NĂNG LỰC VÀ ĐÁNH GIÁ NĂNG LỰC NHÂN VIÊN HỖ TRỢ GIÁO DỤC NGƯỜI KHUYẾT TẬT

PGS.TS. NGUYỄN XUÂN HẢI*

Ngày nhận bài: 12/05/2016; ngày sửa chữa: 15/05/2106; ngày duyệt đăng: 16/05/2016.

Abstract: *Educational Support staff for people with disabilities are considered as the job title which has defined by Law on people with disabilities. In the article, author mentions requirements for edutional support staff and proposes the criteria to assess competency of the staff to enhance quality of inclusive education in Vietnam.*

Keywords: *Assessment, competency, professional, people with disabilities, support staff.*

Thực hiện xây dựng văn bản quy định mã số và tiêu chuẩn chức danh nghề nghiệp (NN) nhân viên hỗ trợ (NVHT) giáo dục người khuyết tật (NKT) theo *Khoản 2*, **Luật Người khuyết tật**; *Khoản 3 - Điều 7, Nghị định số 28/2012/NĐ-CP ngày 10/4/2012 của Chính phủ* và các văn bản khác có liên quan, đã có một số nghiên cứu để xác định chức năng, nhiệm vụ và năng lực của NVHT giáo dục NKT ở nước ta trong thời gian qua. Điển hình là các cuộc khảo sát của Bộ GD-ĐT tại các tỉnh Thái Nguyên, Hải Phòng, Hà Nội và một cuộc khảo sát do Trường Đại học Sư phạm Hà Nội thực hiện (với sự hỗ trợ tài chính và kĩ thuật của UNICEF Việt Nam) với tổng số 156 đối tượng (gồm 54 cán bộ quản lí và 102 giáo viên (GV) tại 22 cơ sở giáo dục (mầm non, tiểu học, trường chuyên biệt), trung tâm hỗ trợ phát triển giáo dục hòa nhập của 10 tỉnh/thành phố [1].

Trên cơ sở kết quả nghiên cứu lí luận và khảo sát thực tiễn, các phẩm chất và năng lực của NVHT giáo dục NKT ở nước ta đã dần được xác định. Nội dung bài viết tập trung chủ yếu và việc phân tích các năng lực chủ yếu của đối tượng này, không đi sâu vào xác định và phân tích các khái niệm liên quan; đồng thời, đưa ra định hướng đánh giá NVHT theo năng lực.

1. Tiếp cận năng lực NVHT giáo dục NKT theo *Chuẩn NN*

Từ quan niệm "chuẩn" là công cụ đo mức độ thành tựu về nghề, hay chỉ giới hạn trong việc mô tả phạm vi và nội dung công việc của NN, Elizabeth Kleinhenz và Lawrence Invarson đã đưa ra định nghĩa đầy đủ về "chuẩn" là: "*một công cụ làm cho việc ra nhận định và quyết định trở nên khá chính xác trong một bối cảnh đồng thuận về các ý nghĩa và giá trị*" [2]. *Chuẩn NN* là một khái niệm được hiểu theo các cách tiếp cận khác nhau giữa các nhà khoa học trên thế giới, song, *Chuẩn NN* thường gồm: các tiêu chuẩn, tiêu chí riêng, cụ thể của NN đó và có thể dễ dàng trong đánh giá (ĐG) và kiểm định [2].

Ở Việt Nam, *Chuẩn NN* là hệ thống các tiêu chuẩn, tiêu chí về năng lực NN của một nghề nào đó. *Chuẩn NN* khi được xác định sẽ đưa ra được một sơ đồ về cơ cấu năng lực của NN đó [3]. Căn cứ vào *Chuẩn*, các nhà quản lí sẽ ĐG năng lực của nhân viên; quan trọng hơn, nhân viên sẽ tự ĐG mức độ đáp ứng năng lực của bản thân đối với các yêu cầu của NN. Từ đó, họ sẽ xây dựng kế hoạch tự đào tạo, bồi dưỡng để nâng cao trình độ chuyên môn, nghiệp vụ của bản thân, đáp ứng ngày càng cao yêu cầu của *Chuẩn NN*. Dựa vào yêu cầu chung này, Chính phủ Việt Nam đã ban hành nhiều *Chuẩn NN* trong các lĩnh vực khác nhau (trong lĩnh vực GD-ĐT có *Chuẩn NN* giáo viên mầm non, *Chuẩn NN* giáo viên tiểu học, *Chuẩn NN* giảng viên các trường đại học, cao đẳng...) [4].

2. Nội dung năng lực NVHT giáo dục NKT

Dựa vào cơ sở phân tích tiếp cận nêu trên, cùng với kết quả nghiên cứu khảo sát và nội dung *Dự thảo lần thứ 10 Thông tư liên tịch giữa Bộ GD-ĐT, Bộ Nội vụ, Bộ Tài chính quy định mã số, tiêu chuẩn chức danh NN và phụ cấp ưu đãi đối với NVHT giáo dục NKT* [5], chúng tôi cho rằng: năng lực NVHT giáo dục NKT ở nước ta gồm các tiêu chuẩn chung và tiêu chí sau:

2.1. Kiến thức NN. Yêu cầu cơ bản là NVHT NKT phải có kiến thức cơ bản, hiện đại về khoa học giáo dục đặc biệt, giáo dục hòa nhập, hỗ trợ giáo dục NKT. Đồng thời, có hiểu biết sâu sắc về đặc điểm của NKT;

* Trường Đại học Sư phạm Hà Nội

công tác hỗ trợ giáo dục NKT; các chính sách của Nhà nước, ngành, địa phương liên quan đến công tác hỗ trợ giáo dục NKT để áp dụng có hiệu quả vào thực tiễn NN của mình tại trường học, gia đình và cộng đồng.

Theo đó, yêu cầu kiến thức NN đòi hỏi NVHT giáo dục NKT cần có các nhóm kiến thức cơ bản sau: - *Kiến thức nền*: *Giáo dục học, Tâm lí học phát triển, Công tác xã hội với trẻ em có nhu cầu đặc biệt, Xã hội học...*; - *Kiến thức ngành và chuyên ngành*: *Giáo dục hòa nhập; Giáo dục học NKT*; kiến thức hỗ trợ giáo dục NKT trong dạy học; Hỗ trợ ĐG và can thiệp NKT; Quản lí trường lớp có NKT; Hỗ trợ tư vấn NKT và gia đình NKT...; - *Kiến thức bổ trợ*: *Phát triển cộng đồng, Ngoại ngữ, Tin học*... giúp NVHT có khả năng tiếp cận với các môi trường làm việc khác nhau, có kĩ năng "mềm" để thích ứng và phát triển năng lực làm việc trong thời đại khoa học công nghệ và xã hội toàn cầu.

2.2. Thực hành NN. Giải quyết các vấn đề thực tiễn hỗ trợ giáo dục NKT đòi hỏi NVHT giáo dục NKT có các kĩ năng hỗ trợ chuyên sâu cho nhiều đối tượng khác nhau. Trên cơ sở kiến thức hiểu biết, NVHT cần có kĩ năng hỗ trợ giáo viên, thành viên gia đình, các thành viên liên quan khác trong việc chẩn đoán, ĐG xác định khả năng và nhu cầu giáo dục đặc biệt của NKT; xác định và xây dựng được mục tiêu ưu tiên cần can thiệp cho trẻ và lập kế hoạch can thiệp giáo dục cá nhân NKT cũng như can thiệp và điều chỉnh chương trình giáo dục chung phù hợp với nhu cầu giáo dục đặc biệt của NKT. Ngoài ra, họ cần có kĩ năng sử dụng phương tiện, thiết bị và kĩ năng phát hiện các vấn đề trong thực tiễn hỗ trợ giáo dục NKT; tư vấn, hỗ trợ các chương trình giáo dục NKT tại địa phương.

Các yêu cầu cụ thể về kĩ năng hỗ trợ giáo dục NKT của NVHT giáo dục NKT gồm: - Hỗ trợ trong chẩn đoán và ĐG NKT; - Hỗ trợ xây dựng mục tiêu giáo dục NKT; - Hỗ trợ xác định các hoạt động/kế hoạch giáo dục NKT; - Hỗ trợ giáo dục NKT trực tiếp đối với NKT; - Hỗ trợ, tham gia, phối hợp với giáo viên, phụ huynh, thành viên cộng đồng; - Sử dụng và hỗ trợ sử dụng các phương tiện, thiết bị dành cho NKT; - ĐG và hỗ trợ ĐG sự tiến bộ của NKT.

2.3. Giá trị NN. Một NVHT giáo dục NKT không thể tạo thuận lợi cho việc học và hình thành kiến thức cho NKT nếu thiếu niềm tin vào khả năng phát triển của NKT. Vì vậy, NVHT cần phải có niềm tin hết sức mạnh mẽ vào vai trò của họ (tư cách là một nhà chuyên môn) để có thể hỗ trợ giáo dục NKT thành công. Ngoài ra, họ cũng cần có tâm huyết, giá trị và kĩ năng làm việc để đạt được thành công; phải luôn hi vọng sẽ lựa chọn, thực hiện các cách tiếp cận hợp lí để áp dụng trong thực tế hỗ trợ giáo dục NKT hiệu quả.

Giá trị NN được thể hiện bằng việc NVHT giáo dục NKT có niềm tin: NKT có thể phục hồi và phát triển, có quyền được hỗ trợ kịp thời để phát triển như mọi người khác; đồng thời, có nhận thức đúng về NKT, nhận thấy điểm mạnh, khẳng định được NKT có giá trị và hoàn toàn có thể tạo ra các cơ hội để NKT phát triển. Giá trị NN còn thể hiện ở sự cam kết với nghề; có suy nghĩ đúng về những vấn đề văn hóa cụ thể, vấn đề công bằng và phân biệt đối xử để giúp họ phát hiện những thách thức sẽ gặp phải khi đối mặt với công việc hỗ trợ NKT; có niềm tin, tự hào về NN, sự lựa chọn, gắn bó với nghề, với NKT. Quá trình nỗ lực thực hành NN và củng cố các mối quan hệ NN giúp NVHT giáo dục NKT đảm bảo sự thành công trong công việc; giúp họ trở thành những người biết tự nhìn lại mình - một kĩ năng giúp nâng cao khả năng ứng phó với những thay đổi về giáo dục trong tương lai.

Giá trị NN còn thể hiện khía cạnh đạo đức NN của người làm công tác hỗ trợ NKT. Trước những hạn chế và khó khăn của NKT, NVHT giáo dục NKT luôn tôn trọng NKT, không có thái độ coi thường, không làm tổn thương thể chất, tinh thần của NKT cũng như gia đình họ. Sự chia sẻ, gần gũi, kiên trì, tận tâm, thương yêu NKT và nhiệt tình với công việc là những phẩm chất đạo đức cần có của NVHT giáo dục NKT.

2.4. Quan hệ NN. Thực hiện vai trò của NVHT giáo dục NKT đòi hỏi GV có sự phối hợp chặt chẽ giữa nhiều thành phần, trong đó bao gồm các mối quan hệ NN sau: - Quan hệ với NKT trong hỗ trợ hoặc hướng dẫn trực tiếp NKT; - Quan hệ với gia đình TKT (tư vấn hỗ trợ, hướng dẫn trực tiếp, lôi cuốn sự tham gia của các thành viên gia đình vào chăm sóc, giáo dục NKT); - Quan hệ với đồng nghiệp (chia sẻ kinh nghiệm, kiến thức, kĩ năng, hỗ trợ lẫn nhau trong giáo dục và hỗ trợ giáo dục NKT khi cần...); - Quan hệ với cộng đồng, các tổ chức và cá nhân (nâng cao nhận thức, lôi cuốn sự tham gia, huy động nguồn lực...).

3. Định hướng ĐG NVHT giáo dục NKT theo năng lực

3.1. Hướng dẫn chung. ĐG năng lực NVHT giáo dục NKT được thực hiện qua việc ĐG và cho điểm từng tiêu chí trong mỗi tiêu chuẩn. Việc cho điểm tiêu chí được thực hiện trên cơ sở xem xét các minh chứng liên quan. Điểm tiêu chí tính theo thang điểm 10, là số nguyên; tổng điểm tối đa của tổng N tiêu chí là N x 10 điểm. Căn cứ vào điểm của từng tiêu chí và tổng số điểm, việc ĐG xếp loại GV được thực hiện như sau:

- *Đạt chuẩn:*+ *Loại xuất sắc:* Điểm trung bình chung

từ 8,5 điểm trở lên và tất cả tiêu chí phải từ 8 điểm trở lên; + *Loại khá:* Điểm trung bình chung từ 6,5 đến 8,4 điểm và tất cả tiêu chí phải từ 6 điểm trở lên; + *Loại trung bình:* Điểm trung bình chung từ 5,0 đến 6,4 điểm, tất cả tiêu chí của tiêu chuẩn 2 và 3 phải từ 5 điểm trở lên, không có tiêu chí 0 điểm.

- Chưa đạt chuẩn - loại kém: Điểm trung bình chung dưới 5,0 điểm hoặc thuộc một trong hai trường hợp: + Có tiêu chí 0 điểm; + Có tiêu chí trong các tiêu chuẩn 2 và 3 dưới 5 điểm.

3.2. Yêu cầu. ĐG năng lực NVHT giáo dục NKT cần được tiến hành khoa học, đúng quy trình, đảm bảo tính trung thực, khách quan với tất cả đối tượng ĐG. Các thông tin, minh chứng cần được thu thập và cung cấp đầy đủ, cụ thể cho các đối tượng tham gia ĐG tại thời điểm ĐG; tránh ĐG các minh chứng được gọi là "tương lai" (như "sắp có" hay "minh chứng thay thế").

3.3. ĐG NVHT giáo dục NKT theo năng lực được thực hiện theo các cách thức sau:

3.3.1. Theo phương thức tự ĐG: Sử dụng phiếu tự ĐG của nhân viên, gồm các nội dung chính sau (xem *bảng 1*):

Họ và tên nhân viên: .....

Đơn vị công tác: ....

Năm học: .....

Bảng 1: Phiếu tự ĐG của NVHT giáo dục NKT

Tiêu chuẩn	Tiêu chí	Điểm tiêu chí	Điểm tiêu chuẩn
Tiêu chuẩn 1: *Kiến thức NN (Professional Knowledge)*	*Tiêu chí 1:.....*		
	Tiêu chí 2:.....		
	.....		
Tiêu chuẩn 2: *Thực hành NN (Professional Practice)*	*Tiêu chí 1:.....*		
	Tiêu chí 2:.....		
	.....		
Tiêu chuẩn 3: *Giá trị NN (Professional Values)*	*Tiêu chí 1:.....*		
	Tiêu chí 2:.....		
	.....		
Tiêu chuẩn 4: *Quan hệ NN (Professional Relationship)*	*Tiêu chí 1:.....*		
	Tiêu chí 2:.....		
	.....		
	Tiêu chí 1:.....		
	Tiêu chí 2:.....		
Tổng điểm		.....	
Điểm trung bình chung		Tổng điểm của 4 tiêu chuẩn N x 10	

Nhân viên tự nhận xét, ĐG:

1. Những điểm mạnh: .....

2. Những điểm yếu: .....

3. Hướng phát huy điểm mạnh, khắc phục điểm yếu: .....

Nhân viên tự xếp loại (1 trong 4 loại: *xuất sắc; khá; trung bình; kém*): .....

3.3.2. ĐG của GV, nhân viên khác trong trường đối với NVHT giáo dục NKT: Sử dụng mẫu phiếu và đưa ra nhận xét ĐG đối với NVHT giáo dục NKT như trình bày trong nội dung mục *3.3.2*.

3.3.3. ĐG của hiệu trưởng đối với NVHT giáo dục NKT: Sử dụng phiếu ĐG của hiệu trưởng nhà trường trực tiếp ĐG NVHT giáo dục NKT, gồm các nội dung:

Họ và tên nhân viên: .....

Đơn vị: .....

Năm học: .....

Bảng 2: Phiếu ĐG của người đứng đầu đơn vị trực tiếp ĐG NVHT giáo dục NKT

Tiêu chuẩn	Nhân viên tự ĐG, xếp loại	GV, nhân viên khác nhà trường ĐG, xếp loại NVHT
Tiêu chuẩn 1	Tổng số điểm ĐG của N1 tiêu chí	Tổng số điểm đánh giá của n1 tiêu chí
Tiêu chuẩn 2	Tổng số điểm ĐG của N2 tiêu chí	Tổng số điểm đánh giá của n2 tiêu chí
Tiêu chuẩn 3	Tổng số điểm ĐG của N3 tiêu chí	Tổng số điểm đánh giá của n3 tiêu chí
Tiêu chuẩn 4	Tổng số điểm ĐG của N4 tiêu chí	Tổng số điểm đánh giá của n4 tiêu chí
Tổng điểm	Tổng điểm của 4 tiêu chuẩn (N1+N2+N3+N4)x10	Tổng điểm của 4 tiêu chuẩn (N1+N2+N3+N4)x10

Nhận xét, ĐG NVHT giáo dục NKT của người đứng đầu đơn vị:

1. Những điểm mạnh: .....

2. Những điểm yếu: .....

3. Chiều hướng phát triển: .....

Xếp loại NVHT giáo dục NKT của người đứng đầu đơn vị (1 trong 4 loại: *xuất sắc; khá; trung bình; kém*): .....

* * *

Trên cơ sở kết quả nghiên cứu xem xét NVHT giáo dục NKT với các tiêu chuẩn, tiêu chí của một NN; những nội dung năng lực và định hướng trong ĐG NVHT giáo dục NKT theo năng lực, chúng tôi có một số khuyến nghị cho việc đào tạo, bồi dưỡng NVHT giáo dục NKTT cho các cơ sở giáo dục ở nước ta hiện nay như sau: - Tiếp tục nghiên cứu để xây dựng Bộ tiêu chuẩn NN NVHT giáo dục NKT theo năng lực, làm cơ sở xác định yêu cầu của vị trí việc làm, ĐG và xây dựng các chương trình đào tạo, bồi dưỡng NVHT đáp ứng nhu cầu thực tiễn của các cơ sở chăm sóc, giáo dục NKT hiện nay ở nước ta; - Thúc đẩy hơn nữa tiến độ xây dựng và phê duyệt văn bản *Thông tư liên tịch giữa Bộ GD-ĐT - Bộ Nội vụ - Bộ Tài chính về Quy định mã số, tiêu chuẩn chức danh NN và phụ cấp ưu đãi đối với NVHT giáo dục NKT* để làm cơ sở pháp lí cho phê duyệt *Đề án mở mã ngành và tổ chức đào tạo, bồi dưỡng NVHT giáo dục NKT.* ❑

(Xem tiếp trang 132)

cao kiến thức của GVMN về PHS khuyết tật ở trẻ. GVMN đã từng dạy TKT có kiến thức đạt về PHS cao hơn những GVMN chưa từng dạy TKT 2,43 lần (p = 0,014).

4. Đánh giá về kết quả nghiên cứu

4.1. Đặc điểm chung của đối tượng nghiên cứu. Tổng số có 212 GVMN tham gia nghiên cứu. Tuổi trung bình của đối tượng nghiên cứu là 30,40 (SD = 8,40). Do địa bàn nghiên cứu là vùng đồng bằng ở thủ đô Hà Nội nên hầu hết (99,5%) đối tượng tham gia nghiên cứu là người dân tộc Kinh. Với đặc thù nghề nghiệp là GVMN, nên các đối tượng tham gia trong nghiên cứu đều là nữ giới (100%); hầu hết có trình độ học vấn từ trung cấp trở lên; được đào tạo chính quy về giáo dục mầm non nhưng không được đào tạo về giáo dục đặc biệt.

4.2. Kiến thức về PHS khuyết tật ở trẻ của GVMN. Kết quả nghiên cứu cho thấy: GVMN có hiểu biết chưa đầy đủ về PHS khuyết tật ở trẻ (chiếm 53,8%). Như vậy, vẫn còn tới gần một nửa GVMN được nghiên cứu chưa có kiến thức tốt về khuyết tật. Kết quả này phù hợp với kết quả nghiên cứu định tính của UNICEF tại An Giang và Đồng Nai khi tìm hiểu kiến thức, thái độ, thực hành về TKT trên nhiều nhóm đối tượng khác nhau (trong đó có GVMN). Trong nghiên cứu có đề cập tới khía cạnh kiến thức về khuyết tật và PHS khuyết tật, mặc dù không chỉ rõ được tỉ lệ nhưng những kết quả định tính cũng cho thấy: các đối tượng nghiên cứu chưa có hiểu biết đúng đắn về khái niệm, nguyên nhân và phân loại TKT.

4.3. Các yếu tố liên quan đến kiến thức về PHS khuyết tật. Trình độ học vấn và số năm đứng lớp có mối liên quan, ý nghĩa thống kê với kiến thức về PHS khuyết tật ở trẻ. Những GVMN có trình độ học vấn cao hơn có thể được đào tạo sâu hơn và có khả năng được tiếp cận nhiều hơn với các thông tin liên quan tới PHS khuyết tật ở trẻ. Ngoài ra, những GVMN có nhiều kinh nghiệm đứng lớp cũng sẽ có thời gian tiếp xúc với trẻ lâu hơn, hiểu rõ hơn về các đặc điểm phát triển của trẻ nên họ có kiến thức tốt hơn so với GVMN có ít năm kinh nghiệm.

GVMN xếp loại xuất sắc có kiến thức đạt về PHS cao hơn giáo viên xếp loại khá do họ thường là những người kiến thức và kĩ năng sư phạm tốt; việc bám sát vào các mốc phát triển của trẻ trong chương trình giáo dục mầm non giúp họ hiểu biết về sự phát triển của trẻ và có thể phát hiện được những dấu hiệu chậm phát triển và khuyết tật ở trẻ. GVMN có kinh nghiệm dạy TKT sẽ có điều kiện tiếp xúc thường xuyên hơn với TKT và họ biết đặc điểm các dạng khuyết tật mà trẻ gặp phải cũng như những khó khăn của trẻ nên khi gặp trẻ khác có dấu hiệu tương tự sẽ nhận biết dễ dàng hơn.

* * *

Trong bối cảnh nguồn nhân lực cho phục hồi chức năng còn thiếu, việc đào tạo, cung cấp kiến thức để GVMN trở thành một đối tác trong công tác phát hiện và quản lí TKT là rất cần thiết. Tuy nhiên, tại Việt Nam chưa có nghiên cứu nào đánh giá kiến thức, thái độ, thực hành của GVMN về PHS khuyết tật ở trẻ. Do vậy, nghiên cứu của chúng tôi sẽ góp phần mở ra cách tiếp cận mới cho hướng nghiên cứu về PHS, CTS khuyết tật ở trẻ. Cùng với các nghiên cứu về đánh giá nhu cầu phục hồi chức năng của TKT, nghiên cứu này cũng góp phần quan trọng trong việc giúp trẻ phục hồi, phát triển, hòa nhập xã hội và nâng cao chất lượng cuộc sống.❑

Tài liệu tham khảo

[1] Bộ Y tế (2002). *Quyết định số 370/2002/QĐ–BYT ngày 07/02/2002 về việc Ban hành "Chuẩn quốc gia về Y tế xã giai đoạn 2001–2010"*.

[2] Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội và UNICEF (2011). *Nghiên cứu định tính về trẻ khuyết tật tại An Giang và Đồng Nai: Kiến thức – Thái độ – Thực hành*.

[3] Wee Bin Lian và cộng sự (2007). *Pre–school teachers' knowledge, attitudes and pratices on childhood developmental and behavioural disorders in Singapore*. Journal of Peadiatrics and Child Health.

[4] Đỗ Thúy Lan (2013). *Vấn đề phát hiện sớm khuyết tật trước tuổi đi học*. Hội thảo khoa học Phát hiện sớm trẻ khuyết tật tuổi mầm non.

[5] UNICEF (2008). *Monitoring Child Disability in Developing Countries: Results from the Multiple Indicator Cluster Surveys*.

[6] UNICEF (1999). *Education Update*. Children with disability.

[7] Federa Urdu University (2010). *Early Intervention in Developmental Disabilities*. World Applied Sciences Journal.

Năng lực và đánh giá năng lực...

(Tiếp theo trang 135)

Tài liệu tham khảo

[1] Trường Đại học Sư phạm Hà Nội (2015). *Báo cáo nghiên cứu xây dựng đề án mở mã ngành đào tạo nhân viên hỗ trợ giáo dục người khuyết tật trình độ cử nhân*.

[2] Phạm Đỗ Nhật Tiến (2009). *Chuẩn nghề nghiệp nhà giáo và Chuẩn hiệu trưởng – Kinh nghiệm thế giới và thực tế ở Việt Nam*. Bộ GD-ĐT.

[3] Lê Văn Tạc - Sijett Begmar (2006). *Nghiên cứu chuẩn năng lực giáo dục trẻ khuyết tật của giáo viên*. Viện Khoa học Giáo dục Việt Nam.

[4] Nguyễn Văn Lê (chủ nhiệm) (2012). *Tăng cường năng lực cho nguồn nhân lực can thiệp sớm giáo dục trẻ khuyết tật ở Việt Nam*. Đề tài khoa học cấp Nhà nước.

[5] Bộ GD-ĐT (2016). *Dự thảo lần thứ 10 Thông tư liên tịch giữa Bộ GD–ĐT – Bộ Nội vụ – Bộ Tài chính Quy định mã số, tiêu chuẩn chức danh nghề nghiệp và phụ cấp ưu đãi đối với nhân viên hỗ trợ giáo dục người khuyết tật*.