

CÁC YẾU TỐ ẢNH HƯỞNG ĐẾN SỰ GẮN BÓ VỚI NGHỀ DẠY HỌC CỦA GIÁO VIÊN GIÁO DỤC ĐẶC BIỆT

ThS. HOÀNG THỊ LỆ QUYÊN*

Ngày nhận bài: 14/05/2016; ngày sửa chữa: 16/05/2016; ngày duyệt đăng: 17/05/2016.

Abstract: This paper aims to summarize the international studies on factors affecting the commitment to teaching profession of special education teachers. The researchers approached the factors having different influences on the attrition or retention of special education teachers. Five main groups of factors consist of demographic characteristics, teacher characteristics and personal factors, teacher qualifications, working environments, and affective responses to work.

Keywords: Teaching profession, special education teachers, commitment, attrition, retention.

Chất lượng giáo dục dành cho học sinh (HS) khuyết tật sẽ bị ảnh hưởng khi thiếu giáo viên (GV) giáo dục đặc biệt (GDĐB) có trình độ. Tình trạng bỏ nghề của các GV GDĐB là một thực trạng cần quan tâm hiện nay. Bài viết tổng hợp những kết quả nghiên cứu về 5 nhóm yếu tố chính ảnh hưởng đến quyết định gắn bó hay từ bỏ nghề của GV GDĐB. Đó là:

1. Đặc điểm nhân khẩu

Một số nhà nghiên cứu GDĐB đã tìm hiểu mối quan hệ giữa sự bỏ nghề và các biến liên quan đến nhân khẩu học như tuổi, giới tính, dân tộc, ... [1], [2]. **Tuổi** là biến nhân khẩu học duy nhất có liên hệ nhất quán với sự bỏ nghề trong lịch sử GDĐB. Các nhà nghiên cứu đều thấy rằng, các GV GDĐB trẻ có nhiều khả năng bỏ nghề (hoặc có ý định bỏ nghề) hơn so với các GV GDĐB lớn tuổi (tỉ lệ gần gấp đôi). Kiểu hình bỏ nghề GV theo một đường cong hình chữ U: tỉ lệ bỏ nghề cao trong giới GV trẻ tuổi, thấp trong giới GV trung tuổi, và lại cao trong giới GV nghỉ hưu. Lí do tỉ lệ bỏ nghề cao hơn ở các GV trẻ đã được thảo luận khá rộng rãi trong lịch sử nghiên cứu. Trong khi một số GV mới vào nghề nhận thấy hài lòng với công việc giảng dạy, những người khác lại thấy thất vọng và những khó khăn ban đầu khiến họ chán nản không muốn tiếp tục duy trì vị trí công việc của mình. Ngoài ra, mối quan hệ giữa **giới tính** và sự bỏ nghề đã được nêu ra trong một số ít nghiên cứu GDĐB và kết quả rất khác nhau. Các kết quả nghiên cứu không thống nhất có thể là do sự khác biệt về phương pháp và mẫu nghiên cứu đã sử dụng cũng như do có sự thay đổi trong lực lượng lao động theo thời gian.

2. Các yếu tố cá nhân

Vấn đề tài chính cá nhân và các cơ hội nhận được có thể làm ảnh hưởng đến việc GV ở lại hay ra

đi [2], [3]. Những GV GDĐB, “những người trụ cột gia đình” có nhiều khả năng ở lại so với những người không phải trụ cột chính của gia đình; GV có trình độ học vấn cao hơn, kinh nghiệm ít hơn, và thuộc về nhóm thiểu số có ý định bỏ việc nhiều hơn vì họ có nhiều lựa chọn nghề nghiệp ngoài ngành giáo dục khác tốt hơn. Trong một số nghiên cứu định tính, các GV đã khẳng định rằng, những lí do cá nhân không liên quan đến công việc góp phần vào quyết định bỏ việc của họ. Billingsley (1995) phát hiện ra rằng, 37% các GV GDĐB so với 53% các GV giáo dục phổ thông đã bỏ việc chủ yếu vì lí do cá nhân, ví dụ như, gia đình hoặc người thân chuyển đi, mang thai, nuôi con, sức khỏe, nghỉ hưu. Những lí do cá nhân thường được coi là lí do đầu tiên khi người ta bỏ việc và được coi là “quan trọng” trong quyết định ra đi.

3. Trình độ chuyên môn

Vấn đề trình độ của GV ít được quan tâm trong các tài liệu nghiên cứu về vấn đề từ bỏ GDĐB hơn bất kì khía cạnh khác. Hầu hết các nghiên cứu về vấn đề từ bỏ GDĐB đều bao gồm các biện pháp đo tương đối dễ đạt mà đôi khi được giả định là chỉ số cơ bản về chất lượng (ví dụ, bằng cấp, thành tích đạt được, năng lực thực hiện các bài thi, và kinh nghiệm).

3.1. Bằng cấp. Một số bằng chứng cho thấy mối liên hệ giữa bằng cấp với việc bỏ nghề của GV GDĐB: các GV không có bằng cấp có mức độ bỏ nghề cao hơn so với những GV có bằng cấp, việc không có bằng cấp đi liền với việc chuyển nghề [4], những GV GDĐB không có bằng cấp có thể có dự định bỏ việc nhiều hơn so với những GV GDĐB có bằng cấp.

3.2. Năng lực học tập và chất lượng đào tạo GV. Một vài nghiên cứu chỉ ra mối quan hệ giữa việc

* Trường Đại học Sư phạm Hà Nội

bỏ nghề với năng lực học tập và chất lượng đào tạo GV. Cụ thể là: GV có điểm thi năng lực GV quốc gia cao hơn có khả năng bỏ việc cao gấp đôi so với những người có điểm số thấp hơn; những GV GDĐB nào có năng lực học tập cao hơn (được đo bằng Ki thi năng lực học thuật) có nhiều khả năng bỏ việc giảng dạy cao hơn những người có năng lực học tập thấp hơn [2], [5]. Mặc dù các phép đo này không phải là chỉ số dự báo năng lực giảng dạy, nhưng đó là vấn đề đáng quan tâm khi mà các GV có khả năng thi cử cao hơn đang bỏ việc. Không có nghiên cứu nào về việc bỏ nghề, chuyển nghề, hoặc bỏ việc liên quan đến văn bằng học thuật. Tuy nhiên, trong hai nghiên cứu về ý định bỏ việc, những người được đào tạo nhiều hơn có nhiều khả năng bỏ việc hơn, những GV có trình độ văn bằng cao hơn thì có nhiều khả năng được tuyển dụng vào những vị trí khác với giảng dạy hơn và do đó có nhiều khả năng ra đi hơn [2] [6]. Mặc dù không tìm thấy mối quan hệ giữa việc bỏ nghề và chất lượng GV, có thể là do các biện pháp sử dụng trong các nghiên cứu không thích hợp để phát hiện sự khác biệt, có thể rút ra một số nhận xét về mối quan hệ giữa đào tạo GV, chất lượng GV, và bỏ nghề: nếu GV được chuẩn bị tốt cả về nội dung và phương pháp sư phạm, “nó tạo ra sự khác biệt rất lớn không chỉ đối với hiệu quả trong lớp học, mà còn khiến họ có khả năng gắn bó với công việc trong giảng dạy”; quá trình đào tạo tốt sẽ làm gia tăng tuổi thọ nghề nghiệp bởi vì việc không đầu tư đào tạo một người đúng mức để người ta đến rồi đi thì còn tốn kém hơn là đào tạo tốt người ta rồi giữ họ ở lại với nghề.

4. Môi trường làm việc

Môi trường ở từng địa bàn, nhà trường, và lớp học cho thấy nhiều khía cạnh trong quá trình công tác của GV, bao gồm tiền lương và lợi ích nhận được, bản chất của cộng đồng và đối tượng HS, cơ sở vật chất, kì vọng về vai trò, cũng như các cộng đồng chuyên môn. Đặc biệt, mức lương thấp, sự hỗ trợ không đầy đủ từ cán bộ quản lí của nhà trường, vấn đề kỉ luật HS và việc ít được tham gia vào quá trình ra quyết định của nhà trường đều góp phần làm tăng tỉ lệ thay đổi công việc cao hơn, sau khi đã kiểm soát các đặc điểm của cả GV và trường học. Nhìn chung, các nghiên cứu về sự gắn bó hay từ bỏ nghề GDĐB cho thấy rằng, môi trường làm việc rất quan trọng đối với sự hài lòng với nghề và quyết định sự nghiệp sau này của GV. Các nhà nghiên cứu về sự gắn bó hay bỏ nghề định nghĩa môi trường làm việc theo các

cách khác nhau, sử dụng cả biến định nghĩa rộng và hẹp; định nghĩa các biến có tên giống nhau theo các cách khác nhau, và sử dụng một loạt các phương pháp tiếp cận để phân tích và tìm hiểu mối quan hệ giữa việc bỏ nghề với các biến về môi trường làm việc cụ thể, như tiền lương, bầu không khí nhà trường, hỗ trợ từ nhà quản lí, hỗ trợ từ đồng nghiệp, hỗ trợ thông qua hướng dẫn tập sự, phát triển chuyên môn, vai trò GV, lượng bài vở, các vấn đề về HS và tập thể lớp phụ trách (case load).

4.1. Tiền lương. Một số nghiên cứu GDĐB cho thấy, tiền lương có liên quan đến việc thay đổi công việc [2, 7, 8]: việc chuyển đi và bỏ việc sẽ giảm khi mức lương tăng lên; chế độ đãi ngộ là một cân nhắc quan trọng đối với những GV coi trọng “chi phí và lợi ích về vật chất và tinh thần của việc gắn bó với lĩnh vực dạy học trong một khu vực hay trường học cụ thể”. Vì vậy, tiền lương phải là một “chiến lược” mà nhà trường cần xem xét để tăng sự gắn bó của GV; tuy nhiên, các địa bàn và các trường học không thể đưa ra mức lương cạnh tranh có thể sẽ gặp bất lợi nghiêm trọng khi tuyển dụng và giữ chân GV.

4.2. Bầu không khí nhà trường. Một trong những biến rộng nhất về môi trường làm việc được nêu ra trong lịch sử nghiên cứu về vấn đề từ bỏ GDĐB là bầu không khí nhà trường. Bầu không khí nhà trường có liên hệ rõ ràng với việc bỏ nghề. Khi GV có cảm nhận tích cực về môi trường làm việc của họ, họ có nhiều khả năng gắn bó với công việc giảng dạy. Nhiều nhà nghiên cứu về vấn đề bỏ nghề cố gắng tách biệt riêng rẽ các yếu tố ảnh hưởng có liên quan đến công việc, điều này là khó thực hiện bởi vì chúng có sự liên hệ chặt chẽ với nhau [7].

4.3. Hỗ trợ từ nhà quản lí. Các nhà nghiên cứu thấy rằng, GV có nhiều khả năng từ bỏ công việc giảng dạy hoặc có ý định bỏ việc khi họ không được hỗ trợ thích đáng từ các nhà quản lí và đồng nghiệp. Theo [4], những GV đang gắn bó với vị trí công việc của họ nhận được sự hỗ trợ mang tính hỗ trợ và khuyến khích của nhà quản lí cao hơn gấp 4 lần so với những người bỏ việc. Đối với những GV GDĐB và giáo dục phổ thông được hỗ trợ từ nhà quản lí ở mức độ cao có nhiều khả năng ít bị căng thẳng hơn, hài lòng hơn với công việc của họ, và gắn bó với nhà trường hơn so với những người nhận được ít hỗ trợ [2]. Sự hỗ trợ *tinh thần* (ví dụ, thể hiện sự đánh giá cao, quan tâm đến công việc của GV, duy trì giao tiếp cởi mở) được coi là quan trọng nhất đối với các GV GDĐB [7]. Họ cũng phát hiện ra

ràng hỗ trợ tinh thần và giảng dạy (cung cấp đồ dùng, không gian, và nguồn lực cần thiết) có tương quan dương với sự hài lòng với nghề và sự gắn bó với nhà trường.

4.4. Hỗ trợ từ đồng nghiệp. Mặc dù sự hỗ trợ từ nhà quản lí là điểm nổi bật trong lịch sử nghiên cứu về vấn đề từ bỏ GDĐB, song các nhà nghiên cứu chưa chú ý đến quan hệ giữa sự hỗ trợ từ đồng nghiệp và sự bỏ nghề, và các kết quả từ các nghiên cứu này có sự đan xen nhau. Trong một nghiên cứu ở 99 GV bỏ việc ở môi trường đô thị, 4 người bỏ việc chỉ ra rằng các vấn đề với đồng nghiệp góp phần vào quyết định bỏ việc của họ [3]. Trong một nghiên cứu với câu hỏi mở với 42 GV đã bỏ việc, không ai trong số những người được hỏi xác định yếu tố đồng nghiệp là yếu tố góp phần vào quyết định bỏ việc của họ [1]. Lí do cho những khác biệt này có thể là cách GV trả lời (ví dụ, khảo sát câu hỏi mở khác so với các tiểu mục của bảng hỏi), đo lường ý định khác so với hành vi, và sự khác biệt lớn trong cỡ mẫu cho các nghiên cứu.

Tóm lại, việc xây dựng tinh thần hỗ trợ mang “tác động cộng hưởng” từ hiệu trưởng, hiệu phó, và các cán bộ GV tại trường sẽ ý nghĩa hơn so với việc chỉ có riêng sự hỗ trợ từ hiệu trưởng [8]. Vì thế cần tạo ra bầu không khí nhà trường tích cực để có sự hỗ trợ lẫn nhau giữa các GV GDĐB, GV giáo dục phổ thông, các nhà quản lí, các bậc cha mẹ, các chuyên gia cộng tác và các nhà cung cấp dịch vụ khác.

4.5. Hỗ trợ thông qua hướng dẫn tập sự và tập huấn. Tập trung vào các nhu cầu hỗ trợ của những GV mới vào nghề là rất quan trọng vì các GV thường có nguy cơ bỏ việc trong những năm đầu. Một tổng quan lịch sử nghiên cứu trong giáo dục phổ thông cho thấy tinh thần lạc quan của người mới vào nghề đối với công việc thường được thay thế bằng sự thất vọng, chán nản,... [1], [8], [9]. Những GV mới vào nghề thường phải đấu tranh với một loạt các vấn đề, ví dụ như kỉ luật, khó khăn của cha mẹ HS, không đủ hỗ trợ, sự thờ ơ của các đồng nghiệp, và các vấn đề với hành vi của HS, trong khi họ phải tham gia vào việc lập kế hoạch giáo dục, hiểu các chương trình giảng dạy, và làm quen với nền nếp nhà trường. GV GDĐB có nhiều trách nhiệm và mối quan tâm liên quan khi làm việc với các vấn đề quan trọng về học tập và hành vi của HS. Một vài nghiên cứu định tính đã ghi nhận mối quan tâm của GV GDĐB mới vào nghề đã trải qua, ví dụ như quản lí công việc giấy tờ, tiến hành điều chỉnh việc dạy học và kiểm tra, xây dựng và theo dõi kế hoạch giáo dục cá nhân, lập kế hoạch

HS, và cộng tác với các GV, chuyên gia, phụ huynh, và các chuyên viên của các dịch vụ liên quan [2], [9].

4.6. Phát triển chuyên môn. Một số nhà nghiên cứu tìm thấy một mối quan hệ giữa cơ hội phát triển chuyên môn và bỏ nghề. Gersten (2001) thấy rằng sự phát triển chuyên môn có ảnh hưởng một cách *gián tiếp* đến ý định bỏ việc và ảnh hưởng trực tiếp đến sự gắn bó với nghề của các GV” vì cơ hội phát triển chuyên môn đề cập đến mức độ mà các GV GDĐB có cơ hội học hỏi kĩ thuật và chiến lược mới và cơ hội tiến bộ và thăng tiến trong nghề nghiệp”.

4.7. Vai trò GV. Vấn đề về tình trạng quá tải và tổ chức thực hiện vai trò của GV có liên quan mạnh mẽ đến việc bỏ nghề GDĐB, hoặc thậm chí nhiều hơn bất kì yếu tố khác có liên quan đến công việc. Bất kể phương pháp định lượng hay định tính được sử dụng, kết quả nghiên cứu cung cấp bằng chứng thuyết phục rằng, vấn đề vai trò của GV có ảnh hưởng đáng kể đến khả năng làm việc có hiệu quả với trẻ và sự hài lòng với nghề của họ. Billingsley (1995) nhận định: “công việc bài vở của GV GDĐB luôn tăng lên mỗi khi nhận thêm một em HS khác mà khối lượng công việc nặng nhọc khiến họ rất khó khăn để sử dụng các nguồn lực sẵn có”.

4.8. Công việc giấy tờ. Nghiên cứu gần đây đã xác định công việc giấy tờ là một vấn đề góp phần làm cho GV bỏ nghề sau khi nhiều biến khác về điều kiện làm việc đã được kiểm soát. Theo [9], những người có kế hoạch bỏ việc đã đánh giá mục “có đủ thời gian để hoàn thành công việc giấy tờ” ở mức thấp hơn đáng kể so với những người có dự định ở lại. Nhận thức được điều GV muốn bày tỏ về công việc giấy tờ nhiều quá mức là điều đã được nhấn mạnh trong một số các nghiên cứu định tính về việc bỏ nghề. Các GV GDĐB mô tả công việc giấy tờ là điều rắc rối, không cần thiết, và đáng sợ [3]. Một số người được phỏng vấn cho biết, họ không có thời gian để hoàn thành công việc giấy tờ cần thiết, rằng có quá nhiều áp lực để hoàn thành đầy đủ công việc này và những đòi hỏi về công việc giấy tờ là không phù hợp hoặc không cần thiết [3].

4.9. Các vấn đề về HS và tập thể lớp phụ trách. Singer (1993) phát hiện ra rằng, các GV GDĐB làm việc trong các trường trung học ở mức trung bình là 1,6 năm, ít hơn đồng nghiệp của họ trong các trường tiểu học. Ngoài ra, GV bỏ nghề theo các dạng khuyết tật khác nhau. GV của HS khuyết tật học tập, khuyết tật thể chất hoặc đa tật và chậm phát triển trí tuệ là những người ít có khả năng từ bỏ công việc

giảng dạy. Những người làm việc với các HS có vấn đề về cảm xúc có nhiều khả năng bỏ việc hơn. GV làm việc với các HS bị khiếm thính, khiếm thị và khuyết tật ngôn ngữ có nhiều khả năng bỏ việc nhất, có lẽ vì có nhiều cơ hội bên ngoài ngành giáo dục hơn. Không có nghiên cứu thực nghiệm nào chỉ ra được mối quan hệ giữa số lượng HS đối với lớp phụ trách và việc bỏ nghề của GV. Mặc dù không có bất kì kết quả định lượng rõ ràng liên quan đến việc bỏ nghề tùy theo số lượng HS giảng dạy, song trong nghiên cứu định tính, GV liên tục báo cáo vấn đề với lớp phụ trách và cho rằng vấn đề lớp phụ trách là một lí do để bỏ việc, chẳng hạn như vấn đề kỉ luật, thái độ của HS, sự thiếu tiến bộ của HS, vấn đề an toàn, và sự đa dạng về nhu cầu của HS [3].

5. Phản ứng tình cảm với công việc

Vấn đề công việc quá nhiều và kéo dài dẫn đến phản ứng tình cảm tiêu cực, chẳng hạn như tăng sự căng thẳng, giảm sự hài lòng với công việc, giảm sự gắn bó với tổ chức và nghề nghiệp. Sự kết hợp của nhiều vấn đề đan xen có liên quan đến công việc (như: quá nhiều HS, quá nhiều giấy tờ, hỗ trợ quá ít và thiếu các nguồn lực cần thiết) làm hạn chế năng lực làm việc hiệu quả của GV, do đó làm giảm cơ hội được nhận những phần thưởng tinh thần tích cực là điều rất quan trọng đối với GV [3].

5.1. Sự căng thẳng. Sự căng thẳng trong công việc là một trong những yếu tố dự báo mạnh mẽ nhất đối với hành vi bỏ nghề, hay căng thẳng có liên quan đến ý định bỏ việc [2], [5], [8]. Những người bỏ việc thể hiện sự căng thẳng đáng kể thường xuyên hơn những người ở lại là do: 1) Sự hạn chế các nhu cầu và năng lực của HS; 2) Sự đòi hỏi từ nhà quản lí; 3) Những kì vọng, mục tiêu, và định hướng trái ngược nhau.

5.2. Sự hài lòng. Gia tăng sự hài lòng với công việc của GV là một trong những cách quan trọng nhất để giảm tỉ lệ bỏ nghề, bởi vì sự hài lòng với công việc và bỏ nghề có mối liên hệ mạnh mẽ trong các nghiên cứu về dự định nghề nghiệp. Các nghiên cứu trước đây cho thấy, điều kiện làm việc khác nhau ảnh hưởng đến sự hài lòng với công việc [2], [4]. Việc chú trọng tạo ra các mối quan hệ hỗ trợ giữa GV và hiệu trưởng giảm căng thẳng, làm rõ vai trò và cung cấp hỗ trợ chuyên môn sẽ giúp GV cảm thấy hài lòng hơn với công việc.

5.3. Sự gắn bó. Một số nghiên cứu GDĐB cho thấy, các GV có sự gắn bó với nghề và với tổ chức có

nhiều khả năng ở lại với nghề hơn [9] hoặc có ý định gắn bó với công việc giảng dạy [4], trong đó sự gắn bó được định nghĩa là một thái độ bao gồm: - Sự tin tưởng mạnh mẽ và chấp nhận những mục tiêu và giá trị của một tổ chức/ nghề nghiệp; - Sẵn sàng nỗ lực đáng kể vì tổ chức/ nghề nghiệp; - Luôn mong muốn được là một thành viên trong tổ chức/ nghề nghiệp.

* * *

Tóm lại, đã có rất nhiều nghiên cứu trên thế giới về các yếu tố ảnh hưởng đến sự gắn bó và từ bỏ nghề dạy học/ nghề sư phạm của GV GDĐB, tiếp cận vấn đề ở cả những yếu tố ảnh hưởng thuận hoặc nghịch tới vấn đề nghiên cứu từ nhiều hướng khác nhau.

Các nhà nghiên cứu đã xác định những yếu tố cá nhân ảnh hưởng đến quyết định bỏ việc của GV GDĐB: 1) Những GV GDĐB trẻ và thiếu kinh nghiệm có nhiều khả năng bỏ việc hơn người lớn tuổi và có nhiều kinh nghiệm; 2) Một số nghiên cứu lớn ủng hộ quan điểm cho rằng, GV không có bằng cấp chứng chỉ có nhiều khả năng bỏ việc hơn GV có bằng cấp chứng chỉ; 3) Những GV GDĐB có điểm thi cao hơn có nhiều khả năng bỏ việc hơn; 4) Hoàn cảnh và mối ưu tiên cá nhân của GV có ảnh hưởng đến việc duy trì hay bỏ nghề.

Phần lớn các nghiên cứu về việc bỏ nghề tập trung vào những ảnh hưởng của điều kiện lao động tại địa bàn và trường học, những yếu tố liên quan đến nhiệm vụ công tác, và các phản ứng tình cảm của GV đối với công việc của họ. Các yếu tố về môi trường làm việc có liên quan đến sự gắn bó với nghề bao gồm: 1) Mức lương cao hơn; 2) Bầu không khí nhà trường tích cực; 3) Hệ thống hỗ trợ đầy đủ, đặc biệt là sự hỗ trợ từ hiệu trưởng và các phòng, ban; 4) Cơ hội phát triển chuyên môn; 5) Đáp ứng hợp lí về vai trò của GV; 6) Lớp phụ trách có thể quản lí được. Các yếu tố có vấn đề thuộc về địa bàn và nhà trường, đặc biệt là lương thấp, bầu không khí nghèo nàn, thiếu sự hỗ trợ từ nhà quản lí, tình trạng quá tải và bất hòa về phân công vai trò cho GV... sẽ dẫn đến phản ứng tình cảm tiêu cực (ví dụ: mức độ căng thẳng cao, mức độ hài lòng với công việc thấp, và mức độ gắn bó thấp), từ đó, họ có thể dễ nản chí và bỏ nghề. □

Tài liệu tham khảo

[1] Billingsley, B. S. (1993). *Teacher retention and attrition in special and general education: A critical review of the literature*. The Journal of Special Education, 27(2), 137-174.

(Xem tiếp trang 83)

các tiểu nghiệm trong PASS. Độ lệch chuẩn của chỉ số WMI lớn, điểm tiểu nghiệm Nhớ chuỗi số và chữ cái theo thứ tự thấp phản ánh sự yếu kém trong khả năng thích ứng với hoạt động sinh hoạt, quan hệ xã hội của HS khuyết tật phát triển.

Trong nghiên cứu này, năng lực lập kế hoạch của HS khuyết tật phát triển có liên quan tới điểm số FSIQ, PRI, WMI, PSI, đặc biệt có tương quan thuận với tất cả các tiểu nghiệm trong PSI, trong khi đó không liên quan tới VCI. Kết quả này phù hợp với những nghiên cứu của Das và cộng sự về sự phức tạp và đặc biệt của năng lực Lập kế hoạch trong quá trình xử lý thông tin của con người. Năng lực xử lý thông tin phản ánh chức năng nhận thức bậc cao ở con người. Các tiểu nghiệm thuộc chỉ số Lập kế hoạch trong CAS không giúp quan sát khả năng suy luận nhưng cho biết điểm mạnh trong khả năng lên kế hoạch sử dụng các kiến thức và hiểu biết đã có, liên quan tới trí tuệ kết tinh của người đó.

Năng lực lập kế hoạch được phân thành 3 mức độ gồm: mức độ hoạt động (the activity level), mức độ hành vi (the action level) và mức độ thao tác (the operational level), trong đó CAS có thể đo được mức độ hành vi và mức độ thao tác (Maegawa, 2009) [7]. Việc đánh giá năng lực lập kế hoạch trong các tình huống đa dạng trong cuộc sống với những tiêu chuẩn phức tạp là việc rất cần thiết. Trong thời gian tới, cần thiết phải tiến hành những nghiên cứu hướng tới hỗ trợ phát triển năng lực lập kế hoạch, phân tích sâu mối quan hệ giữa VCI và năng lực lập kế hoạch cấp độ cao để tìm kiếm mối liên hệ giữa phát triển ngôn ngữ với phát triển năng lực lập kế hoạch. □

Tài liệu tham khảo

- [1] 中山健・岡崎慎治 (2013). DN-CAS によるアセスメント. 前川久男・梅永雄二・中山健 (編) 発達障害の理解と支援のためのアセスメント. 日本文化科学社.
- [2] Naglieri, J.A. - Pickering E. B. 前川久男・中山健・岡崎慎治 (訳) (2010). DN-CAS による子どもの学習支援 -PASS 理論を指導に活かす 49 のアイデア-. 日本文化科学社.
- [3] 前川久男 (2009) 「知能とアセスメントに関する最近の研究状況と今後の課題」 障害者問題研究, 37 (2), 93-126.
- [4] 松田修 (2015). 指標パターン (プロフィール) からみた発達障害児のニーズ. 上野一彦・松田修・小林玄・木下智子 (著) 日本版 WISC-? による発達障害のアセスメント—代表的な指標パターンの解釈と事例紹介—. 日本文化科学社.
- [5] Naglieri J.A. - Das J.P. (1997). *Cognitive Assessment System Administration and Scoring Manual by Jack A Naglieri and J.P. Das*. Riverside Publishing Company.
- [6] 前川久男・中山健・岡崎慎治 (2007). 日本版 DN-CAS 認知評価システム- 理論と解釈のためのハンドブック-. 日本文化科学社.
- [7] Naglieri J.A (1999). *Essentials of Cas Assessment*. John Wiley & Sons.
- [8] 前川久男・中山健・岡崎慎治 (訳) (2010) エッセンシャルズ DN-CAS による心理アセスメント. 日本文化科学社.
- [9] 前川久男 (2009) 「知能とアセスメントに関する最近の研究状況と今後の課題」 障害者問題研究, 37 (2), 93-126.

Các yếu tố ảnh hưởng đến sự...

(Tiếp theo trang 91)

- [2] Billingsley, B. S., & Cross, L. H. (1992). *Predictors of commitment, job satisfaction, and intent to stay in teaching: A comparison of general and special educators*. The Journal of Special Education, 25(4), 453-471.
- [3] Billingsley, B., Pyecha, J., Smith-Davis, J., Murray, K., & Hendricks, M. B. (1995). *Improving the retention of special education teachers: Final report*. Research Triangle Institute.
- [4] Boe, E. E., Bobbitt, S. A., Cook, L. H., Whitener, S. D., & Weber, A. L. (1997). *Why didst thou go? Predictors of retention, transfer, and attrition of special and general education teachers from a national perspective*. The Journal of Special Education, 30(4), 390-411.

- [5] Singer, J. D. (1993). *Are special educators' career paths special? Results from a 13-year longitudinal study*. Exceptional Children, 59(3), 262-279.
- [6] Westling, D. L., & Whitten, T. M. (1996). *Rural special education teachers' plans to continue or leave their teaching positions*. Exceptional Children, 62(4), 319-335.
- [7] Littrell, P., Billingsley, B., & Cross, L. (1994). *The effects of principal support on special and general educators' stress, job satisfaction, school commitment, health, and intent to stay in teaching*. Remedial and Special Education, 15(5), 297-310.
- [8] Gersten, R., Keating, T., Yovanoff, P., & Harniss, M. K. (2001). *Working in special education: Factors that enhance special educators' intent to stay*. Exceptional Children, 67(4), 549-567.
- [9] Miller, M. D., Brownell, M., & Smith, S. W. (1999). *Factors that predict teachers staying in, leaving, or transferring from the special education classroom*. Exceptional Children, 65(2), 201-218.