

ПСИХОЛОГО-ПЕДАГОГІЧНІ УМОВИ ФОРМУВАННЯ МОТИВАЦІЇ В ОСІБ З РАС ДО ЗДОБУТТЯ ТРУДОВИХ НАВИЧОК

Зоряна Фалинська, Святослав Слободян

*Львівський національний університет імені Івана Франка,
вул. Туган-Барановського, 7, Львів, Україна, UA-79005
svyatoslav.slobodyan@lnu.edu.ua*

Розкрито особливості прояву соціальної мотивації в осіб із розладами аутистичного спектра, а також специфіку формування мотивації до здобуття трудових навичок. Зазначено, що формування мотивації до здобуття трудових навичок у осіб з (РАС) є насамперед проблемою психолого-педагогічного характеру, яка потребує практичного вивчення та вирішення. Більшість поведінкових втручань при розладах аутистичного спектра опирається на стратегії підкріплення, ґрунтовані на використанні нагороди. Одним із провідних дефіцитів при розладах аутистичного спектра є дефіцит соціальної взаємодії. З'ясовано, що розлади аутистичного спектра мають особливі поведінкові стани, до яких належать аутизм та порушення психічного розвитку. Ці розлади пов'язані з порушеннями функціонування головного мозку, наслідком яких є як брак або обмеження на рівні соціальної комунікації, так і проблеми з вираженням емоційного стану на рівні міркувань, рефлексії. Окреслено особливості формування мотивації та форми комунікації в осіб з РАС. Визначено, що підготовка фахівця – асистента вчителя/майстра щодо супроводу осіб з розладами аутистичного спектра – повинна містити декілька аспектів: теоретичні знання про аутизм; знання діагностичного інструментарію; вміння адаптувати навколишнє середовище до індивідуальних потреб особи з аутистичним спектром; адаптованість навчально-розвиваючих методів та програм до індивідуальних особливостей особи з РАС. Виявлено, що робота з особами з РАС демонструє комплексну співпрацю із залученням різних фахівців (спеціальних психологів, корекційних педагогів, соціальних працівників), праця яких спрямована на досягнення позитивної динаміки у розвитку осіб з розладами аутистичного спектра, формування їхньої мотивації у здобутті трудових навичок.

Ключові слова: психолого-педагогічні умови, мотивація, стратегія підкріплення та використання нагород, аутизм, асистент майстра/вчителя, комунікація, захищені майстерні, соціальна взаємодія, трудові навички.

Постановка проблеми. Більшість поведінкових втручань при розладах аутистичного спектра опирається на створення психолого-педагогічних умов у вирішенні проблеми низької мотивації в осіб з РАС, соціальної взаємодії та стратегії підкріплення і нагороди. Використання стратегії підкріплення та нагород є методом, який значно покращує когнітивні та соціальні результати, проте в деяких випадках цей підхід може не дати бажаних нам результатів. Щоб

зрозуміти механізм стратегії підкріплення і винагороди, треба зрозуміти, які фактори впливають на цей механізм, який може не дати нам бажаного результату в роботі з особами з (РАС).

Аналіз досліджень і публікацій. Питання соціальної мотивації у осіб з розладами аутистичного спектра вивчали С. Chevallier і G. Kohls, Kent C. Berridge, зосереджуючи увагу на нейропсихологічних механізмах соціальної мотивації в осіб з розладами аутистичного спектра. Такі дослідники, як E. Deci та R. Ryan розглядали внутрішню і зовнішню мотивацію та їхні чинники. Щодо мотиваційної сфери осіб з РАС, то це питання досліджували К. Островська, Д. Шульженко, Л. Дробіт та інші, розглядаючи мотивацію через призму параметрів розвитку. Одним з дефіцитів при розладах аутистичного спектра є дефіцит соціальної взаємодії.

Брак мотивації – це те, що ми іноді відчуваємо. Відсутність бажання займатися діяльністю чи досягати цілей дає нам можливість знайти час і простір для відпочинку. Особи з розладами аутистичного спектра (РАС) також відчувають ці труднощі, однак ця атипова мотивація може перешкоджати розширенню когнітивних ресурсів, які могли б сприяти в майбутньому функціонуванню, з часом.

Поширеною думкою є те, що особи з розладами аутистичного спектра (РАС) мають практично відсутню внутрішню мотивацію. На щастя, не всі фахівці поділяють таку точку зору. Коли ми щодня уважно спостерігатимемо за особою з розладами аутистичного спектра (РАС) – чи то вдома, чи в захищених майстернях, де вони вчаться в здобутті трудових навичок, – ми можемо легко виявити величезні резерви їхньої внутрішньої мотивації.

Порівняно з людьми з нейротиповим розвитком, особи з розладами аутистичного спектра використовують менше стратегій і надають менше значення підтриманню своєї репутації і створенню свого іміджу. Особи з РАС з меншою ймовірністю спонтанно привітаються чи попрощаються, чи використовуватимуть певні стратегії, щоб презентувати себе у вигідному світлі, чи проявлятимуть соціальні емоції (наприклад, сором'язливість чи відчуття незручності) [4].

Багато фахівців, які працюють з особами з РАС, стикаються з проблемою низької їхньої внутрішньої мотивації. Варто зазначити, що проблема відсутності мотивації або низької внутрішньої мотивації проявляється не в кожному випадку, оскільки кожна особа з РАС є різною. Для покращення умов та спонукання до дії і співпраці ми створюємо психолого-педагогічні умови для осіб з РАС, щоб активізувати та підтримувати їхню внутрішню мотивацію, зважаючи на сфери порушень при аутизмі.

Розлади аутистичного спектра містять труднощі, які наразі класифікуються МКХ-11, у трьох сферах, це: комунікація, соціальна взаємодія та стереотипні моделі поведінки. Через їхню присутність особа з РАС відчуває деякі труднощі в соціальній взаємодії та комунікації. Ці порушені сфери іноді

позбавляють можливостей, наприклад, розвиватися у спосіб, близький до типового розвитку. Це означає, що особа з РАС у своєму житті потребуватиме постійний супровід; корекційного педагога, асистента вчителя/майстра, соціальних працівників. Важливим аспектом є створення індивідуального адаптованого методу навчання, що дасть додаткову стимуляцію у підвищенні внутрішньої мотивації та розвитку особи з РАС у здобутті трудових навичок, можливість до розширення набутих знань і самостійність в подальшому дорослому житті [2].

Аномалії в соціальній взаємодії та характер розвитку при аутизмі відіграють важливу роль у контексті мотивації. Щоб знайти відповідні рішення, важливо зрозуміти, які можуть бути причини, чому особа з РАС має низькій рівень внутрішньої мотивації. І таких причин, як зовнішніх, так і внутрішніх, може бути безліч [6].

Проблема низької мотивації стає повсякденним явищем, це впливає негативно не лише на досягнення результатів у здобутті трудових навичок у осіб з РАС, а й збільшення кількості випадків складної їхньої поведінки, така ситуація може негативно вплинути на внутрішнє відчуття ефективності та задоволення роботи у асистента вчителя/майстра з особою з РАС. Коли це триває надто довго і не змінюється, ми, як спеціалісти, можемо не лише втратити мотивацію до роботи, а й вигоріти, особливо коли є відсутність можливості спостерігати за наслідками своєї роботи. Незважаючи на специфіку праці з особами з РАС, шукаємо рішення та створюємо психолого-педагогічні умови, які допоможуть особі з РАС розвинути навички, отримати нові знання та компетенції.

Причин низької мотивації в осіб з РАС може бути декілька, це:

Брак підкріплення та нагороди. Особи з РАС часто не бачать переваг співпраці, щоб забезпечити їх бажаним, або додати цього забагато.

Підкріплення особи з РАС – це не винагорода матеріальна, яка може й не мати значення для особи з РАС. Підкріплення або нагорода має бути чимось, що може її внутрішньо схвилювати в позитивному контексті, що може бути для неї важливою – це може бути річ, вільний час, ковток холодного повітря, теплий чай чи їжа, довільний час діяльності. Щоб зрозуміти, що важливо для особи з РАС, потрібно зосередитися на цьому та активно це шукати, оскільки її внутрішня мотивація, пов'язана з підкріпленням її сильної сторони, може змінюватися в протилежну сторону, особливо коли особа з РАС отримує підкріплення (компліменти) занадто довго або занадто часто, тоді вона ним перенасичується. Якщо особу з РАС підкріплюють (похвалою) за її дії, але вона постійно перебуває на одному робочому місці та виконує одне таке завдання довгий час, а не в іншому місці, це може також знизити внутрішню мотивацію і втрату сенсу перебування на робочому місці надалі, що може тільки збільшити її рівень внутрішньої тривоги та складної поведінки.

Помилковим є те, що ми використовуємо соціальні підкріплення, наприклад: “ти молодець”, “ти стараєшся якнайкраще” тощо, особа з РАС може це не сприйняти і ці слова не матимуть ніякого значення для неї. Звісно, що кожен з нас хотів би, щоб особа з РАС могла здобувати трудові навички та працювати, щоб її дії були оцінені. Якщо ми з самого початку керуємося таким способом мислення, це означає, що ми не до кінця розуміємо проблем, з якими стикаються особи з РАС. Зокрема, особи з РАС, які мають низьку мотивацію, малою кількістю навичок і багатьма дефіцитами не бачать цінності в такій похвалі, оскільки вони не мають вродженої соціальної мотивації, яку мають нейротипові люди [4]. Однією з цілей є те, щоб навчити та показати їй переваги перебування з іншою людиною. Однак варто пам’ятати, що для особи з РАС сама присутність іншої людини може, певною мірою, позбавити її мотивації досліджувати знання чи займатися діяльністю. Це може бути пов’язано з рівнем розвитку особи з РАС, небажанням перебувати серед людей або відчуттям загрози, пов’язаним з присутністю інших, непередбачуваних людей.

Працюючи із мотивацією, треба пам’ятати, що є дуже широкий репертуар позитивних підкріплень, починаючи з цукерок та улюблених закусок – вираз посмішки, схвалення, словесна похвала. Найважливіше у використанні позитивного підкріплення полягає в тому, щоб воно було зрозумілим для особи з РАС та не було перебільшеним. З часом також треба поступово відмовитися від нього, особливо коли ми хочемо сприяти розвитку внутрішньої мотивації в осіб з РАС.

Головними “ворогами” внутрішньої мотивації є нудьга, брак чітких послідовних плануваль, брак або втрата концентрації на виконання відповідних завдань, брак мети та забагато справ, де особа з розладами аутистичного спектра не відчуває послідовності завдань. А найкращими друзями є створення психолого-педагогічних умов, які містять: гарну атмосферу, відчуття безпеки, вільного вибору, спланований план дій, чіткий план роботи та відчуття успіху.

Мало позитивного досвіду. Особа з РАС може відвідувати кілька занять на день, і ми не знаємо, які навички вона освоїла, адже асистент вчителя/майстра може нав’язувати різний спосіб виконання тих самих завдань, тому є велика ймовірність того, що особа з РАС може мати різний досвід. Щоб уникнути таких непорозумінь варто було б вести індивідуальний щоденник занять для особи з РАС.

Якщо особу з РАС постійно вводити в оману – змінюються очікування, які є достатніми в одному місці, а в іншому – ні, і вона не знає, який спосіб відповіді є правильним, а який – не обов’язково правильним. Такий тип хаосу може призвести до зниження внутрішньої мотивації та в подальшому відмови від діяльності, що негативно вплине на ефективність співпраці у здобутті трудових навичок [3].

Може бути так, що ми, попередньо з особою з РАС, не познайомились, однак маємо певні очікування й одразу хочемо допомогти їй розвиватися, це

може також стати негативним досвідом для особи з РАС, тому не варто забувати, що першим етапом є налаштування хороших стосунків, а можливість пізнати одне одного – це є етапом адаптації.

Варто також пам'ятати, що абсолютно безцінним джерелом знань про особу з РАС є їхні найближчі, а це – батьки, опікуни. Адже вони проводять з нею незрівнянно більше часу, ніж ми. Вони стають свідками різноманітних ситуацій – як позитивних, так і складних. Тому ми можемо скористатися цим безцінним джерелом. Ще одним, неймовірно важливим таким джерелом знань про особу з РАС, є спостереження, особливо під час вільної діяльності. Якщо ми добре сплануємо це спостереження та вміло зробимо з нього висновки, ми матимемо ключ до ще глибшого розуміння особи з РАС. Ми зможемо ефективно планувати ситуації, пов'язані із завданнями, які ми створюємо, та ефективно підтримувати особу з РАС в подоланні низької внутрішньої мотивації та наступних труднощів у здобутті трудових навичок.

Труднощі з когнітивними та виконавчими функціями. У багатьох осіб з розладом аутистичного спектра (РАС) розумовий розвиток не відповідає біологічному віку. Ми знаємо, що аутизм – це нейророзвитоківий розлад. І це пов'язано зі специфікою функціонування головного мозку; різний розмір структур, різна організація та зрілість. Це також впливає на здобуття трудових навичок людини з РАС у самостійному функціонуванні [1].

Наприклад, якщо дитині п'ять років, її розумовий розвиток може бути на рівні дворічної дитини. Тому його чи її не цікавитимуть типові речі, якими цікавляться п'ятирічні діти. Дитина також не зможе зосереджуватися так довго, як п'ятирічна дитина, і не буде такою наполегливою. Вищезазначені труднощі можуть бути причиною того, що особа з РАС не може довго займатися однією тією справою. Варто пам'ятати про темперамент особи з РАС, який відіграє важливу роль, оскільки він може визначати її збудливість. Для деяких осіб з РАС є важливий темп виконання дій – для одних він швидкий, для інших – повільний, усе це є індивідуальною ситуацією. І це також може впливати на необхідність частих перерв у роботі. Якщо ми не звернемо на це уваги, особа з РАС може швидко втратити мотивацію та шукати щось нове, що забезпечить їй стимуляцію або розслаблення [5].

Важливо забезпечити психолого-педагогічні умови для осіб з розладами аутистичного спектра та створити певну динаміку роботи, щоб вона не базувалася лише на відпрацюванні одного виду навичок чи на одному виді матеріалу. Немаловажним є те, що ми повинні певною мірою бути спостерігачем у роботі з особами з РАС. Особа з РАС може зосередитися на якомусь цікавому для неї матеріалі або виді діяльності, що їй подобається, тож в цей момент уже важко говорити про відсутність мотивації до виконання цього завдання. Тому ми можемо запропонувати особі з РАС спробувати виконати те чи інше завдання, на яке вона звернула увагу. Потрібно показати особі з РАС, що ми можемо використовувати одну й ту саму річ багатьма різними способами. Під час праці з

особою аутистичного спектра ми стимулюємо її розвиватися одночасно в кількох сферах, тому, щоб уникнути падіння мотивації, потрібно змінювати види діяльності та стежити за тим, щоб матеріали були привабливими [3]. Щоб заняття були ефективними, треба приділити час їхньому плануванню, якому передуватиме знайомство, ознайомлення з її ресурсами знань та стратегіями дій, налагодження з нею стосунків та знайомство з її характером, специфікою дій та низкою різних факторів, що надалі буде допоміжним для осіб з РАС у здобутті трудових навичок.

Висновок. У формуванні мотивації до здобуття трудових навичок осіб з аутистичним спектром, головно, відіграють створення психолого-педагогічних умов, соціально-комунікативна складова та соціальна адаптація, формування мотивації за зміцнення її, оскільки особи з аутистичним спектром найчастіше відчують труднощі із налагодженням комунікативної взаємодії між людьми та з навколишнім середовищем. Уже значною мірою є відповідний інструментарій методики роботи та формування мотивації із особами аутистичного спектра. Робота спеціальних психологів, асистента вчителя/майстра у цій сфері лише перебуває у стадії збагачення та систематизації відповідного досвіду. У руслі окресленої проблеми вагомим є вивчення зарубіжного досвіду роботи з особами із РАС, адаптація зарубіжного досвіду до реалій в Україні, розробка власних індивідуальних програм та створення відповідних психолого-педагогічних умов і методик для осіб з РАС.

-
1. *Островська К. О.* Засади комплексної психолого-педагогічної допомоги дітям з аутизму. Львів : Друкарня “Справи Кольпінга в Україні”, 2019.
 2. *Островський І. П., Герцюк Д. Д., Равчина Т. В.* та ін. Професійна зайнятість людей з важким ступенем розвитку у захищених майстернях : навч. посібник. Львів : Тріада Плюс, 2018.
 3. *Зімбардо П. Г., Джонсон Р. Л., Макканн В.* Мотивація та навчання. Психологія. Ключові поняття. Варшава : PWN Scientific Publishers, 2017. Т. 2.
 4. *Дробіт Л. Р.* Особливості мотивації учіння у дітей з розладами аутистичного спектра. Львів : ЛНУ, 2021.
 5. *Шрамм Р.* Мотивація та підкріплення, або як отримати перевагу над аутизмом. Варшава : Вид-во Scholaris, 2019.
 6. *Ryan R.* Intrinsic and Extrinsic Motivations: Classic Definitions and New Directions. Contemporary Educational Psychology. 2000. No. 25. P. 54–67.

References

1. Ostrovska, K. O. (2019). Zasady kompleksnoi psykholoho-pedahohichnoi dopomohy ditiam z autyzmu [Principles of comprehensive psychological and

pedagogical assistance to children with autism]. Lviv: Drukarnia "Spravy Kolpinha v Ukraini" [in Ukrainian].

2. Ostrovskiy, I. P., Hertsiuk, D. D., Ravchyna, T. V. et al. (2018). Profesiina zainiatist liudei z vazhkym stupenem rozvytku u zakhyshchenykh maisterniakh: navch. posibnyk [Professional employment of people with severe developmental disabilities in sheltered workshops: training manual]. Lviv: Triada Plus [in Ukrainian].

3. Zimbardo, P. H., Dzhonson, R. L., Makkann, V. (2017). Motyvatsiia ta navchannia [Motivation for learning]. *Psykhologhiia. Kliuchovi poniattia*, 2. Varshava: PWN Scientific Publishers [in Ukrainian].

4. Drobit, L. R. (2021). Osoblyvosti motyvatsii uchinna u ditei z rozladamy autystychnoho spectra [Features of learning motivation in children with autism spectrum disorders]. Lviv: LNU [in Ukrainian].

5. Shramm, R. (2019). Motyvatsiia ta pidkriplennia, abo yak otrymaty perevahu nad autyzmom [Motivation and reinforcement, or how to gain an advantage over autism]. Varshava: Vydavnytstvo Sclaris [in Ukrainian].

6. Ryan, R. (2000). Intrinsic and Extrinsic Motivations: Classic Definitions and New Directions. *Contemporary Educational Psychology*, 25, 54–67 [in English].

Стаття: надійшла до редколегії 14.09.2025

доопрацьована 03.10.2025

прийнята до друку 14.11.2025

PSYCHOLOGICAL AND PEDAGOGICAL CONDITIONS FOR MOTIVATION FORMATION IN PEOPLE WITH AUTISM SPECTRUM DISORDERS TO ACQUIRE WORK SKILLS

Zoriana Falynska, Sviatoslav Slobodian

*Ivan Franko National University of Lviv,
Tuhan-Baranovskoho Str., 7, Lviv, Ukraine, UA-79005
svyatoslav.slobodyan@lnu.edu.ua*

The article reveals the features of social motivation in individuals with autism spectrum disorders (ASD) and also highlights the specifics of forming motivation to acquire work skills. It is noted that the formation of motivation to acquire work skills in individuals with ASD is primarily a psychological and pedagogical problem, that requires practical study and resolution. Most behavioural interventions for autism spectrum disorders rely on reinforcement strategies based on the use of rewards. One of the leading deficits in autism spectrum disorders is the deficit of social interaction. It is noted that autism spectrum disorders have special behavioural conditions, which include autism and intellectual development disorders. These disorders are associated with brain dysfunction, resulting in both a lack or limitation in social communication and problems with expressing emotional states at the levels of reasoning and

reflection. The features of motivation formation and forms of communication in individuals with ASD are outlined. It is noted that the training of a specialist – a teacher's assistant/master in supporting individuals with autism spectrum disorders should include several aspects: theoretical knowledge about autism; knowledge of diagnostic tools; the ability to adapt the environment to the individual needs of a person with autism spectrum disorders; adaptability of educational and developmental methods and programs to the individual characteristics of a person with ASD. It is noted that working with individuals with ASD requires comprehensive cooperation involving various specialists (special psychologists, correctional teachers, social workers), whose work is aimed at achieving positive dynamics in the development of individuals with autism spectrum disorders and motivating them to acquire work skills.

Keywords: Psychological and pedagogical conditions, motivation, reinforcement strategy and use of rewards, autism, assistant master/teacher, communication, sheltered workshops, social interaction, work skills.