

CHÍNH SÁCH THU HÚT VÀ SỬ DỤNG NHÂN TÀI CHO GIÁO DỤC HÒA NHẬP Ở SINGAPORE VÀ BÀI HỌC KINH NGHIỆM CHO VIỆT NAM

ThS. PHẠM HOÀNG TÚ LINH*

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

Abstract: In education and training strategy of the Singapore stage period of 2015 - 2020, the development of human resources education and training is a core goal and plays a key role in the education system of Singapore. As the analysis of the success of policies to attract and use the talents for inclusive education in Singapore; author gives lessons learnt for Vietnam in the education reform.

Keywords: Policy, attract, talent, integration, Singapore.

1. Với chủ trương *phát triển giáo dục là tiền đề phát triển KT-XH*, trong vòng 50 năm qua, hệ thống giáo dục của Singapore luôn được Chính phủ quan tâm. Với dân số ít, nhưng hệ thống giáo dục được cấu trúc đa dạng từ tiểu học đến cấp học cao nhất; trong đó có đầy đủ các lĩnh vực, ngành nghề, đảm bảo cung cấp nguồn lao động lành nghề, cân đối cho phát triển kinh tế bền vững. Singapore trở thành quốc gia có hệ thống giáo dục hàng đầu thế giới. Hệ thống giáo dục Singapore được thiết lập nhằm đáp ứng nhu cầu của mọi cá nhân, tìm kiếm nuôi dưỡng và phát triển tài năng trẻ em. Đó là những yếu tố trở thành chuẩn mực cho chất lượng giảng dạy và phát triển nguồn nhân lực của Singapore. Sự phát triển “thần kì” của giáo dục Singapore bắt nguồn từ chính sách thu hút và sử dụng nhân tài đúng đắn, bài bản, tạo nên sự thành công trong hệ thống giáo dục nói chung và giáo dục hòa nhập (GDHN) nói riêng.

Trên thế giới, GDHN xuất hiện vào thế kỉ thứ XVI, quan điểm này được tiếp cận dưới dạng bản kế hoạch giáo dục cá nhân của một nhà vật lí, đồng thời là nhà giáo dục người Pháp, Han Marc Gaspard Itard (1774-1836). GDHN đã được Liên hợp quốc công nhận từ những năm 70 của thế kỉ trước; đến tháng 12/2006, *Công ước quốc tế về “Quyền của người khuyết tật (NKT)”* được thông qua. Từ nhiều năm qua, các quốc gia trên thế giới không ngừng tìm kiếm các giải pháp đảm bảo chất lượng GDHN; tùy theo đặc điểm của hệ thống giáo dục, đặc biệt là nguồn lực và điều kiện KT-XH, đã xây dựng hệ thống riêng của mình và chính sách đối với NKT dần đã trở thành một vấn đề mang tính quốc tế. NKT có quyền về công dân, chính trị như những cá nhân khác; ngoài ra, các văn bản pháp luật của Liên hợp quốc cũng xác định các quyền về giáo dục, chính sách, đãi ngộ.

Hội nghị lần thứ 1 về NKT toàn cầu đã được tổ chức tại Singapore (30/11-6/12/1981) và Liên hợp quốc thông qua chương trình hành động toàn cầu về NKT. Ngoài những chương trình nghị sự của Liên hợp quốc có liên quan đến trợ giúp, hỗ trợ trẻ em; xu hướng nghiên cứu về trẻ em nói chung, chính sách đãi ngộ đối với trẻ em khuyết tật, chính sách thu hút nguồn nhân lực chất lượng cao nói riêng cũng đã được các nhà xã hội học, tâm lí học, giáo dục học, công tác xã hội, nhân học và các tổ chức phi chính phủ nghiên cứu và thực hiện. Ở Việt Nam, có thể thấy một số công trình nghiên cứu gần đây như sau: *Mở rộng cộng đồng cho trẻ khuyết tật* (Viện Khoa học Giáo dục Việt Nam, Tổ chức Cứu trợ và Phát triển Hoa Kỳ, 2002) với mục đích nâng cao nhận thức và giúp đỡ trẻ khuyết tật, các thành viên của gia đình và cộng đồng phối hợp chặt chẽ với tạo cơ hội cho trẻ khuyết tật được đi học, hội nhập xã hội; nghiên cứu này đã đề cập một cách khá toàn diện về vấn đề trẻ khuyết tật; *Xây dựng mô hình giáo dục trẻ có tật* (Trịnh Đức Duy, 1990) là một nghiên cứu thuần túy hướng đến ba mô hình giáo dục trẻ em khuyết tật [6]. Hai hình thức giáo dục trẻ có tật cũng được đề cập là giáo dục chuyên biệt và GDHN; *Vấn đề đào tạo và phát triển nguồn nhân lực cho GDHN ở Việt Nam* (Nguyễn Thị Hoàng Yến, 2005) [3] với nội dung phân tích sự cần thiết của việc phát triển nguồn nhân lực, thực trạng nguồn nhân lực cho GDHN tại Việt Nam... Qua những nghiên cứu trên cho thấy, đa phần đều tập trung trên góc độ GDHN cho trẻ em như thế nào; nghiên cứu về các mô hình trợ giúp cho trẻ khuyết tật, vấn đề phát triển nguồn nhân lực giáo dục đặc biệt (GDĐB) ở Việt Nam; mà chưa có nhiều các công trình nghiên cứu về chính sách GDHN của các

* Học viện Quản lí Giáo dục

nước trong khu vực và bài học kinh nghiệm dành cho Việt Nam.

Vì vậy, bài viết nghiên cứu xem xét chính sách thu hút và sử dụng nhân tài cho GDHN ở Singapore, nhằm hướng đến việc phát triển nguồn nhân lực GDHN ở các cơ sở, trung tâm hòa nhập và bài học kinh nghiệm dành cho Việt Nam.

2. Kết quả nghiên cứu

Kết quả chúng tôi thu nhận được từ nghiên cứu này xuất phát từ thực trạng thiếu hụt nguồn nhân lực GDHN ở TP. Hồ Chí Minh, việc học tập kinh nghiệm trong chính sách thu hút và sử dụng nhân tài cho GDHN ở Singapore là một chính sách bài bản và đúng đắn, nhằm tạo ra đội ngũ nhân lực chất lượng cho GDHN ở Việt Nam

2.1. Thực trạng đội ngũ giáo viên (GV) tại các cơ sở GDHN ở TP. Hồ Chí Minh: Hiện nay, chế độ chính sách, trợ cấp xã hội dành cho NKT và cán bộ, GV làm công tác giáo dục khuyết tật ngày càng hoàn thiện, nhưng trường chuyên biệt ở Việt Nam vẫn không tuyển được GV. Đội ngũ GV, nhân viên đang tham gia giảng dạy phải làm nhiều việc kiêm nhiệm, chưa qua các khóa đào tạo chuyên sâu về GDĐB, khiến công tác giảng dạy gặp nhiều khó khăn. Theo báo cáo tổng kết năm học 2014-2015 và triển khai phương hướng nhiệm vụ năm học 2015-2016 ngành GDĐB do Sở GD-ĐT TP. Hồ Chí Minh vừa công bố: đội ngũ GV, nhân viên đang làm việc tại các trường chuyên biệt còn rất thiếu, chưa đảm bảo tỉ lệ 1,5 GV/lớp theo quy định. Việc tuyển dụng nhân sự gặp nhiều khó khăn do thiếu ứng viên có hộ khẩu TP. Hồ Chí Minh; nhiều quận, huyện đã linh động tuyển GV có hộ khẩu ở các tỉnh khác.

Theo thống kê, riêng ở TP. Hồ Chí Minh mới có hơn 61% GV đang làm việc tại các trường chuyên biệt có trình độ đại học, cao đẳng; đội ngũ thường xuyên biến động do thu nhập thấp và áp lực công việc quá nặng. Ở bậc mầm non, trên tổng số 381 GV dạy hòa nhập chỉ có 11 người tốt nghiệp chuyên ngành GDĐB. Đối với tiểu học, tỉ lệ này còn ít hơn khi chỉ có 4 trên tổng số 3.521 GV được đào tạo chuyên ngành GDĐB. Riêng ở cấp THCS, hiện nay chưa có một cán bộ quản lý, GV nào có chuyên môn sâu về GDĐB, việc giảng dạy chủ yếu dựa trên kinh nghiệm và kiến thức chăm sóc từ các lớp đào tạo ngắn hạn nên hiệu quả chưa cao. Bên cạnh đó, đội ngũ nhân viên làm công tác gián tiếp (phục vụ, bảo vệ, thủ quỹ, y tế, văn phòng...) càng thiếu trầm trọng hơn. Toàn TP. Hồ Chí Minh mới có 204 nhân viên phục vụ nhu cầu của hơn 2.780 trẻ khuyết tật; đội ngũ này phần lớn chỉ tốt nghiệp cấp 2, 3; thu nhập không quá 2 triệu đồng/tháng nên

thường xuyên biến động. Theo lãnh đạo Sở GD-ĐT TP. Hồ Chí Minh, trong năm học 2015-2016, việc tăng cường nâng cao năng lực và bồi dưỡng chuyên môn, nghiệp vụ cho cán bộ quản lý, GV các trường chuyên biệt, trường dạy học sinh hòa nhập là 1 trong 6 nhiệm vụ trọng tâm của ngành giáo dục. *Trung tâm Hỗ trợ phát triển GDHN TP. Hồ Chí Minh* phải phối hợp với các phòng chuyên môn của ngành GD-ĐT tổ chức các khóa bồi dưỡng chuyên môn cho GV, từng bước nâng cao chất lượng đội ngũ.

2.2. GDHN ở Singapore: Ở Singapore, các nhà giáo, nhà sư phạm, nhà giáo dục học, cán bộ quản lý của các trung tâm, cơ sở GDHN đóng vai trò quan trọng, là những người “chỉ đường, dẫn dắt” cho các em hòa nhập với xã hội. GV, nhân viên nhà trường luôn thấm nhuần tư tưởng hoà nhập để trẻ khuyết tật được phụ thuộc lẫn nhau, được chấp nhận, được có giá trị, được hỗ trợ của bạn bè. Chính môi trường học tập xung quanh tạo cho các em cơ hội, khát khao vươn lên trong cuộc sống.

Đối với việc hỗ trợ cho học sinh khuyết tật, GV dạy học hòa nhập và phụ huynh do *Trung tâm nguồn GV* cấp vùng Singapore đảm nhận. Tại các trung tâm này, GV có trình độ chuyên môn được phân công hỗ trợ một số trẻ khuyết tật có nhu cầu học hòa nhập. Nhiệm vụ của GV này là cùng với phụ huynh, GV đứng lớp và các cán bộ xã hội, y tế và tâm lý xây dựng kế hoạch giáo dục cho trẻ khuyết tật; hỗ trợ GV điều chỉnh chương trình, thiết kế và thực hiện các bài học hòa nhập; trực tiếp rèn luyện các kĩ năng đặc thù cho trẻ khuyết tật, như: dạy ngôn ngữ kí hiệu, dạy đọc và viết chữ nổi, dạy các kĩ năng sống; hướng dẫn phụ huynh hỗ trợ con em ở nhà, tư vấn về hướng nghiệp dạy nghề và các vấn đề tâm lý, xã hội đối với trẻ và thanh, thiếu niên khuyết tật. Những công việc này được thực hiện tại trường, tại trung tâm và tại gia đình trẻ.

Các Trung tâm hỗ trợ giáo dục trẻ khuyết tật có nhiệm vụ xác định khả năng và nhu cầu của trẻ. Từ đó: xác định hỗ trợ cần thiết; xây dựng kế hoạch giáo dục cá nhân cho trẻ khuyết tật; bồi dưỡng đội ngũ cán bộ quản lý giáo dục; GV các cấp từ mầm non đến trung học; bồi dưỡng chuyên môn cho phụ huynh; trực tiếp tiến hành can thiệp sớm theo cách trẻ khuyết tật cùng phụ huynh đến trung tâm trong thời gian ngắn, sau đó trẻ về gia đình, tiếp tục học tập, tùy theo nhu cầu mà trẻ có thể đến thường xuyên hoặc theo định kì tại trung tâm; tư vấn về các vấn đề có liên quan đến trẻ và thanh thiếu niên khuyết tật; biên soạn các công cụ xác định mức độ phát triển của trẻ; xây dựng các tài liệu dạy các kĩ năng đặc thù.

Như vậy, Trường hòa nhập ở Singapore là tổ chức giải quyết vấn đề của trẻ khuyết tật, chú trọng đến việc học của mọi trẻ. Mọi GV, cán bộ và nhân viên nhà trường cam kết làm việc cùng nhau tạo ra và duy trì môi trường đầm ấm có hiệu quả cho việc học tập cho mọi trẻ. Đặc biệt, các cán bộ, GV trong các trường học hòa nhập ở Singapore đều có thái độ tận tâm, nhiệt tình chăm sóc dạy dỗ các em khuyết tật. Điều này đã làm nên thành công trong việc phát triển đội ngũ cán bộ, GV cho ngành giáo dục Singapore.

2.3. Thu hút và sử dụng nhân tài - chính sách đúng đắn, bài bản trong phát triển nguồn nhân lực GDHN ở Singapore. Singapore trở thành quốc gia có nền giáo dục hàng đầu thế giới. Nguồn gốc của sự thành công này là định hướng và sự đầu tư đúng đắn cho giáo dục. Hàng năm, Chính phủ Singapore dành 20% tổng ngân sách quốc gia cho việc đầu tư vào giáo dục, chiếm tỉ trọng đầu tư lớn nhất trong tất cả các ngành. Singapore thực thi tầm nhìn chiến lược *"Thinking school, learning nation"* (nhà trường tư duy, quốc gia học tập) như một định hướng đổi mới giáo dục. Mục tiêu của hệ thống giáo dục Singapore là cung cấp nguồn nhân lực có chất lượng cao và luôn xác định nhân tài là yếu tố then chốt quyết định khả năng cạnh tranh và phát triển của đất nước. Vì vậy, chính sách thu hút và sử dụng nhân tài luôn được quan tâm, trở thành chiến lược ưu tiên hàng đầu của Chính phủ.

2.3.1. Chính sách giáo dục, tuyển chọn và để bạt nhân tài đúng đắn cho GDHN Singapore. Singapore là nước có trình độ dân trí cao trên thế giới, có đội ngũ lao động tay nghề đạt trình độ quốc tế. Họ là những người được đào tạo bài bản và có trình độ chuyên môn, thái độ làm việc tích cực và năng suất lao động cao. Để có được đội ngũ công chức như vậy, Chính phủ Singapore phải liên tục đầu tư cho GD-ĐT. Chính phủ cho xây dựng các trung tâm, cơ sở GDHN đạt tiêu chuẩn quốc tế. Ngoài ra, thực hiện quy trình tuyển chọn công chức Nhà nước rất công bằng, bài bản nên đã thu hút được phần lớn số nhân tài trong nước. Khi các Trung tâm, cơ sở GDHN có nhu cầu tuyển người đều thông báo số lượng người cần tuyển lên *Uyban công vụ* và quảng cáo trên các phương tiện thông tin đại chúng về nhu cầu tuyển công chức, chi tiết về chức danh, vị trí công việc, tiêu chuẩn, mức lương và các chế độ khác. Bộ Giáo dục Singapore có các chính sách ưu tiên, đãi ngộ cho những cán bộ, GV giảng dạy, làm việc trong các trung tâm, cơ sở GDHN như: ưu đãi về mức lương, chế độ làm việc, môi trường làm việc...

Trong các cơ sở GDHN ở Singapore, vấn đề đãi ngộ, để bạt nhân tài hoàn toàn phụ thuộc vào năng

lực và kết quả công việc của mỗi công chức. Ở đây, luôn có sự đánh giá, xem xét từ mọi phía về người công chức. Công chức muốn được đề bạt phải khẳng định được tài năng, hiệu quả và chất lượng công việc của mình. Quy trình xem xét, đề bạt công chức tại các Trung tâm, cơ sở GDHN ở Singapore được thực hiện rất chặt chẽ, công bằng. Hàng năm, mỗi công chức đều nhận được hai bản nhận xét về bản thân mình: một bản nhận xét bí mật của nhân viên cấp dưới và một bản nhận xét của cán bộ lãnh đạo. Bản nhận xét của công chức cấp dưới được gửi trực tiếp lên cơ quan cấp trên và người quản lý công chức đó không biết được công chức cấp dưới nhận xét gì về mình. Những thông tin thu nhận được về công chức đó được *Ban đánh giá công chức* xem xét và kiến nghị lên cấp trên quyết định. Chính sách tuyển chọn nhân tài đúng đắn, công bằng đã tạo bầu không khí dân chủ, là nguồn khích lệ lớn để nhân tài có thể cống hiến tài năng của mình ở các trung tâm, cơ sở GDHN.

2.3.2. Tạo điều kiện và vinh danh nhân tài. Ngoài việc trọng dụng người tài, Chính phủ Singapore còn thực hiện nhiều chính sách vinh danh nhân tài, tạo điều kiện cho họ có thể cống hiến và được tôn trọng. Những người thật sự tài giỏi được đề bạt lên làm những chức vụ quan trọng ở các cơ sở, trung tâm GDHN. Để thu hút nhân tài, Chính phủ Singapore thực hiện chính sách trả lương thỏa đáng cho người tài, thu hút họ vào những vị trí quan trọng, nắm chức vụ lãnh đạo, quản lý cao cấp. Mục đích của chính sách "trả lương cao" là để thu hút nhân tài vào làm việc trong các cơ quan Nhà nước, tạo điều kiện để họ toàn tâm, toàn ý, hạn chế tham nhũng, minh bạch hóa trong bộ máy Nhà nước.

2.3.3. Chính sách thu hút và sử dụng nhân tài nước ngoài: bài bản và chuyên nghiệp ở Singapore. Là quốc gia đa sắc tộc, Singapore chào đón tất cả những ai có thể đóng góp trí lực vào công cuộc phát triển đất nước. Tuy nhiên, với dân số quá ít (4,5 triệu người), tỉ lệ sinh liên tục sụt giảm, Singapore rơi vào cuộc khủng hoảng dân số. Tình trạng dân số "co lại" là một trong những nguyên nhân tạo ra sự thiếu hụt nhân tài. Khi nhân tài trong nước có giới hạn, Singapore đã hoạch định chính sách thu hút nhân tài nhập cư, coi đây là một yếu tố quan trọng để phát triển đất nước. Chính phủ Singapore thu hút nhân tài dựa trên năng lực và khả năng đóng góp vào sự phát triển của đất nước chứ không phân biệt quốc tịch, chủng tộc của người nhập cư. Ngoài thu nhập chính đáng, người tài còn được tạo điều kiện để cống hiến, được tôn trọng và được vinh danh.

2.4. Bài học thành công của Singapore và kinh nghiệm đối với Việt Nam. Ngày càng nhiều trường, học viện tại các nước trong khu vực châu Á (Philippin, Indonesia, Việt Nam, Thái Lan, Hồng Kông...) áp dụng những phần tốt nhất từ hệ thống GDĐB là GDHN của Singapore như: chương trình dạy, sách giáo khoa, chính sách đãi ngộ giáo dục; trong đó, chính sách phát triển nguồn nhân lực của Singapore được nhiều nước đặc biệt quan tâm và học hỏi kinh nghiệm.

2.4.1. Phát huy tiềm năng con người. Với mục tiêu phát huy tiềm năng vốn có của trẻ em, để trẻ khuyết tật không bị xem là “những đứa trẻ bị lãng quên”, Chính phủ Singapore xem yếu tố con người, nguồn nhân lực là trí tuệ, sự phát triển nền kinh tế dựa trên tri thức. Nguồn gốc của sự thành công này là định hướng và đầu tư đúng đắn cho giáo dục. Giáo dục Singapore đặt mục tiêu cao nhất cho việc phát huy khả năng của học sinh, sinh viên.

2.4.2. “Dạy ít để học nhiều”. Singapore thực thi tầm nhìn chiến lược “Nhà trường tư duy, Quốc gia học tập” như định hướng đổi mới giáo dục. Nhà trường tư duy nghĩa là nhà trường trở thành nơi phát huy tư duy sáng tạo, say mê học tập cả đời và hun đúc tinh thần phục vụ đất nước. Quốc gia học tập có nghĩa là, học tập trở thành văn hóa quốc gia, óc sáng tạo và đổi mới ăn sâu vào mọi tầng lớp xã hội.

2.4.3. Tạo ra những trẻ em thông minh nhất thế giới. Việc cải cách giáo dục để bắt kịp thời đại là một trong những bài học đắt giá nhất mà các nước đang phát triển có thể học hỏi ở Singapore. Nếu quá trình đi lên của Singapore gây dựng từ giáo dục thì bí quyết của hệ thống giáo dục chính là chất lượng GV. Điều quan trọng trong việc giáo dục chính là quan tâm giáo dục trẻ em từ khi còn nhỏ, trước khi bước vào bậc tiểu học.

2.4.4. Sự bảo đảm cho hệ thống giáo dục tại Singapore. Chính phủ Singapore quyết định thiết lập quy trình quản lý nghiêm ngặt dành cho các trường tư thục, nhằm bảo đảm cho mảng giáo dục tư thục phát triển chính thống, cân bằng, ổn định, mang lại nhiều lợi ích hơn cho sinh viên và nâng cao tiêu chuẩn giáo dục theo thời gian. Hội đồng Giáo dục Tư thục Singapore (CPE) góp phần nâng cao nhận thức của công chúng thông qua các khóa cung cấp thông tin, mang đến những dịch vụ và kênh hỗ trợ hiệu quả nhất dành cho trẻ em. CPE tạo điều kiện phát triển giáo dục tư thục qua việc nâng cao năng lực, phát triển cơ sở hạ tầng và quảng bá hình ảnh cũng như vai trò của mảng giáo dục này. Theo mục tiêu dài hạn, CPE khuyến khích các sáng kiến nhằm phát triển giáo dục

tư thục và tạo điều kiện cho các đơn vị giáo dục tư thục mở rộng hoạt động của mình trên thị trường quốc tế.

2.4.5. Cuộc chuyển đổi lớn trong hệ thống giáo dục Singapore. Hệ thống giáo dục Singapore đang ở giai đoạn chuyển đổi lớn, từ một nền giáo dục tiêu chuẩn hoá chặt chẽ sang nền giáo dục tạo nhiều cơ hội hơn cho phát triển tài năng cá nhân. Bộ trưởng Giáo dục Singapore Tharman Shanmugaratnam cho biết: Ngành Giáo dục sẵn sàng chấp nhận phá bỏ những đặc trưng đã làm nên thành công này để đầu tư vào một hướng mới - phát hiện và bồi dưỡng năng khiếu cho những trẻ em khi phát hiện tiềm năng của trẻ, kể cả trẻ em khuyết tật để các em có cơ hội phát triển, hòa nhập với cộng đồng.

* * *

Ở Việt Nam, trong nhiều năm qua, chế độ chính sách, trợ cấp xã hội dành cho NKT và cán bộ, GV làm công tác giáo dục khuyết tật ngày càng hoàn thiện, nhưng trường chuyên biệt vẫn còn tình trạng thiếu GV, xuất hiện tình trạng GV kiêm nhiệm, cụ thể là các trường chuyên biệt ở TP. Hồ Chí Minh. Vì vậy, việc xây dựng, hoàn thiện và phát triển chính sách dành cho đội ngũ GV GDHN gặp nhiều khó khăn, thử thách. Bài toán phát triển nguồn nhân lực GDHN ở Việt Nam vẫn đang được các nhà khoa học, nhà nghiên cứu, nhà giáo dục học tìm lời giải; từ đó, có những đề xuất, giải pháp cho việc phát triển nguồn nhân lực GDHN ở các cơ sở, trung tâm GDĐB. Thành công trong giáo dục của Singapore trở thành những bài học đắt giá, quý báu cho sự nghiệp đổi mới toàn diện nền giáo dục Việt Nam trước làn sóng toàn cầu hóa và hội nhập quốc tế. □

Tài liệu tham khảo

- [1] Viện Khoa học Giáo dục Việt Nam - Tổ chức Cứu trợ và Phát triển Hoa Kỳ (2002). *Mở rộng cộng đồng cho trẻ khuyết tật*.
- [2] Sở GD-ĐT TP. Hồ Chí Minh (2015). *Báo cáo tổng kết năm học 2014-2015 và triển khai phương hướng nhiệm vụ năm học 2015-2016 ngành Giáo dục đặc biệt*.
- [3] Nguyễn Thị Hoàng Yến (2005). *Vấn đề đào tạo và phát triển nguồn nhân lực cho giáo dục hòa nhập ở Việt Nam*. Tạp chí Tâm lý học, số 3.
- [4] Nguyễn Xuân Hải (2015). *Phát triển nhân lực giáo dục đặc biệt ở Việt Nam theo tiếp cận năng lực nghề nghiệp*. Kỉ yếu hội thảo “20 năm giáo dục học sinh khuyết tật Việt Nam”.
- [5] UNESCO (2009). *Policy Guidelines on Inclusion in Education*. Published by the United Nations Educational, Scientific and Cultural Organization 7.
- [6] Deslea M. Konza - Abi Tan (2006). *Being special in a meritocracy: the role of special education in Singapore*. University of Wollongong Research Online.