через некоторое время система была создана, стала постепенно внедряться в филиалах, а служащих отправили на курсы.

О том, что планируется внедрение и меня направят на курсы, я узнал заранее, поэтому раздобыл дистрибутив, установил на сервер, поэкспериментировал с конфигурацией. Не хватало литературы по SCO UNIX, которую в магазинах купить было просто невозможно. Оставалось изучать Map-страницы (с помощью UNIX-команды map на экран выводится полное описание отдельных команд, форматов файлов и т. п.), но таким способом стройную систему знаний сформировать невозможно. Освоение новой ОС затягивалось... В этой ситуации курсы были необходимы как некий «тонизирующий укол», позволяющий максимально быстро окунуться в новую тему. Жаль только, что нельзя было получить на руки учебный материал хотя бы за несколько дней до начала занятий...

* * *

— Господа, вы все на «скотину» учиться пришли? — потирал руки лысый преподаватель-гуру в чиновничьей униформе.

Мы переглянулись. Впоследствии выяснилось, что «скотина» на языке «продвинутых юниксоидов» — это

SCO UNIX. Следом за гуру в аудиторию вошла менеджер с учебной литературой. К своему удивлению, я узнал в ней ту девушку-призрак, которая указала мне дорогу к учебному центру и исчезла. Интересно, как она догадалась, что я искал именно учебный центр? Это до сих пор остается для меня загадкой...

Литература оказалась на так называемом «родном» английском языке.

— Что, проблемы с английским? — улыбнулся гуру, — любой администратор или программист просто обязан знать английский язык. Но на самом деле ничего страшного: чтобы понимать этот текст, достаточно знать всего пару тысяч слов.

— Интересно, а фирменные курсы от Microsoft во Франции и Германии также представлены на английском языке? — поинтересовался один из студентов.

— Да нет, возможно, они локализованы, — смутился гуру, — у нас есть, правда, один экземпляр на русском. Вы можете попросить менеджера, он вам выдаст.

«Элементы интерфейса переводить не стоит, а вот комментарии и основной текст — не повредило бы, ведь живем мы в России», — подумал я.

* * *

Первая неделя курсов прошла достаточно насыщенно и интересно. Для нас, привыкших работать с Windows, было много открытий: работа в многопользовательском режиме, монтирование файловой системы, файлы устройств, редактирование ряда файлов конфигурации вручную, переконфигурация ядра и т. п.

Наступила вторая неделя занятий. Как-то раз наш гуру пришел уже не в костюме с галстуком, а в обычном джемпере.

— Спецовку дома оставил, — шутил он, не подозревая, что ждет его на предстоящих занятиях.

Все заметили, что к нашей группе присоединились еще несколько человек, оказавшиеся, как мы узнали впоследствии, «продвинутыми» UNIX-администраторами какой-то инофирмы. На протяжении всех занятий у одного из них непрерывно звонил мобильный телефон, и в аудитории то и дело раздавалась «английская» речь с бесконечным повторением слов типа: «yes... OK... of course... really» и т. п. При этом преподаватель терпеливо ждал, пока закончатся переговоры. Вскоре выяснилось, что новые слушатели рассматривали курсы скорее не как лекцию, а как консультацию. Посыпались нетривиальные вопросы, и разговор с гуру очень быстро стал недоступным для понимания остальным неподготовленным студентам.

Но чем больше дополнительных вопросов задавалось, тем больше раздражался гуру и наконец стал отвечать настолько запутанно и намеренно сложно (дабы отбить охоту задавать другие вопросы), что сами «продвинутые» слушатели перестали понимать, о чем идет речь! Впрочем, на следующий день все начиналось сначала и гуру, дабы не ударить в грязь лицом, делал такие «сальто через голову», выкручивался, как мог, совсем забыв про нас, отсталых «ламеров»...

Сидел я за партой и с грустью вспоминал студенческие годы, когда я получал свое бесплатное советское образование. Это была первая лекция по гидравлике в институте. В аудиторию вошли сразу два преподавателя. Один из них начал читать лекцию, и, как только небольшая часть материала была начитана, оба преподавателя... пошли по рядам и, подходя к *каждому* студенту, выясняли, все ли понятно в конструкциях гидравлических устройств, в формулах, описывающих их работу. Так лекция на время превращалась в консультацию и наоборот, что способствовало максимальной эффективности освоения материала. А сегодня, как шутил один мой знакомый: «Учиться надо придать уже состоявшимся мастером».

* * *

В один из перерывов зашел я подкрепиться в буфет. На столах скромное кушанье — печенье «Юбилейное» и пакетики с чаем. Совсем другое дело «додефолтовые» буфеты учебных центров, когда обилие съестного на столах приятно радовало глаз...

Я подсел к слушателю, который, как я заметил, абсолютно не принимал никакого участия в занятиях, просто сидел и искал что-то в Интернете.

— Я смотрю, тебя совсем не интересует то, что читают. Это так?

— Ты знаешь, на самом деле я с материалом хорошо знаком.

— Тогда зачем же на курсы поехал?

— Беда больших контор — разрядки на обучение спускаются сверху, и мнение сотрудника не учитывается при отправке на курсы. При этом ставится задача: во что бы то ни стало израсходовать к отчетному периоду выделенные на обучение средства.

— А что, отказаться от такого запоздалого обучения нельзя было? Я слышал, ты издалека, чуть ли не из Сибири прилетел?

— Да можно, только я на такие курсы, как в очередной отпуск ездю... А как у вас обстоят дела?

— У нас планируется внедрение, поэтому меня и направили на курсы.

— Хорошо, если внедрение начнется сразу после курсов, — скептически заметил мой собеседник, — а то у нас, например, уже три года ожидается внедрение Windows 2000. Народ на курсы отправляют, впрок обучают, а внедрение все не начинается. Теперь уже на Windows 2003 отправляют, и все никак... Знания-то без практики быстро выветриваются...

— Да, кажется, Рихтер говорил: «День не поиграешь — замечаешь сам, два дня не поиграешь — замечают другие...» Что уж говорить, когда полученные знания годами не используются.

* * *

Вернулся я с курсов и с новыми силами начал устанавливать серверы для филиалов. Мне повезло — внедрение началось практически сразу. На первых порах

казалось: несмотря ни на что, знания кое-какие я получил и их вполне хватит для выполнения текущей работы. Но затем выяснилось, что на конфигурирование одного сервера уходит до половины рабочего дня, включая установку UNIX и прикладного ПО. Сначала было интересно, а потом просто утомительно. Только через месяц наше центральное управление догадалось «клонировать» серверы. Для этого образ жесткого диска переносился на магнитную ленту, а уже с ленты тиражировался на другие машины. На установку одного сервера стала уходить не более пары десятков минут, при этом использовалась всего одна команда — dd. Сколько времени до этого было потеряно!

— И зачем нам так подробно давали настройку DNS и электронной почты в UNIX, которые я совсем использовать не буду? — жаловался я своему коллеге. — Лучше бы сконцентрировались на файловых системах и ускоренной установке ОС. Как бы это мне сейчас помогло...

— Если учебный центр будет проектировать курсы под нужды каждой конкретной организации, то это займет много времени, да и стоимость курсов будет для многих недоступной, — заметил мой коллега.

— Но ведь материал можно разбить на модули и дать возможность организациям компоновать из них курсы «под себя», — ответил я.

— Кстати, ты слышал, что я увольняюсь? — прервал меня мой коллега.

* * *

Через месяц после увольнения он позвонил мне.

— Ну, как адаптировался? — спросил я.

— Вполне. Правда, в начале слегка удивили в отделе кадров. Представляешь, на собеседовании спрашивают меня: «У вас на старой работе никаких долгов по обучению не осталось?» Я говорю: «Нет, а что это могли быть за долги?» — «Ну, например, в нашей организации практикуется следующая схема обучения. Вы подписываете с нами соглашение, что обязуетесь после обучения проработать у нас не менее двух лет, а в случае увольнения раньше указанного срока компенсируете нам наши затраты на ваше обучение». Представляешь, работаешь все время с чувством, что ты чего-то должен предприятию...

— Да, не вполне приятно. Правда, вот когда ты от нас ушел, организация потеряла и тебя, и затраты на твоё обучение. Надо же им как-то подстраховываться...

— Ты знаешь, я бы все равно рассматривал это как «дурной тон», ведь, если сотрудник не видит перспективы в работе, он уйдет при любых обстоятельствах. Тем более что сегодня некоторые учебные центры предлагают услугу бесплатного обучения нового сотрудника, если ранее обучившийся неожиданно увольняется.

— Да, я согласен. Если бы предприятие контроль за курсами осуществляло, заставляло экзамены по завершении сдавать, как-то оценивало успехи на учебном поприще и стимулировало дальнейшее повышение квалификации. Вот тогда и предприятие, и учебный

ОТ РЕДАКЦИИ PC MAGAZINE/RE

После прочтения этого очерка у внимательного читателя, каких в нашей аудитории много, наверняка возникло много вопросов. Вполне естественно, возникли они и у сотрудников нашей редакции. Однако мы не стали добиваться того, чтобы автор прояснил все неясности — не его это дело. Человек просто поделился с нами своими впечатлениями и ощущениями. А большинство возникших вопросов невольно (спрашивали их совсем о другом) осветили другие: ведущие сотрудники нескольких учебных центров, которых мы опросили для материала, публикуемого в этом же номере журнала в рубрике «Трибуна».

Проблема закрепления квалифицированных кадров в нашей стране действительно стоит весьма остро, и используемые для этого приемы с точки зрения «закрепляемых» временами выглядят уничижительно. Например, к числу описанных нашим автором трюков можно добавить еще один: в некоторых случаях фирма, направляя своего сотрудника на обучение, требует, чтобы документ об «образовании» не выдавался объекту обучения на руки, а пересылался в адрес фирмы. На самом деле взаимоотношения носят вполне обоюдный характер: организация принимает на работу хорошего специалиста, но (быть может) не вполне порядочного человека и принимает соответствующие меры, а вполне порядочный человек поступает на работу в организацию, где к нему (быть может) будут относиться не так, как он того заслуживает. Увы, высокая квалификация и успешность в ведении бизнеса не всегда сочетаются с морально-этическими установками. Единственное утешение в том, что при «развитом социализме» нам доверяли еще меньше.

РУБЕН ГЕРР

центр, и сотрудник успешно бы развивались. И соглашения о компенсации уже были бы не нужны.

* * *

Ехал я недавно из Москвы в битком набитой электричке. Духота, мрачные пассажиры, «лица совковой лопаткой», как любит говорить М. Норбеков. Вижу — напротив ребенок мать вопросами мучает: а это что? а это как? почему и зачем? А матери, хочешь не хочешь, а отвечать приходится. Думаю, к концу поездки малыш будет знать гораздо больше, чем он знал, выезжая в дальний путь. И подумал я, что наш «взрослый» мир отличается от «детского» тем, что в последнем начисто отсутствует формальный подход к процессу получения знаний. Кроме того, дети совершенно не обращают внимания на внешние условия — им бы знаний побольше получить. Пусть читатели обвиняют меня в «субъективном идеализме», но в трехзвенной архитектуре «предприятие—учебный центр—слушатель» решающее значение имеет последнее звено. Пытливый инженер всегда найдет дополнительный источник знаний, если на курсах что-то недодадут или вообще на них не направят. Ведь древние говорили: «*QUIDQUID DISCES, TIBI DISCIS*». Чему бы ты ни учился — учишься для себя. ≡