

Образование и воспитание

Информационная статья
УДК 378.046.4(571.14)
DOI 10.32324/2949-1568-2025-3-55-62
EDN JGVBSK

Развитие системы дополнительного профессионального образования специалистов по работе с молодежью в Новосибирской области

Денис Владимирович Чернов^{1✉}, Роман Максимович Четкасов²

¹ Новосибирский государственный педагогический университет, Новосибирск, Российская Федерация

² Агентство поддержки молодежных инициатив Новосибирской области, Новосибирск, Российская Федерация

¹ chernov.de@mail.ru ✉

² rchetkasov@mail.ru

Аннотация. В статье представлен анализ развития системы дополнительного профессионального образования в сфере молодежной политики Новосибирской области. На основе теоретических исследований, программ и проектов профессионального развития специалистов и руководителей молодежных учреждений выявлены успешные формы и методы повышения их профессионального мастерства. Изучен опыт других регионов Российской Федерации по развитию профессионализма в молодежной сфере. Обобщены теоретические подходы, позволяющие структурировать и систематизировать образовательную деятельность в сфере повышения квалификации выпускников образовательных организаций высшего образования по направлению подготовки «Организация работы с молодежью». Представлены ключевые компоненты системы дополнительного профессионального образования, отвечающие потребностям региона и обеспечивающие формирование и развитие кадрового потенциала молодежных структур в рамках проекта «Корпоративный университет» Агентства поддержки молодежных инициатив Новосибирской области. В качестве элементов, образующих систему дополнительного профессионального образования, определены: курсы повышения квалификации, тренинг-курсы для отдельных категорий специалистов, постоянные онлайн-курсы для работников молодежных учреждений, ежегодный конкурс профессионального мастерства, программы стажировок. В выводах обоснована перспективность дальнейшего развития корпоративной модели дополнительного профессионального образования специалистов и управленцев в сфере молодежной политики в Новосибирской области.

Ключевые слова: дополнительное профессиональное образование, специалист по работе с молодежью, молодежная политика, корпоративный университет, профессиональное развитие

Для цитирования: Чернов Д. В., Четкасов Р. М. Развитие системы дополнительного профессионального образования специалистов по работе с молодежью в Новосибирской области // Сибирь гуманитарная. 2025. № 3. С. 55—62. DOI 10.32324/2949-1568-2025-3-55-62. EDN JGVBSK.

Education and upbringing

Information article

The Development of a System of Additional Professional Education for Specialists Working with the Youth in Novosibirsk region

Denis V. Chernov^{1✉}, Roman M. Chetkasov²

¹ Novosibirsk State Pedagogical University, Novosibirsk, Russian Federation

² Youth Initiatives Support Agency of Novosibirsk Region, Novosibirsk, Russian Federation

¹ chernov.de@mail.ru✉

² rchetkasov@mail.ru

Abstract. The article presents an analysis of the development of the system of additional professional education in the field of youth policy in Novosibirsk region. On the basis of theoretical research, programs and projects of professional development of specialists and heads of youth institutions, successful forms and methods of improving their professional skills are identified. The experience of other regions of the Russian Federation in developing professionalism in the youth sphere is analyzed. The theoretical approaches are summarized that make it possible to structure and systematize educational activities in the field of advanced training of graduates of educational institutions of higher education in the field of training “Organization of work with the youth”. The key components of the system of additional professional education are presented that meet the needs of the region and ensure the formation and development of the human resources potential of youth structures within the framework of the Corporate University project of the Agency for Support of Youth Initiatives in Novosibirsk Region. The following elements are defined as those forming the system of additional professional education: advanced training courses, training courses for certain categories of specialists, permanent online courses for specialists of youth organizations, an annual professional skills competition, internship programs. The conclusions substantiate the prospects for further development of the corporate model of additional professional education for specialists and managers in the field of youth policy in Novosibirsk region.

Keywords: Additional professional education, specialist in youth work, youth policy, corporate university, professional development

For citation: Chernov D.V., Chetkasov R.M. The Development of a System of Additional Professional Education for Specialists Working with the Youth in Novosibirsk region. *Siberia Humanitarian*. 2025;(3):55—62. (In Russ.). <https://doi.org/10.32324/2949-1568-2025-3-55-62>. <https://elibrary.ru/jgvbsk>.

Реализация молодежной политики на территории Новосибирской области — актуальная задача социальной политики по формированию управленческого и кадрового потенциала региона. На повестке остро стоит вопрос о подготовке и сопровождении специалистов молодежных учреждений, от которых зависит степень вовлеченности молодежи в социальную сферу, экономику, политику. Профес-

сионализм кадров в сфере молодежной политики, отвечающий современным реалиям, возможен только в условиях эффективно работающей системы дополнительного профессионального образования специалистов по работе с молодежью, учитывающей особенности и использующей потенциал Новосибирской области.

Дополнительное профессиональное образование в молодежной политике — достаточно молодое направление развития образовательных практик последних двух десятилетий. Оно включает обучение специалистов, имеющих среднее профессиональное или высшее образование, для приобретения, совершенствования знаний, умений и навыков, необходимых для специалиста по работе с молодежью.

Рассматривая вопрос повышения квалификации сотрудников в широком смысле, стоит отметить, что через обучение организация получает возможность повысить общую эффективность использования трудовых ресурсов, внедрить инновационные методы организации труда и улучшить качество оказываемых услуг, соответственно, стать конкурентоспособной организацией с позитивным имиджем [1, с. 29]. Сложилось несколько подходов к пониманию процесса повышения квалификации. Так, К. А. Гололобов, Т. В. Коваленко повышение квалификации рассматривают как «взаимообусловленный процесс, оказывающий влияние как на эффективность труда, так и на качество кадрового потенциала компании» [2]. Исследователи А. Э. Галина, Е. В. Малютина, Т. А. Уколова считают, что «повышение квалификации персонала — это обучение кадров в целях совершенствования знаний, умений, навыков и способов общения в связи с ростом требований к профессии или повышением в должности» [3].

Под корпоративным университетом понимается система внутреннего обучения компании, построенная на основе единой с кадровой политикой концепции, охватывающая все уровни руководителей и специалистов. «Реализация корпоративного университета предполагает осуществление деятельности инновационной формы подготовки и повышения квалификации, которая строится на следующих принципах: непрерывности образования; индивидуализации образовательных целей и программ; коллективной природы образовательных процессов» [4, с. 29]. Роль корпоративного обучения как формы повышения квалификации специалистов выражается в поддержке стратегического развития организации, обучении специализированным профессиональным и гибким навыкам, обучении не только сотрудников организации, но и сотрудников партнеров, потенциальных и реальных клиентов (трансляция знаний и опыта во внешнюю среду).

Сам корпоративный университет как форма работы в сфере молодежной политики впервые начал реализовываться на территории Республики Татарстан. Главной целью данного направления работы является «создание образовательной системы для эффективного достижения поставленных стратегических задач и непрерывного развития кадрового потенциала сферы молодежной политики в долгосрочной перспективе, методическое обеспечение и сопровождение деятельности специалистов молодежной политики, а также оценка качества их работы» [5].

За более чем два десятилетия развития современной модели молодежной политики в Новосибирской области сложилось несколько востребованных и эффективных образовательных практик, определяющих содержание деятельности корпоративного университета.

1. Тренинг-курс для специалистов по работе с молодежью реализуется с целью совершенствования проектного подхода в управлении изменениями в молодежной среде и включает в себя работу в таких форматах, как: тренинг-семинар в онлайн-формате, онлайн-обучение и менторское сопровождение (в формате мастермайнд-групп) внедрения полученного опыта, завершающий онлайн(офлайн)-тренинг-семинар. В рамках курса специалисты сферы молодежной политики получают знания по таким темам, как: проектная работа, общие вопросы реализации молодежной политики (стратегии молодежной работы, постановка целей проекта, функции и компетенции молодежного лидера), исследование потребностей целевой аудитории и определение проблематики, команда проекта и измерение результатов.

2. Тренинг-курс для специалистов, работающих с подростками и молодежью, находящимися в трудной жизненной ситуации, направлен на повышение качества проводимой в органах и учреждениях по делам молодежи работы по данной проблеме. К используемым формам работы относятся: стартовый тренинг-семинар в офлайн-формате, онлайн-обучение на платформе *stepik*, менторское сопровождение, завершающий офлайн-тренинг-семинар. В рамках курса разработано и издано методическое пособие для молодежных работников, в котором представлены различные инструменты для работы специалистов с рассматриваемой целевой аудиторией.

3. Тренинг-курс для организаторов и тренеров образовательных мероприятий для молодежи. Цель курса — «повышение качества комплексных образовательных продуктов для молодежи в Новосибирской области, создаваемых и реализуемых в рамках молодежной работы». Программа курса состоит из тренинг-семинаров и дистанционного обучения между ними (с менторским сопровождением участников), а также итоговой онлайн-встречи. В рамках курса участники реализовывали собственные образовательные продукты, созданные при поддержке тренерского состава курса. Данный курс, на наш взгляд, имеет особую значимость, поскольку, во-первых, в молодежной среде наблюдается тенденция к освоению такой специальности, как «тренер образовательных программ» или «тренер неформального образования», где специалист может выступать в роли наставника или тренера на других образовательных площадках и проектах; во-вторых, у специалиста формируются профессиональные компетенции, присущие тренерам неформального образования: методическая, социально-психологическая, дифференциально-психологическая, общепедагогическая и прочие; в-третьих, развиваются личностные качества, такие как: коммуникативность, критическое мышление, умение управлять собой, работать в команде, креативность [6].

В рамках корпоративного университета молодежной политики Новосибирской области осуществляется обучение не только специалистов, но и руководителей молодежных центров, органов по делам

молодежи. Так, в 2024 г. состоялся тренинг-курс для руководителей молодежных центров Новосибирской области, целью которого являлась выработка и реализация стратегических решений, направленных на развитие молодежных центров как команды и платформы для поддержки молодых людей в качестве активных участников общественной жизни. В ходе работы обучающимися были освоены новые управленческие подходы, а также систематизированы лучшие практики и методические разработки. Данные материалы были представлены на межрегиональном уровне в рамках вебинаров методического клуба, что способствовало обмену опытом с коллегами из других регионов и расширению профессиональных навыков наших специалистов.

Современные социальные вызовы, в том числе пандемия коронавируса, способствовали развитию в Новосибирской области онлайн-курсов повышения профессионального мастерства сотрудников молодежных центров. Среди них наиболее востребованы: постоянный онлайн-курс вводной адаптации молодежных работников Новосибирской области, постоянный онлайн-курс для организаторов форумов Новосибирской области.

Постоянный онлайн-курс вводной адаптации молодежных работников Новосибирской области способствует эффективному включению начинающих специалистов в работу молодежных центров Новосибирской области. Курс строится на практических заданиях, включает три основных блока: молодежная политика, молодежная работа и молодежные исследования.

Целью постоянного онлайн-курса для организаторов форумов Новосибирской области является обеспечение специалистов сферы молодежной политики актуальной методической информацией о специфике организации и проведения молодежных форумов. Курс строится на практических заданиях и включает четыре основных блока: введение в программу курса, подходы к организации форума, направления организации форума, завершающие действия.

Отдельным направлением развития системы дополнительного профессионального образования специалистов по работе с молодежью в нашем регионе является методический клуб, представляющий собой площадку для профессионального роста и регулярного обмена опытом, объединяющий руководителей и специалистов в сфере молодежной политики Новосибирской области. Методический клуб предоставляет возможность специалистам при поддержке корпоративного университета систематизировать свои практики в методические разработки и делиться опытом на онлайн-площадке. Методический клуб имеет два формата работы: телеграм-чат и регулярные онлайн-встречи. Эти формы позволяют специалистам сферы молодежной политики Новосибирской области обсуждать актуальные проблемы и темы, интересные кейсы.

В настоящее время вебинары методического клуба проводятся в сотрудничестве с Федеральным подростковым центром, а также со специалистами из Челябинской, Архангельской, Омской и других областей.

Центром системы дополнительного профессионального образования специалистов по работе с молодежью является ежегодный кон-

курс профессионального мастерства. Он проводится в целях повышения качества и эффективности работы специалистов сферы молодежной политики Новосибирской области, а также формирования мотивации к профессиональному развитию и совершенствования компетенций. Конкурс включает в себя индивидуальные и командные испытания. При выполнении практического задания на конкурсе участники не только используют имеющиеся знания, но и приобретают новый опыт. Конкурс также позволяет проанализировать собственный опыт, познакомиться с новыми техниками, методиками, что способствует приобретению новых компетенций.

Усиливает систему и придает ей практико-ориентированный характер разработанная корпоративным университетом программа стажировок для молодежных работников, направленная на повышение уровня профессиональных компетенций через обмен опытом и демонстрацию успешных практик организации мероприятий и деятельности молодежных центров. Повышение квалификации специалистов в форме стажировок рассматривается как «основная часть деятельностного блока образовательной программы дополнительного профессионального образования, которая реализуется на базе... площадок на основе системно-деятельностного подхода» [7].

В качестве наставников в процессе стажировок выступают специалисты молодежных центров, которым предоставляется доступ к информации о кадровом резерве молодежных работников для совместной реализации мероприятий. Лучшие наставники программы направляются на стажировку в другие регионы для изучения инфраструктуры молодежной политики, обмена опытом и знаниями.

Таким образом, в Новосибирской области на современном этапе фактически сложилась система дополнительного профессионального образования специалистов, работающих в сфере молодежной политики, включающая следующие основные компоненты: курсы повышения квалификации; тренинг-курсы для отдельных категорий специалистов; постоянные онлайн-курсы для работников молодежных учреждений; ежегодный конкурс профессионального мастерства; программу стажировок. Совершенствование профессионального мастерства специалистов по работе с молодежью в нашем регионе зависит от комплексной реализации каждого из представленных компонентов. Практика Корпоративного университета сферы молодежной политики в Новосибирской области, показывающая высокие результаты в вопросах подготовки кадров и совершенствования профессионализма, подтверждает успешность системы и определяет перспективы развития дополнительного профессионального образования специалистов по работе с молодежью в нашем регионе.

Список источников

1. Григорьева И. В. Формы и способы повышения квалификации в контексте реализации профессиональных стандартов // Вестник Российского университета кооперации. 2019. № 1 (35). С. 29—34.
2. Гололобов К. А., Коваленко Т. В. Повышение квалификации как форма обучения персонала // Материалы международной научной конференции студентов и молодых ученых, приуроченной к 50-летию экономического факультета Донецкого

- национального университета (г. Донецк, 8—9 декабря 2016 г.). Донецк, 2016. С. 588—591.
3. Галина А. Э., Малютина Е. В., Уколова Т. А. Современные подходы к профессиональному развитию и обучению персонала в организации // Экономика и управление: научно-практический журнал. 2023. № 1 (169). С. 89.
 4. Глабчастый А. И. Корпоративное обучение как форма профессионального образования // Среднее профессиональное образование. 2009. № 1. С. 29—31.
 5. Синеглазова А. Г., Галеева М. З. Корпоративный университет для специалистов сферы молодежной политики // Наука, образование: предпринимательская деятельность в поведенческой экономике, формы реализации и механизмы обеспечения : материалы Нац. науч.-практ. конф. (Казань, 4 декабря 2020 г.). Казань : ТИСБИ, 2020. С. 239—243.
 6. Романенко Е. В. Особенности востребованных профессиональных компетенций тренеров-преподавателей // Молодой ученый. 2020. № 52 (342). С. 433—435.
 7. Петухова Г. В., Петухов С. Ю. Стажировка как форма повышения квалификации педагогов на базе общеобразовательной организации // Педагогическое мастерство : материалы VI Междунар. науч. конф. (г. Москва, июнь 2015 г.). М. : Буки-Веди, 2015. С. 190—193. URL: <https://moluch.ru/conf/ped/archive/151/7907/> (дата обращения: 28.07.2025).

References

1. Grigor'eva I.V. Formy i sposoby povysheniya kvalifikatsii v kontekste realizatsii professional'nykh standartov [Forms and Ways of Upgrade Qualification in the Context of Realizing Professional Standards], *Vestnik Rossiyskogo universiteta kooperatsii [Bulletin of the Russian Cooperation University]*, 2019, no. 1 (35), pp. 29-34.
2. Gololobov K.A., Kovalenko T.V. Povyshenie kvalifikatsii kak forma obucheniya personala [Upgrade Qualification as a Form of Personnel's Training], *Materialy mezhdunarodnoy nauchnoy konferentsii studentov i molodykh uchenykh, priurochennoy k 50-letiyu ekonomicheskogo fakul'teta Donetskogo natsional'nogo universiteta (g. Donetsk, 8-9 December 2016) [Proceedings of the international scientific conference of students and young scientists dedicated to the 50th anniversary of the Faculty of Economics of Donetsk National University (Donetsk, 8-9 December 2016)]*. Donetsk, 2016, pp. 588-591.
3. Galina A.E., Malyutina E.V., Ukolova T.A. Sovremennye podkhody k professional'nomu razvitiyu i obucheniyu personala v organizatsii [Modern Approaches to Professional Development and Personnel's Training in an Organization], *Ekonomika i upravlenie: nauchno-prakticheskiy zhurnal [Economics and Management: Journal of Research and Practice]*, 2023, no. 1(169), p. 89.
4. Glabchastyy A.I. Korporativnoe obuchenie kak forma professional'nogo obrazovaniya [Corporative Training as a Form of Professional Education], *Srednee professional'noe obrazovanie [Secondary Professional Education]*, 2009, no. 1, pp. 29-31.
5. Sineglazova A.G., Galeeva M.Z. Korporativnyy universitet dlya spetsialistov sfery molodezhnoy politiki [Corporative University for Specialists in the Sphere of Youth Policy], *Nauka, obrazovanie: predprinimatel'skaya deyatel'nost' v povedencheskoy ekonomike, formy realizatsii i mekhanizmy obespecheniya [Science, Education: Entrepreneurship Activity in Behavioral Economics, Forms of Realization and Provision Mechanisms]*, *materialy Nats. nauch.-prakt. konf. (Kazan', 4 December 2020)*. Kazan', TISBI, 2020, pp. 239-243.
6. Romanenko E.V. Osobennost' vostrebovannykh professional'nykh kompetentsiy trenerov-prepodavateley [Peculiarities of Highly-Demanded Professional Competences of Coaches-Instructors], *Molodoy uchenyy [Young Scientist]*, 2020, no. 52 (342), pp. 433-435.
7. Petukhova G.V., Petukhov S.Yu. Stazhirovka kak forma povysheniya kvalifikatsii pedagogov na baze obshcheobrazovatel'noy organizatsii [Internship as a Form of Upgrade Qualification of Teachers on the Basis of an Organization of General Education], *Pedagogicheskoe masterstvo [Pedagogical Proficiency]*, *materialy VI Mezhdunar. nauch. konf. (g. Moskva, iyun' 2015)*. Moscow, Buki-Vedi, 2015, pp. 190-193. Available at: <https://moluch.ru/conf/ped/archive/151/7907/> (accessed: 28.07.2025).

Информация об авторах

Чернов Денис Владимирович — кандидат исторических наук, доцент, доцент кафедры теории и методики воспитательных систем, Новосибирский государственный педагогический университет, Новосибирск, Российская Федерация. E-mail: chernov.de@mail.ru

Четкасов Роман Максимович — специалист, Агентство поддержки молодежных инициатив Новосибирской области, Новосибирск, Российская Федерация. E-mail: rchetkasov@mail.ru

Information about the authors

Denis V. Chernov — Candidate of Historical Sciences, Associate Professor, Associate Professor of the Department of Theory and Methodology of Educational Systems, Novosibirsk State Pedagogical University, Novosibirsk, Russian Federation. E-mail: chernov.de@mail.ru

Roman M. Chetkasov — Consultant, Youth Initiatives Support Agency of Novosibirsk Region, Novosibirsk, Russian Federation. E-mail: rchetkasov@mail.ru

Статья поступила в редакцию 02.06.2025; одобрена после рецензирования 18.06.2025; принята к публикации 20.06.2025.

The article was submitted 02.06.2025; approved after reviewing 18.06.2025; accepted for publication 20.06.2025.