

МОТИВАЦИЯ ВЗРОСЛЫХ В СИСТЕМЕ ДОПОЛНИТЕЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ

А.В. Молькин

Аннотация. В статье рассмотрена учебная мотивация взрослых, проходящих профессиональную переподготовку или повышающих свою квалификацию в образовательных организациях дополнительного образования, как многоуровневая система. Первый уровень данной системы — мотивация со стороны работодателя, который должен воздействовать на внешние мотивы (материальное благополучие и карьерный рост) и внутренние (личностное самосовершенствование). Второй уровень — мотивация со стороны руководителя учебного курса, который представляет обучающимся курс и осуществляющих его педагогов в выгодном свете. Завершающим звеном данной системы является мотивация со стороны преподавателей, ведущих конкретные дисциплины, причем организационно-методическими условиями мотивации становятся опора на жизненный опыт слушателей, приоритет самостоятельной работы, индивидуализация обучения, его деятельностный характер и т.д. Система мотивации должна действовать таким образом, чтобы слушатели продолжили самообразование по окончании учебы.

Ключевые слова: дополнительное образование, мотивация, внешние мотивы, внутренние мотивы, обучение взрослых, работодатель, руководитель учебной программы, преподаватель, слушатель.

56

MOTIVATION OF ADULTS IN THE SYSTEM OF ADDITIONAL EDUCATION

A.V. Molkin

Abstract. The article considers the educational motivation of adults undergoing professional retraining or improving their skills in educational organizations of additional education as a multi-level system. The first level of this system is the employer's motivation, which should have an impact on

© Молькин А.В., 2020



Контент доступен по лицензии Creative Commons Attribution 4.0 International License
The content is licensed under a Creative Commons Attribution 4.0 International License

external motives (material prosperity and career development) and internal motives (personal self-improvement). The second level is the motivation on the part of the course manager, who represents the course and the teachers who implement it in a beneficial light. The final link in this system is the motivation on the part of teachers who teach specific disciplines, and the organizational and methodological conditions of motivation are based on the life experience of trainees, the priority of independent work, individualization of training, its activities, etc. The system of motivation should act in such a way that trainees continue self-education after graduation.

Keywords: *additional education, motivation, external motives, internal motives, adult education, employer, curriculum Manager, teacher, listener.*

Мотивация обучающихся является одной из важнейших задач современной методики, а также педагогики и психологии. От того, насколько хорошо мотивирован обучающийся, зависит успех его учебы, качество обучения и уровень сформированности компетенций. Мотивация определяется в специальной литературе как «внешнее или внутреннее побуждение субъекта к деятельности во имя достижения каких-либо целей, наличие интереса к такой деятельности и способы его инициирования, побуждения» [1, с. 175]. Основа мотивации — мотив, то есть «побудитель деятельности, складывающийся под влиянием условий жизни субъекта и определяющий направленность его активности» [там же]. Задача педагогов, размышляющих над организационно-методическими условиями повышения учебной мотивации обучающихся, состоит в правильном определении необходимых в каждом конкретном случае мотивов и воздействие на их формирование.

Вопросы учебной мотивации, ее видов и организационно-методических условий анализируются многи-

ми современными исследователями — педагогами, психологами, преподавателями-практиками. Особое внимание уделяется мотивации взрослых обучающихся — студентов и слушателей учреждений дополнительного образования (ДО). Взрослый человек обладает сложившейся системой ценностей, его личность сформирована, и мотивационное воздействие на него в связи с этим приобретает особые формы. А.П. Преображенский и О.Н. Чопоров отмечают среди причин недостаточной мотивации непонимание обучающимися необходимости получаемых знаний для будущей деятельности, а также плохой контакт с педагогом (отсутствие общения) [2, с. 187]. Н.И. Лопатина заявляет: «Одним из эффективных средств повышения учебной мотивации является также использование разнообразных инновационных технологий» [3, с. 97]. М.Н. Крылова считает: «Разнообразие форм, равнодушное отношение педагога, создание им в процессе обучения особой мотивационной среды способны изменить общую ситуацию и сформировать в студенте устойчивую мотивацию к целена-

правленной и регулярной учебной работе» [4, с. 94–95].

У обучения взрослых в системе дополнительного образования есть отличия от обучения студентов, в том числе в мотивационном плане. Среди студентов есть немало таких, кто «несамостоятельно принял решение о поступлении в вуз или выборе специальности (направления подготовки)» [3, с. 95], кто испытывает давление со стороны родителей (опекунов) и учится по принуждению, кто еще не решил, чем собирается зарабатывать себе на жизнь. Педагог в этом случае испытывает противодействие со стороны обучающихся, которые нередко отталкивают его и его желание сделать знания полезными, доказать их важность в будущей профессиональной деятельности. Слушатели образовательных организаций ДО, как правило, старше, они уже имеют опыт профессиональной деятельности. Их выбор образовательного учреждения и образовательной программы в большинстве случаев является осознанным. Тем не менее, вопросы мотивации в системе ДО остаются актуальными и должны быть всесторонне проанализированы.

Цель настоящей статьи — рассмотреть мотивацию обучения взрослых в системе ДО, выявить многоуровневый характер мотивации и наметить основные организационно-методические условия ее повышения на различных уровнях.

Обучение взрослых настолько отличается от обучения других групп людей, что сформировалась особая отрасль педагогики — андрагогика, «раскрывающая проблемы обучения, воспитания и образования взрослого человека в течение всей его жизни»

[5]. Начальной позицией, принципом андрагогики является представление о том, что взрослый обучающийся — сформировавшаяся личность, обладающая высоким уровнем самостоятельности, стремящаяся к самореализации и способная к самоуправлению, то есть «андрагогика реализует древнейшую формулу обучения: *non scholae, sed vitae discimus* — учимся не для школы, а для жизни» [там же].

Как отмечает М.Ю. Ширяева, «в связи с изменениями, которые непрерывно происходят в общественной, профессиональной и личной жизни, взрослый человек переоценивает ценности, пересматривает жизненные планы, перестраивает сложившиеся у него подходы и концепции. Следовательно, взрослый имеет высокий уровень учебной мотивации» [6, с. 80]. С данным утверждением согласна и А.Л. Коблева: «Предполагаем, что выбор дополнительного профессионального образования происходит обдуманно и обоснованно с учетом личных и профессиональных интересов обучающегося взрослого, его индивидуальными качествами, спецификой профессиональной деятельности» [7, с. 187]. Эта установка вполне логична, однако в практике преподавания мы не всегда видим, что она действует. У взрослых обучающихся, которые, казалось бы, вполне осознанно стали слушателями в образовательной организации ДО, также существуют мотивационные проблемы, требующие решения.

Для того чтобы выделить организационно-методические условия учебной мотивации взрослых, необходимо осознавать, каковы мотивы их обучения. Мотивы бывают внутренними (непосредственными) и внеш-

ними (опосредованными). К внутренним, связанным с живым естественным интересом к самому процессу обучения, относятся «желание учиться, тяга к новым знаниям, желание развиваться и работать в данной профессии» [там же, с. 177]. Эти мотивы исходят от самого обучающегося и определяются особенностями его личности. Внешние учебные мотивы не связаны с содержанием учебного материала или организацией процесса обучения, их источник — окружение обучающегося, общество, внешняя среда. Среди таких мотивов можно назвать стремление к самоутверждению, общественное мнение, карьерный рост и т. п. На обучающегося обычно действует комплекс внешних и внутренних учебных мотивов, и преобладание тех или других зависит от личностных качеств человека.

В ряде исследований внешние и внутренние мотивы не дифференцируются. К примеру, В.А. Завьялова выделяет следующие «мотивационные источники для обучения взрослых»: продвижение в обществе, социальные отношения, избавление / поощрение, познавательный интерес, обеспечение потребностей общества, внешние ожидания [8, с. 89]. Как видим, только один из названных мотивов — познавательный интерес — можно отнести к внутренним, остальные — внешние, опосредованные. Такое соотношение не случайно, оно указывает на увеличение во взрослом возрасте доли внешних мотивов в системе мотивации личности. Для взрослого часто более важно не удовлетворять свои собственные потребности, а соответствовать ожиданиям общества, быть органичным в про-

фессиональной среде. Однако, как показывают наши наблюдения, для слушателей, проходящих профессиональную переподготовку или повышение квалификации, ведущими мотивами являются и внутренние (повысить свой профессиональный уровень, получить удовольствие от учебы, получить возможность новых знакомств, расширить круг общения), и внешние (карьерные мотивы: занимать более высокую должность / сохранить работу / соответствовать требованиям работодателя / получить более высокую зарплату).

Основная отличительная черта мотивации взрослых в системе ДО (в частности, при профессиональной переподготовке и повышении квалификации) состоит в ее многоуровневом характере. Можно выделить по меньшей мере три уровня мотивации кандидата на обучение со стороны:

1. Работодателя перед направлением на учебу.
2. Руководителя учебной программы при ознакомлении с курсом обучения.
3. Преподавателей курсов в процессе обучения.

Кроме того, на третьем из названных уровней выделяется несколько подуровней — мотивация в начале занятий, во время занятий и в заключение курса на дальнейшую познавательную деятельность.

Рассмотрим данные уровни. О мотивации со стороны **работодателя** в специальной литературе говорится нечасто. Работодатель заинтересован в том, чтобы сотрудники организации (предприятия) были высококвалифицированными и имели соответствующее занимаемой должности образование. С.Ю. Приходько отме-

чает: «Несмотря на сложное финансовое положение, вызванное последствиями мирового финансового кризиса, дальновидные организации планируют расходы на обучение своих сотрудников» [9, с. 318].

Те мотивы, которые стимулируются работодателем, несомненно, являются внешними. На данном этапе развития российского общества они, в первую очередь, материальные: работодателем «высокая зарплата и интересная работа могут быть представлены как следствие процесса обучения» [там же, 320]. Для сотрудника важен карьерный рост, престижное место в компании, достойное материальное вознаграждение за труд. Данные позиции обычно и объявляются работодателем как стимулы для прохождения сотрудниками профессиональной переподготовки и повышения квалификации. Однако, на наш взгляд, не менее важно воздействие на личностные мотивы сотрудников, о котором работодатель тоже не должен забывать. Работнику важно понимание его нужд, восприятие его как личности с большим потенциалом. Только комбинированное воздействие работодателя на внешние и внутренние учебные мотивы сотрудников способно дать нужный эффект.

Мотивационное воздействие работодателя предшествует профессиональной переподготовке или повышению квалификации. На месте уже в процессе ДО включаются следующие уровни мотивации.

На организационном собрании или первом занятии слушатели встречаются с **руководителем учебной программы**, который должен ознакомить их с курсом обучения,

дать план обучения и обрисовать перспективы. Эта встреча очень важна и, помимо информационной и организационной функций, должна выполнять мотивационную — способствовать повышению интереса слушателей к предстоящему обучению. Мы считаем для руководителя учебной программы важным:

- начать ярко и эмоционально;
- раскрыть цели учебного курса;
- показать полезность курса, значимость овладения им для присутствующих;
- продемонстрировать важность прохождения курса не только с профессиональной, но и с общечеловеческой стороны;
- поставить перед слушателями проблему (применить элементы проблемной технологии);
- приводить большое число разнообразных примеров;
- быть «рекламщиком» — дать красочную рекламу подлежащих изучению дисциплин и педагогов, которые будут их читать;
- создать благоприятное впечатление о себе как яркой, эмоциональной, неравнодушной личности;
- способствовать созданию у слушателей целостного представления о назначении учебного курса.

Естественно, руководитель учебной программы должен хорошо продумать свое первое выступление перед слушателями, набросать сценарий беседы, предусмотреть ответы на вопросы слушателей. Все данное выступление, от начала до конца, имеет огромное значение для мотивации обучающихся.

Далее своеобразную эстафету мотивационного воздействия на слушателей подхватывают **педагоги**, ве-

дущие учебные дисциплины в рамках курса. Как правило, большинство из них являются вузовскими преподавателями, и они переносят привычные им мотивационные модели на слушателей системы ДО. В этом есть рациональное зерно, хотя необходимо учитывать и специфику более взрослых и уже являющихся профессионалами обучающихся. Среди организационно-методических условий учебной мотивации студентов вуза обычно выделяются следующие: правильное целеполагание, убеждение студентов в практической необходимости изучаемого, индивидуализация обучения, эмоциональное воздействие, экскурсии в историю предмета, активизация учебной деятельности, разработка и распространение методов проблемно-развивающего обучения, вовлечение студентов в дискуссию, создание ситуации успеха, стимулирование новых достижений, объективность, гласность и перспективность контроля и оценки, включение студентов в самостоятельную работу, работа по воспитанию приемов самообразования, словесные поощрения, создание благоприятного учебного климата и т. д. [4, с. 87–94]. При обучении слушателей системы ДО некоторые из этих мотивирующих воздействий становятся менее актуальными. К примеру, объективность, гласность и перспективность контроля и оценки, которые так важны при обучении студентов 17–20 лет, для взрослых уже менее значимы. Оценка педагога, в том числе словесные поощрения, для них утрачивают свою привлекательность и престижность, так как главными оценками становятся оценка со стороны работодателя и — в более

крупном масштабе — со стороны самой жизни, то есть успешность слушателя как профессионала и личности. В ином ракурсе может восприниматься также работа по воспитанию приемов самообразования, так как у слушателей, взрослых людей, такие приемы уже воспитаны, и педагогу необходимо действовать по-другому — опираться на навыки самообразования, имеющиеся у обучающихся.

Остановимся на организационно-методических условиях учебной мотивации, которые важны при обучении взрослых в системе ДО.

Опора в обучении на жизненный опыт слушателей. Обучающиеся в системе ДО являются действующими субъектами производственных процессов, сотрудниками организаций, осуществляющих ту или иную деятельность в системах российского производства, образования, бизнеса и т. д. Одни обладают значительным жизненным и профессиональным опытом, задействовать который в процессе обучения должен педагог ДО. В ходе изложения теоретических сведений и особенно на практических занятиях преподавателям всех дисциплин надлежит последовательно и регулярно обращаться к опыту слушателей, актуализировать его. Можно спрашивать у слушателей совета, просить их привести соответствующий теме пример из собственного профессионального опыта и т. д. На занятии будет происходить обмен опытом между слушателями — сотрудниками разных организаций, между педагогом и обучающимися, что сделает занятие интерактивным.

Приоритет самостоятельной работы. Самостоятельная работа представляет собой «виды активной

познавательной и научно-исследовательской деятельности, требующей самостоятельного изучения определенной проблемы посредством использования различных источников информации, которая может возникнуть в ходе профессиональной деятельности, повышения квалификации» [10, с. 193].

Взрослые обучающиеся обладают сформированными навыками самостоятельной работы. Из всего многообразия форм самостоятельной работы для них наиболее актуальны: выполнение соответствующих заданий при подготовке к занятиям; самостоятельная работа над отдельными темами учебных дисциплин с последующим обсуждением в аудитории; выделение в учебном тексте главного, комментарии, выводы; практическое изучение материалов; решение задач (выполнение упражнений) разного типа; составление таблиц, схем, графиков диаграмм; нахождение необходимых данных в справочниках, таблицах стандартов и других источниках; участие в научных и научно-практических конференциях, семинарах, конгрессах и т. п.

Взрослые обучающиеся не терпят излишней опеки, их часто утомляют длительные объяснения педагогов, которые не могут быстро перестроиться и читают им курс так, как студентам, и самостоятельная работа в данном случае — способ мотивировать их активную образовательную деятельность.

Индивидуализация обучения. ДО взрослых отличается «особым акцентом на индивидуализации для поддержания и развития стремления к творческой самореализации взрослых обучающихся» [11, с. 49].

При индивидуализации учитываются индивидуальные особенности слушателей, а также «их социальный и учебный опыт, уровень интеллектуального развития, познавательные интересы, социальный статус, режим жизнедеятельности и другие факторы, оказывающие влияние на успешность обучения» [1, с. 100].

Важнейшим условием индивидуализации обучения в системе ДО становится хорошее знакомство педагога с группой. Обучающиеся для педагога должны быть не просто чередой следующих друг за другом потоков, но личностями, обладающими индивидуальными особенностями в личностной и профессиональной сферах. Многие исследователи сегодня говорят о необходимости персонализированного подхода к ДО взрослых, поскольку «в андрагогике индивидуализация образовательного процесса рассматривается в качестве основополагающего условия, обеспечивающего эффективное решение задач, связанных как с личностным, так и профессиональным развитием взрослых обучающихся» [12, с. 170].

Деятельностное обучение, то есть обучение в деятельности. Для этого можно минимизировать теоретический компонент обучения и больше внимания уделять практическому, организуя на занятии разного рода взаимодействие между одногруппниками.

Деятельностный подход в ДО взрослых — это «участие слушателей в разнообразных формах деятельности (проектной, прогностической, рефлексивной, эвристической, поисковой, продуктивной, творческой, аудиторной и внеаудиторной» [13,

с. 90]. Взрослым обучающимся деятельность близка, она дает им гораздо больше, чем простое восприятие нового, пусть интересного и нужного материала.

Очень важна в работе педагога ДО также первоначальная мотивация — «мотивация в начале обучения, на стадии введения, ознакомления, первоначального восприятия» [14, с. 17]. На данном этапе работы с группой педагог «создает определенную атмосферу, способствующую поддержанию высокого познавательного интереса» [там же], для чего должны организовываться определенные условия. Нет ничего важнее для мотивации, чем правильно начать, разумно взаимодействовать с учебной группой на первых занятиях по предмету, произвести на обучающихся нужное впечатление.

Мы наметили только ряд организационно-методических условий, с помощью которых повысится мотивация, а значит, и успешность обучения взрослых в системе ДО. Кроме того, к ним могут относиться использование передовых образовательных технологий (игровая, проблемная, коммуникативная, информационно-компьютерная и т. д.), интерактивных методов и приемов обучения и др. Анализ данных условий мотивации может стать предметом следующих публикаций. Для нас важно было подчеркнуть многоуровневый характер мотивации в дополнительном образовании взрослых, а также обратить внимание на постановку цели на самообразование после курсов повышения квалификации или

профессиональной переподготовки. Характер обучения и мотивационное воздействие всех субъектов обучения должны быть такими, чтобы после окончания процесса обучения слушатели продолжили самообразование, и их обучение действительно длилось всю жизнь.

Итак, мотивация взрослых обучающихся в системе ДО является важнейшей методической проблемой, требующей внимания со стороны работодателя, направляющего специалиста на курсы повышения квалификации; руководителя учебной программы; педагогов ДО, ведущих отдельные дисциплины курса. Только совместные усилия каждого из звеньев этой сложной многоуровневой системы способны дать положительные результаты. Работодатель воздействует в основном на внешние мотивы сотрудников — мотивирует их материально и с позиции карьерного роста. Руководитель учебной программы организует собрание в начале обучения, понимая при этом, что его роль — не только организовать и информировать слушателей, но и заинтересовать их в предстоящем обучении, сделать его максимально привлекательным. Большая роль в мотивации взрослых обучающихся принадлежит педагогам, ведущим конкретные дисциплины в образовательной организации ДО. Организационно-методическими условиями мотивации становятся опора на жизненный опыт слушателей, приоритет самостоятельной работы, индивидуализация обучения, его деятельностный характер и т. д.

СПИСОК ИСТОЧНИКОВ И ЛИТЕРАТУРЫ

1. Вишнякова, С.М. Профессиональное образование: Словарь. Ключевые понятия, термины, актуальная лексика. М.: НМЦ СПО, 1999. 538 с.
2. Преображенский, А.П., Чопоров, О.Н. О мотивации студентов к обучению // Современные исследования социальных проблем (электронный научный журнал). 2016. № 3-2. С. 186–188.
3. Лопатина, Н.И. Проблемность развития учебной мотивации студентов вуза // Психолого-педагогический журнал Гаудеамус. 2017. Т. 16. № 2. С. 95–99.
4. Крылова, М.Н. Способы мотивации учебной деятельности студентов вуза // Перспективы науки и образования. 2013. № 3. С. 86–95.
5. Дресвянников, В.А. Андрагогика: принципы практического обучения для взрослых. URL: <http://www.elitarium.ru/obuchenie-princip-znaniya-opyt-celi-potrebnosti-razvitiye-andragogika-sposobnosti/> (дата обращения: 07.02.2019).
6. Ширяева, М.Ю. Мотивация изучения иностранного языка в дополнительном образовании взрослых // Наука — образованию, производству, экономике: Мат. XXI (68) Регион. науч.-практ. конф. Витебск: Витеб. гос. ун-т, 2016. С. 79–80.
7. Коблева, А.Л. Мотивация образовательной деятельности обучающихся взрослых как одна из актуальных проблем системы дополнительного профессионального образования // Вестник Северо-Кавказского федерального университета. 2016. № 4 (55). С. 186–190.
8. Завьялова, В.А. Актуальные проблемы дополнительного образования. Акмеология профессионального образования: Мат. 14-й Междунар. науч.-практ. конф. Екатеринбург: РГППУ, 2018. С. 88–91.
9. Приходько, С.Ю. Построение мотивационного профиля сотрудника, нуждающегося в повышении квалификации // Каспийский регион: политика, экономика, культура. 2012. № 2 (31). С. 318–321.
10. Хафизова, Н.Ю. Самостоятельная работа педагогов в условиях дополнительного профессионального образования // Инновационная наука. 2016. № 8-2. С. 192–195.
11. Чередова, Е.И. Сравнительный анализ структуры учебной мотивации в профессиональном и дополнительном образовании взрослых // Педагогика и психология в современном мире: теоретические и практические исследования: Сб. ст. по мат. XV междунар. науч.-практ. конф. М.: Интернаука, 2018. С. 49–53.
12. Мясоедова, Е.А. Томилина, Н.В. Персонифицированный подход к организации повышения квалификации педагогических работников // Непрерывное педагогическое образование в контексте инновационных проектов общественного развития: Сб. мат. VI Междунар. науч.-практ. конф.: под общ. ред. С.Ю. Новоселовой. М.: АПКИППРО, 2017. С. 167–174.
13. Данельченко, Т.А., Алферова Л.И. Педагогические условия освоения технологий государственно-общественного управления образованием (на примере стажировки на базовой площадке) // Научное обеспечение системы повышения квалификации кадров. 2012. № 4 (13). С. 87–91.
14. Крылова, М.Н. Методика преподавания отраслевых дисциплин: учебно-методическое пособие. Зерноград: Изд-во АЧИИ, 2016. 36 с.

REFERENCES

1. Cheredova E.I. “Comparative analysis of the structure of educational motivation in professional and additional adult education”, in: *Pedagogy and psychology in the modern world: theoretical and practical research: Proceedings of the Conference*. Moscow, 2018, pp. 49–53. (in Russian)

2. Danelchenko T.A., Alferova L.I. Pedagogical conditions for the development of technologies of state-public education management (on the example of training at the base site), *Scientific support of the personnel training system*, 2012, No. 4 (13), pp. 87–91. (in Russian)
3. Dresvyannikov V.A. *Andragogika: principles of practical training for adults*, available at: <http://www.elitarium.ru/obuchenie-princip-znaniya-opyt-celi-potrebnosti-razvitiya-andragogika-sposobnosti/> (accessed: 07.02.2019). (in Russian)
4. Hafizova N.Yu. Independent work of teachers in conditions of additional professional education, *Innovative science*, 2016, No. 8-2, pp. 192–195. (in Russian)
5. Kobleva A.L. Motivation of educational activity of trained adults as one of the actual problems of the system of additional professional education, *Bulletin of the North Caucasus Federal University*, 2016, No. 4 (55), pp. 186–190. (in Russian)
6. Krylova M.N. *Methods of teaching branch disciplines: uchebnoe and methodical posobie*. Zernograd, Izd-vo ACHII, 2016, 36 p. (in Russian)
7. Krylova M.N. Ways to motivate educational activities of University students, *Perspectives of science and education*, 2013, No. 3, pp. 86–95. (in Russian)
8. Lopatina N.I. Problems of development of educational motivation of University students, *Psychological and pedagogical journal Gaudeamus*, 2017, T. 16, No. 2, pp. 95–99. (in Russian)
9. Myasoedova E.A., Tomilina N.V. “Personified approach to the organization of professional development of teachers”, in: *Continuous pedagogical education in the context of innovative projects of social development, Proceedings of the Conference: under the General editorship of S.Y. Novoselova*. Moscow, 2017, pp. 167–174. (in Russian)
10. Preobrazhenskiy A.P., Choporov O.N. On the motivation of students to study, *Modern research of social problems (electronic scientific journal)*, 2016, No. 3-2, pp. 186–188. (in Russian)
11. Prikhodko S.Yu. Building a motivational profile of an employee who needs professional development, *Caspian region: politics, economy, culture*, 2012, No. 2 (31), pp. 318–321. (in Russian)
12. Shiryayeva M.Yu. “Motivation of foreign language learning in additional adult education”, in: *Science — education, production, economy: Proceedings of the Conference*. Vitebsk, 2016, pp. 79–80. (in Russian)
13. Vishnyakova S.M. *Professionalnoe obrazovanie: Slovar. Klyucheveye ponyatiya, terminy, aktualnaya leksika*. Moscow, NMTs SPO, 1999, 538 p. (in Russian)
14. Zavyalova V.A. “Actual problems of additional education”, in: *Acmeology of professional education: Proceedings of the Conference*. Ekaterinburg, 2018, pp. 88–91. (in Russian)

Молькин Александр Викторович, сотрудник, Центр педагогического и дополнительного образования, Институт естественных наук и математики, Уральский федеральный университет имени первого Президента России Б.Н. Ельцина, molkin75@mail.ru

Molkin A.V., Employee, Center for Pedagogical and Additional Education, Institute of Natural Sciences and Mathematics, Ural Federal University named after the first President of Russia B.N. Yeltsin, molkin75@mail.ru