

ẢNH HƯỞNG CỦA ĐẶC ĐIỂM NHẬN THỨC - CẢM XÚC ĐẾN KHẢ NĂNG THÍCH ỨNG NGHỀ Ở THANH, THIẾU NIÊN RỐI LOẠN PHỔ TỰ KỈ

VŨ THÚY NGỌC
Trường Đại học Lao động - Xã hội

Nhận bài ngày 02/01/2026. Sửa chữa xong 27/02/2026. Duyệt đăng 28/02/2026.

Abstract

This paper examines the theoretical foundations of how cognitive-emotional characteristics influence vocational adaptability among adolescents with autism spectrum disorder. Based on a synthesis of existing studies, it shows that deficits in executive functions (planning, working memory, cognitive flexibility, and inhibitory control) directly affect the ability to organize goal-directed behavior and complete vocational tasks. At the same time, difficulties in emotion regulation, social anxiety, and low self-efficacy may reduce interaction skills, the capacity to receive feedback, and the maintenance of motivation in workplace settings. The relationship between cognition and vocational adaptability is discussed as an interactive mechanism, in which emotional factors may serve as mediators and/or moderators of adaptive outcomes. Accordingly, the paper proposes implications for vocational training and school-to-work transition support through individualized approaches based on a "cognitive-emotional profile," integrating technical training with psychological support and post-placement follow-up mechanisms to enhance sustainable job retention for adolescents with autism spectrum disorder.

Keywords: Autism spectrum disorder, emotion regulation, executive function, school-to-work transition, social anxiety, vocational adaptability, vocational self-efficacy, vocational training.

1. Đặt vấn đề

Rối loạn phổ tự kỉ (RLPTK) là rối loạn phát triển thần kinh đặc trưng bởi suy giảm giao tiếp xã hội và hành vi lặp lại [1]. Tỷ lệ RLPTK gia tăng trong những năm gần đây làm gia tăng thách thức trong giai đoạn chuyển tiếp từ học tập sang việc làm của thanh thiếu niên thuộc nhóm này [11]. Nghiên cứu cho thấy thanh niên RLPTK có tỷ lệ thất nghiệp cao và khó duy trì việc làm bền vững [15, tr. 15]. Các khó khăn này không chỉ xuất phát từ hạn chế kỹ năng nghề mà còn liên quan đến đặc điểm nhận thức và cảm xúc đặc thù. Khiếm khuyết chức năng điều hành như lập kế hoạch, linh hoạt nhận thức và kiểm soát hành vi ảnh hưởng trực tiếp đến khả năng thực hiện nhiệm vụ nghề [9, tr. 26]. Đồng thời, khó khăn trong điều chỉnh cảm xúc và mức độ lo âu xã hội cao có thể làm suy giảm khả năng tương tác và thích nghi môi trường lao động [12, tr. 679].

Khả năng thích ứng nghề được hiểu là mức độ cá nhân có thể đáp ứng các yêu cầu của môi trường lao động, bao gồm tuân thủ quy định, duy trì nhiệm vụ, hợp tác xã hội và điều chỉnh trước thay đổi [21, tr. 488]. Một số nghiên cứu chỉ ra rằng niềm tin của cá nhân vào khả năng thực hiện thành công các nhiệm vụ và yêu cầu liên quan đến học nghề hoặc công việc cụ thể và năng lực điều chỉnh cảm xúc là yếu tố dự báo quan trọng đối với việc duy trì việc làm của thanh niên RLPTK [13]. Tuy nhiên, tại Việt Nam, phần lớn các nghiên cứu và mô hình đào tạo nghề cho thanh thiếu niên RLPTK vẫn tập trung vào xây dựng chương trình kỹ năng nghề hoặc tổ chức thực tập có hỗ trợ, trong khi cơ chế tâm lý nền tảng, đặc biệt là mối quan hệ giữa đặc điểm nhận thức, cảm xúc và khả năng thích ứng nghề chưa được làm rõ bằng các nghiên cứu thực nghiệm có kiểm định thống kê. Khoảng trống này hạn chế khả năng cá

nhân hóa chương trình đào tạo và xây dựng can thiệp tâm lý đi kèm trong quá trình huấn luyện nghề. Do đó, nghiên cứu này nhằm phân tích ảnh hưởng của các đặc điểm nhận thức (chức năng điều hành) và cảm xúc (điều chỉnh cảm xúc, lo âu xã hội, niềm tin về năng lực) đến khả năng thích ứng nghề của thanh, thiếu niên RLPTK, qua đó cung cấp cơ sở khoa học cho việc thiết kế đào tạo nghề theo hướng cá nhân hóa.

Bài viết đề cập đến ảnh hưởng của đặc điểm nhận thức - cảm xúc đến khả năng thích ứng nghề ở thanh, thiếu niên RLPTK.

2. Nội dung nghiên cứu

2.1. Đặc điểm nhận thức - cảm xúc và khả năng thích ứng nghề ở thanh, thiếu niên rối loạn phổ tự kỉ

2.1.1. Đặc điểm nhận thức ở thanh, thiếu niên rối loạn phổ tự kỉ

Rối loạn phổ tự kỉ là rối loạn phát triển thần kinh đặc trưng bởi sự khác biệt trong giao tiếp xã hội, hành vi lặp lại và tính linh hoạt hành vi [1]. Ở góc độ tâm lý học nhận thức, nhiều nghiên cứu xác định rằng cá nhân RLPTK thường gặp hạn chế trong chức năng điều hành - hệ thống các quá trình nhận thức bậc cao điều phối hành vi hướng mục tiêu [9].

Chức năng điều hành bao gồm các thành tố như lập kế hoạch, kiểm soát ức chế, trí nhớ làm việc và linh hoạt nhận thức. Nhiều nghiên cứu cho thấy suy giảm ở các thành tố này xuất hiện phổ biến ở thanh thiếu niên RLPTK và có mức độ ổn định theo thời gian [5, tr. 1198]. Hạn chế trong lập kế hoạch khiến cá nhân gặp khó khăn khi tổ chức trình tự thực hiện nhiệm vụ; suy giảm kiểm soát ức chế có thể dẫn đến phản ứng hành vi thiếu phù hợp trước thay đổi; trong khi thiếu linh hoạt nhận thức làm giảm khả năng chuyển đổi giữa các yêu cầu công việc. Bên cạnh đó, lý thuyết “thiếu liên kết trung tâm” cho rằng cá nhân RLPTK có xu hướng xử lý thông tin theo hướng tập trung vào chi tiết thay vì tổng thể [7, tr. 5]. Đặc điểm này có thể tạo lợi thế trong các công việc yêu cầu độ chính xác cao, song đồng thời gây khó khăn trong việc hiểu ngữ cảnh xã hội hoặc mục tiêu chung của nhóm làm việc. Ngoài ra, những khác biệt trong chú ý và xử lý cảm giác cũng ảnh hưởng đến khả năng duy trì tập trung trong môi trường lao động có nhiều kích thích [14, tr. 671]. Trong bối cảnh nghề nghiệp, các yêu cầu như tuân thủ quy trình, hoàn thành nhiệm vụ đúng thời hạn, phối hợp nhóm và thích ứng trước thay đổi đều phụ thuộc vào năng lực điều hành. Nghiên cứu cho thấy chức năng điều hành có liên quan trực tiếp đến khả năng thực hiện công việc và duy trì việc làm ở người trưởng thành RLPTK [6, tr. 74]. Do đó, hạn chế nhận thức không chỉ ảnh hưởng đến quá trình học nghề mà còn là yếu tố nguy cơ làm suy giảm khả năng thích ứng nghề lâu dài. Như vậy, đặc điểm nhận thức ở thanh, thiếu niên RLPTK vừa phản ánh những khó khăn trong điều phối hành vi và linh hoạt nhận thức, vừa hàm chứa những thế mạnh tiềm năng về xử lý chi tiết. Việc nhận diện rõ cấu trúc nhận thức này có ý nghĩa quan trọng trong thiết kế chương trình đào tạo nghề theo hướng có cấu trúc rõ ràng, hỗ trợ trực quan và tăng cường hướng dẫn từng bước nhằm nâng cao khả năng thích ứng nghề.

2.1.2. Đặc điểm cảm xúc ở thanh, thiếu niên rối loạn phổ tự kỉ

Bên cạnh những khác biệt về nhận thức, thanh, thiếu niên RLPTK còn thể hiện những đặc điểm cảm xúc riêng biệt, ảnh hưởng đến quá trình tương tác xã hội và hành vi thích nghi. Theo DSM-5, cá nhân RLPTK thường gặp khó khăn trong việc nhận diện, biểu đạt và điều chỉnh cảm xúc [1]. Những khác biệt này không chỉ thể hiện ở cường độ phản ứng cảm xúc mà còn ở khả năng hiểu và phản hồi cảm xúc của người khác.

Một trong những đặc điểm cảm xúc nổi bật ở người RLPTK là hạn chế trong điều chỉnh cảm xúc. Điều chỉnh cảm xúc được hiểu là quá trình cá nhân theo dõi, đánh giá và điều chỉnh phản ứng cảm xúc nhằm đạt được mục tiêu cá nhân hoặc đáp ứng yêu cầu bối cảnh. Nghiên cứu cho thấy thanh thiếu niên RLPTK có xu hướng gặp khó khăn trong việc sử dụng chiến lược điều chỉnh cảm xúc thích hợp, thường biểu hiện qua phản ứng quá mức, kéo dài trạng thái căng thẳng hoặc khó phục hồi sau kích thích tiêu cực [16, tr. 3390]. Điều này có thể liên quan đến sự khác biệt trong xử lý thông tin xã hội và khả năng tự giám sát nội tâm.

Lo âu là một biểu hiện cảm xúc thường gặp ở thanh thiếu niên RLPTK. Các phân tích tổng hợp cho thấy tỷ lệ rối loạn lo âu ở nhóm này cao hơn đáng kể so với dân số điển hình [20, tr. 302]. Lo âu xã hội đặc biệt phổ biến, phản ánh sự căng thẳng hoặc né tránh trong các tình huống giao tiếp và tương tác nhóm [19, tr. 51]. Ở lứa tuổi vị thành niên, khi yêu cầu xã hội và áp lực hòa nhập gia tăng, mức độ lo âu có thể trở nên rõ rệt hơn, ảnh hưởng đến sự tự tin và hành vi tham gia hoạt động tập thể.

Một đặc điểm cảm xúc khác cần lưu ý là mức độ tự hiệu quả cá nhân. Tự hiệu quả, theo Bandura là niềm tin của cá nhân vào khả năng tổ chức và thực hiện hành vi cần thiết để đạt được mục tiêu cụ thể. Ở thanh thiếu niên RLPTK, trải nghiệm thất bại xã hội hoặc học tập có thể làm suy giảm niềm tin vào năng lực bản thân, từ đó ảnh hưởng đến động cơ và mức độ chủ động trong hoạt động hàng ngày. Một số nghiên cứu cho thấy tự hiệu quả thấp có liên quan đến mức độ lo âu và né tránh cao hơn trong các tình huống xã hội [10, tr. 79]. Ngoài ra, nhiều nghiên cứu còn ghi nhận tình trạng khó nhận diện và diễn đạt cảm xúc xuất hiện với tỷ lệ cao ở cá nhân RLPTK [2, tr. 285], nó có thể làm giảm khả năng hiểu trạng thái cảm xúc của bản thân và người khác, từ đó ảnh hưởng đến chất lượng tương tác xã hội. Nhìn chung, đặc điểm cảm xúc ở thanh, thiếu niên RLPTK bao gồm khó khăn trong điều chỉnh cảm xúc, mức lo âu cao, dao động trong tự hiệu quả và hạn chế trong nhận diện cảm xúc. Những yếu tố này tạo nên cấu trúc cảm xúc đặc thù cần được xem xét như một thành tố quan trọng trong việc phân tích hành vi thích ứng và phát triển nghề nghiệp ở nhóm đối tượng này.

2.1.3. Khả năng thích ứng nghề ở thanh, thiếu niên rối loạn phổ tự kỉ

Khả năng thích ứng nghề được hiểu là mức độ cá nhân có thể đáp ứng các yêu cầu của môi trường lao động và duy trì sự ổn định nghề nghiệp theo thời gian [21, tr. 488]. Theo tiếp cận Sự phù hợp cá nhân - môi trường, thích ứng nghề là kết quả của sự tương tác giữa đặc điểm cá nhân và yêu cầu công việc. Khi mức độ phù hợp cao, cá nhân có xu hướng đạt hiệu suất ổn định và duy trì việc làm lâu dài; ngược lại, sự không phù hợp có thể dẫn đến căng thẳng nghề nghiệp và gián đoạn quá trình lao động.

Đối với thanh, thiếu niên RLPTK, khả năng thích ứng nghề không chỉ phụ thuộc vào kỹ năng chuyên môn hay kỹ thuật thuần túy mà còn chịu ảnh hưởng mạnh của các yếu tố tâm lý cá nhân. Nhiều nghiên cứu cho thấy thanh niên RLPTK có thể thực hiện tốt các nhiệm vụ mang tính cấu trúc rõ ràng, quy trình ổn định và yêu cầu kỹ thuật cụ thể. Tuy nhiên, họ thường gặp khó khăn khi môi trường làm việc thay đổi, khi phải xử lý tình huống phát sinh hoặc khi công việc đòi hỏi tương tác xã hội cao [8, tr. 528]. Điều này phản ánh rằng thích ứng nghề là một khái niệm đa thành tố, không chỉ liên quan đến năng lực thực hiện nhiệm vụ mà còn gắn với khả năng điều chỉnh hành vi và cảm xúc trước bối cảnh xã hội.

Xét về cấu trúc, khả năng thích ứng nghề có thể được xem xét qua một số thành phần cơ bản. Thứ nhất là khả năng duy trì và hoàn thành nhiệm vụ theo yêu cầu công việc. Thứ hai là mức độ tuân thủ quy định, kỷ luật lao động và chuẩn mực tổ chức. Thứ ba là năng lực hợp tác, giao tiếp và tương tác trong môi trường làm việc. Thứ tư là khả năng điều chỉnh trước thay đổi, áp lực hoặc yêu cầu mới phát sinh. Các thành tố này tương tác với nhau và cùng quyết định mức độ ổn định nghề nghiệp của cá nhân.

Thực tế cho thấy tỷ lệ duy trì việc làm ở thanh niên RLPTK còn hạn chế, đặc biệt trong giai đoạn chuyển tiếp từ giáo dục phổ thông sang đào tạo nghề hoặc lao động chính thức. Báo cáo của Roux và cộng sự (2015) chỉ ra rằng nhiều thanh niên RLPTK gặp khó khăn trong việc duy trì việc làm dài hạn, dù có tham gia đào tạo nghề trước đó [15, tr. 15]. Điều này cho thấy ngoài yếu tố kỹ năng nghề, các yếu tố tâm lý nền tảng đóng vai trò quan trọng trong quá trình thích ứng nghề. Vì vậy, việc phân tích sâu hơn các đặc điểm nhận thức và cảm xúc như những yếu tố ảnh hưởng đến khả năng thích ứng nghề là cần thiết nhằm xây dựng các chương trình đào tạo và hỗ trợ phù hợp với đặc điểm của nhóm đối tượng này.

2.1.4. Mối quan hệ giữa đặc điểm nhận thức - cảm xúc và khả năng thích ứng nghề

Từ góc nhìn tâm lý học phát triển và tâm lý học nghề nghiệp, khả năng thích ứng nghề không phải là kết quả của một yếu tố đơn lẻ mà là sản phẩm của quá trình điều chỉnh hành vi dựa trên nền tảng nhận thức và cảm xúc. Chức năng điều hành cung cấp cơ sở nhận thức cho việc tổ chức hành vi hướng mục tiêu, trong khi đặc điểm cảm xúc quyết định cách cá nhân duy trì động cơ, phản ứng trước áp lực

và điều chỉnh hành vi trong bối cảnh xã hội. Do đó, thích ứng nghề có thể được xem là kết quả của sự phối hợp giữa “năng lực điều hành hành vi” và “năng lực điều hòa cảm xúc”.

Chức năng điều hành ảnh hưởng trực tiếp đến khả năng hoàn thành nhiệm vụ nghề thông qua các quá trình như lập kế hoạch, kiểm soát ức chế và linh hoạt nhận thức. Geurts và cộng sự (2009) cho thấy suy giảm linh hoạt nhận thức có liên quan đến khó khăn trong thích nghi hành vi ở người trưởng thành RLPTK. Tuy nhiên, mối quan hệ này không hoàn toàn tuyến tính. Cai và cộng sự (2018) chỉ ra rằng chức năng điều hành có thể ảnh hưởng gián tiếp đến hành vi thích ứng thông qua khả năng điều chỉnh cảm xúc. Khi cá nhân có năng lực điều hành tốt hơn, họ có xu hướng kiểm soát phản ứng cảm xúc hiệu quả hơn trước thay đổi môi trường, từ đó duy trì hành vi ổn định trong bối cảnh nghề nghiệp.

Ở chiều ngược lại, yếu tố cảm xúc có thể làm khuếch đại hoặc làm suy giảm tác động của đặc điểm nhận thức. Lo âu xã hội cao có thể cản trở việc vận dụng hiệu quả các năng lực nhận thức vốn có. Một cá nhân có khả năng thực hiện nhiệm vụ tốt về mặt kỹ thuật nhưng nếu lo âu trong tương tác xã hội, họ có thể né tránh hợp tác nhóm hoặc hạn chế giao tiếp với cấp trên, dẫn đến suy giảm mức độ thích ứng nghề. Phân tích tổng hợp của van Steensel và cộng sự (2011) cho thấy lo âu có liên quan đến suy giảm chức năng xã hội, yếu tố có vai trò quan trọng trong môi trường làm việc.

Tự hiệu quả nghề nghiệp đóng vai trò như một cơ chế điều tiết và bảo vệ. Theo lý thuyết nhận thức - xã hội về phát triển nghề nghiệp [10, tr. 79] tự hiệu quả ảnh hưởng trực tiếp đến lựa chọn mục tiêu nghề, mức độ nỗ lực và sự kiên trì trước khó khăn. Khi tự hiệu quả cao, cá nhân có xu hướng nhìn nhận thử thách như cơ hội học hỏi thay vì mối đe dọa, từ đó giảm tác động tiêu cực của lo âu và tăng khả năng duy trì hành vi thích ứng. Ngược lại, tự hiệu quả thấp kết hợp với lo âu cao có thể dẫn đến vòng xoắn tiêu cực: né tránh - thất bại - suy giảm niềm tin - rút lui khỏi môi trường nghề nghiệp.

Từ đó có thể giả định rằng mối quan hệ giữa đặc điểm nhận thức và khả năng thích ứng nghề được điều tiết bởi các yếu tố cảm xúc. Điều chỉnh cảm xúc có thể đóng vai trò trung gian giữa chức năng điều hành và hành vi thích ứng; trong khi tự hiệu quả nghề nghiệp có thể điều tiết mức độ ảnh hưởng của lo âu xã hội lên kết quả nghề nghiệp. Nói cách khác, hai cá nhân có mức chức năng điều hành tương đương có thể đạt mức thích ứng nghề khác nhau tùy thuộc vào cấu trúc cảm xúc và niềm tin vào năng lực bản thân.

Việc làm rõ cơ chế tương tác này có ý nghĩa lý luận và thực tiễn quan trọng. Về mặt lý luận, nó giúp chuyển từ cách tiếp cận đơn biến sang mô hình tích hợp đa yếu tố trong phân tích thích ứng nghề ở thanh, thiếu niên RLPTK. Về mặt thực tiễn, kết quả này gợi ý rằng chương trình đào tạo nghề không nên chỉ tập trung vào kỹ năng kỹ thuật mà cần tích hợp huấn luyện chức năng điều hành, can thiệp điều chỉnh cảm xúc và nâng cao tự hiệu quả nghề nghiệp. Cách tiếp cận tích hợp này có thể tạo nền tảng cho mô hình đào tạo nghề cá nhân hóa, phù hợp với đặc điểm tâm lý của từng cá nhân RLPTK.

2.2. Hàm ý cho đào tạo nghề và hỗ trợ chuyển tiếp việc làm ở thanh, thiếu niên rối loạn phổ tự kỉ

Từ các phân tích lý luận về mối quan hệ giữa đặc điểm nhận thức - cảm xúc và khả năng thích ứng nghề, có thể thấy rằng đào tạo nghề cho thanh, thiếu niên RLPTK cần được tái định hướng theo cách tiếp cận phát triển năng lực thích ứng thay vì chỉ truyền đạt kỹ năng, kỹ thuật. Trọng tâm không chỉ là “làm được việc” mà là “duy trì được việc làm” trong điều kiện môi trường lao động biến động. Điều này đòi hỏi chương trình đào tạo phải dựa trên hồ sơ tâm lý cá nhân, phản ánh đầy đủ cấu trúc nhận thức và cảm xúc của từng người học.

Trước hết, cần thực hiện đánh giá đầu vào toàn diện và có hệ thống, bao gồm chức năng điều hành (lập kế hoạch, trí nhớ làm việc, linh hoạt nhận thức, kiểm soát ức chế) và các yếu tố cảm xúc như điều chỉnh cảm xúc, lo âu xã hội và tự hiệu quả nghề nghiệp. Quá trình đánh giá này nên được triển khai bằng các công cụ chuẩn hóa kết hợp quan sát thực tiễn và phỏng vấn cá nhân nhằm bảo đảm tính chính xác và khách quan. Việc xây dựng “hồ sơ nhận thức - cảm xúc” giúp xác định rõ những điểm hạn chế đang cản trở thích ứng nghề, đồng thời nhận diện các thế mạnh tiềm năng có thể phát huy trong môi trường lao động phù hợp. Cách tiếp cận này cho phép cá nhân hóa chương trình đào tạo theo mức

độ hỗ trợ cụ thể của từng người học, tránh tình trạng áp dụng một mô hình chung cho mọi học viên dù nhu cầu và đặc điểm tâm lý rất khác nhau.

Về thiết kế chương trình, cần tăng cường tính cấu trúc, rõ ràng và dự đoán được nhằm bù đắp những hạn chế về chức năng điều hành. Các nhiệm vụ nghề nên được chia nhỏ thành các bước tuần tự, có hướng dẫn trực quan bằng bảng kiểm, sơ đồ thao tác hoặc mô hình mẫu để người học dễ theo dõi và tự đối chiếu tiến trình thực hiện. Đồng thời, cần xây dựng lịch trình học tập ổn định, hạn chế thay đổi đột ngột và thông báo trước khi có điều chỉnh để giảm căng thẳng do thiếu linh hoạt nhận thức. Tiêu chí đánh giá cần minh bạch, phản hồi phải cụ thể, nhất quán và kịp thời, tập trung vào hành vi quan sát được thay vì nhận xét chung chung. Việc cấu trúc hóa này giúp giảm tải yêu cầu tự tổ chức hành vi nội tại, hạn chế tình trạng quá tải nhận thức và tăng khả năng kiểm soát nhiệm vụ, từ đó hỗ trợ người học duy trì chú ý, nâng cao cảm giác an toàn tâm lý và hoàn thành nhiệm vụ ổn định hơn trong môi trường có nhiều kích thích.

Song song với huấn luyện kỹ thuật, chương trình cần tích hợp thành phần hỗ trợ tâm lý nhằm tăng khả năng thích ứng nghề theo nghĩa dài hạn. Nội dung trọng tâm bao gồm huấn luyện điều chỉnh cảm xúc trong bối cảnh nghề như nhận diện dấu hiệu căng thẳng, áp dụng chiến lược bình ổn và phục hồi sau sai sót. Đồng thời, cần triển khai can thiệp giảm lo âu xã hội thông qua thực hành tình huống mô phỏng giao tiếp với quản lý, phối hợp đồng nghiệp hoặc tiếp nhận phản hồi. Những hoạt động này nên được thiết kế gắn trực tiếp với bối cảnh nghề cụ thể để tăng khả năng chuyển giao vào thực tiễn.

Một thành tố quan trọng khác là nâng cao tự hiệu quả nghề nghiệp. Chương trình cần thiết lập các mục tiêu ngắn hạn có thể đạt được, ghi nhận tiến bộ một cách cụ thể và tạo điều kiện cho người học trải nghiệm thành công lặp lại trong môi trường an toàn. Khi tự hiệu quả được củng cố, cá nhân có xu hướng kiên trì hơn trước thất bại tạm thời và giảm xu hướng né tránh khi đối diện thách thức.

Trong giai đoạn thực tập và chuyển tiếp việc làm, môi trường lao động cần được thiết kế theo nguyên tắc “phù hợp cá nhân - môi trường”. Điều này có thể được thực hiện thông qua mô tả công việc rõ ràng, quy trình ổn định, người hướng dẫn trực tiếp trong giai đoạn đầu và cơ chế hỗ trợ khi xuất hiện quá tải cảm xúc. Việc bố trí công việc nên tận dụng thế mạnh xử lý chi tiết và tính nhất quán của người học, đồng thời xây dựng lộ trình phát triển kỹ năng xã hội nghề nghiệp tăng dần theo mức độ sẵn sàng.

Cuối cùng, hỗ trợ không nên dừng lại ở thời điểm bố trí việc làm. Cần duy trì cơ chế theo dõi sau đào tạo nhằm kịp thời phát hiện khó khăn về cảm xúc, xung đột xã hội hoặc suy giảm động lực. Sự phối hợp giữa cơ sở đào tạo, gia đình, doanh nghiệp và chuyên gia tâm lý có vai trò quyết định trong việc bảo đảm tính liên tục của quá trình thích ứng. Cách tiếp cận liên tục trước - trong - sau đào tạo góp phần nâng cao khả năng duy trì việc làm bền vững, phù hợp với đặc điểm tâm lý đặc thù của thanh, thiếu niên RLPTK.

3. Kết luận

Bài viết đã phân tích vai trò của đặc điểm nhận thức và cảm xúc trong việc hình thành và duy trì khả năng thích ứng nghề ở thanh, thiếu niên RLPTK. Kết quả tổng hợp lý luận cho thấy chức năng điều hành cung cấp nền tảng tổ chức hành vi hướng mục tiêu, trong khi điều chỉnh cảm xúc, lo âu xã hội và tự hiệu quả nghề nghiệp quyết định mức độ duy trì động cơ và khả năng thích nghi trước áp lực môi trường lao động. Hai nhóm yếu tố này không tác động độc lập mà tương tác với nhau trong quá trình hình thành hành vi thích ứng nghề.

Từ góc độ lý luận, bài viết góp phần làm rõ cơ chế tâm lý nền tảng của thích ứng nghề theo mô hình tích hợp nhận thức - cảm xúc, thay vì tiếp cận đơn chiều dựa trên kỹ năng nghề. Điều này mở rộng cách hiểu về thích ứng nghề ở thanh, thiếu niên RLPTK như một quá trình điều chỉnh hành vi phức hợp, chịu ảnh hưởng đồng thời của năng lực điều hành và cấu trúc cảm xúc cá nhân.

Về thực tiễn, các phân tích cho thấy đào tạo nghề cần được thiết kế theo hướng cá nhân hóa dựa

trên hồ sơ nhận thức - cảm xúc, tích hợp huấn luyện kỹ thuật với hỗ trợ tâm lý và cơ chế theo dõi sau bố trí việc làm. Cách tiếp cận này có ý nghĩa trong việc nâng cao khả năng duy trì việc làm bền vững cho thanh, thiếu niên RLPTK.

Tài liệu tham khảo

- [1] American Psychiatric Association. (2013). *Diagnostic and statistical manual of mental disorders* (5th ed.). <https://doi.org/10.1176/appi.books.9780890425596>.
- [2] Bird, G., & Cook, R. (2013). *Mixed emotions: The contribution of alexithymia to the emotional symptoms of autism*. *Translational Psychiatry*, 3(7), e285. <https://doi.org/10.1038/tp.2013.61>.
- [3] Cai, R. Y., Richdale, A. L., Dissanayake, C., & Uljarević, M. (2018). *Emotion regulation in autism spectrum disorder: Where we are and where we need to go*. *Autism Research*, 11(7), 962-978. <https://doi.org/10.1002/aur.1968>.
- [4] Dawis, R. V., & Lofquist, L. H. (1984). *A psychological theory of work adjustment: An individual-differences model and its applications*. University of Minnesota Press.
- [5] Demetriou, E. A., Lampit, A., Quintana, D. S., et al. (2018). *Autism spectrum disorders: A meta-analysis of executive function*. *Molecular Psychiatry*, 23(5), 1198-1204. <https://doi.org/10.1038/mp.2017.75>.
- [6] Geurts, H. M., Corbett, B., & Solomon, M. (2009). *The paradox of cognitive flexibility in autism*. *Trends in Cognitive Sciences*, 13(2), 74-82. <https://doi.org/10.1016/j.tics.2008.11.006>.
- [7] Happé, F., & Frith, U. (2006). *The weak coherence account: Detail-focused cognitive style in autism spectrum disorders*. *Journal of Autism and Developmental Disorders*, 36(1), 5-25. <https://doi.org/10.1007/s10803-005-0039-0>.
- [8] Hedley, D., Cai, R., Uljarević, M., et al. (2018). *Transition to work: Perspectives from the autism spectrum*. *Autism*, 22(5), 528-541. <https://doi.org/10.1177/1362361316687697>.
- [9] Hill, E. L. (2004). *Executive dysfunction in autism*. *Trends in Cognitive Sciences*, 8(1), 26-32. <https://doi.org/10.1016/j.tics.2003.11.003>.
- [10] Lent, R. W., Brown, S. D., & Hackett, G. (1994). *Toward a unifying social cognitive theory of career and academic interest, choice, and performance*. *Journal of Vocational Behavior*, 45(1), 79-122. <https://doi.org/10.1006/jvbe.1994.1027>.
- [11] Maenner, M. J., Shaw, K. A., Baio, J., et al. (2023). *Prevalence and characteristics of autism spectrum disorder among children aged 8 years*. *MMWR Surveillance Summaries*, 72(2), 1-14. <https://www.cdc.gov/mmwr/volumes/72/ss/ss7202a1.htm>.
- [12] Mazefsky, C. A., Herrington, J., Siegel, M., et al. (2013). *The role of emotion regulation in autism spectrum disorder*. *Journal of the American Academy of Child & Adolescent Psychiatry*, 52(7), 679-688. <https://doi.org/10.1016/j.jaac.2013.05.006>.
- [13] Nicholas, D. B., Attridge, M., Zwaigenbaum, L., & Clarke, M. (2015). *Vocational support approaches in autism spectrum disorder: A synthesis review of the literature*. *Autism*, 19(2), 235-245. <https://doi.org/10.1177/1362361313516548>.
- [14] Robertson, C. E., & Baron-Cohen, S. (2017). *Sensory perception in autism*. *Nature Reviews Neuroscience*, 18(11), 671-684. <https://doi.org/10.1038/nrn.2017.112>.
- [15] Roux, A. M., Shattuck, P. T., Rast, J. E., et al. (2015). *National Autism Indicators Report: Transition into young adulthood*. *Drexel University*. <https://drexel.edu/autismoutcomes/publications-and-reports/publications/National-Autism-Indicators-Report-Transition-into-Young-Adulthood/>.
- [16] Samson, A. C., Hardan, A. Y., Podell, R. W., et al. (2015). *Emotion regulation in autism spectrum disorder: Evidence from parent interviews and questionnaires*. *Journal of Autism and Developmental Disorders*, 45(11), 3390-3401. <https://doi.org/10.1007/s10803-015-2442-7>.
- [17] Savickas, M. L., & Porfeli, E. J. (2012). *Career Adapt-Abilities Scale: Construction, reliability, and measurement equivalence across 13 countries*. *Journal of Vocational Behavior*, 80(3), 661-673. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2012.01.011>.
- [18] Scott, M., Falkmer, M., Girdler, S., & Falkmer, T. (2015). *Viewpoints on factors for successful employment for adults with autism spectrum disorder*. *PLOS ONE*, 10(10), e0139281. <https://doi.org/10.1371/journal.pone.0139281>.
- [19] Spain, D., Sin, J., Chalder, T., Murphy, D., & Happé, F. (2018). *Social anxiety in autism spectrum disorder: A systematic review*. *Research in Autism Spectrum Disorders*, No 52, pp. 51-68. <https://doi.org/10.1016/j.rasd.2018.04.007>.
- [20] Van Steensel, F. J. A., Bögels, S. M., & Perrin, S. (2011). *Anxiety disorders in children and adolescents with autistic spectrum disorders: A meta-analysis*. *Clinical Child and Family Psychology Review*, 14(3), 302-317. <https://doi.org/10.1007/s10567-011-0097-0>.
- [21] Wehman, P., Schall, C., McDonough, J., et al. (2014). *Competitive employment for youth with autism spectrum disorders*. *Journal of Autism and Developmental Disorders*, 44(3), 487-500. <https://doi.org/10.1007/s10803-013-1892-x>.