

PHÁT TRIỂN ĐỘI NGŨ CÁN BỘ QUẢN LÝ VÀ GIÁO VIÊN DẠY HÒA NHẬP HỌC SINH KHUYẾT TẬT TẠI CÁC TRƯỜNG PHỔ THÔNG

TRẦN THỊ BÍCH NGỌC*

Ngày nhận bài: 15/05/2016; ngày sửa chữa: 19/05/2016; ngày duyệt đăng: 23/05/2016.

Abstract: Education managers and teaching staffs play important roles in improving quality of inclusive education, helping students with disabilities integrate into learning activities with average students. Recently, inclusive education has been paid much attention but the managing and teaching staffs do not meet the demand of society and requirements of education reform. Therefore, the article proposes some solutions to develop the school managers and teachers to improve quality of inclusive education at schools.

Keywords: Quality of inclusive education, students with disabilities, inclusive education.

Báo cáo của Việt Nam tại *Diễn đàn Người khuyết tật (NKT) khu vực châu Á - Thái Bình Dương năm 2014* (Hà Nội) cho biết: số NKT của Việt Nam khoảng 6,7 triệu người (chiếm 7,8% dân số); trong đó có 28,3% NKT là trẻ em. Theo số liệu của Viện Khoa học Giáo dục Việt Nam, năm 1996 cả nước mới có 42.000 trẻ khuyết tật được đi học; đến năm 2015, đã có hơn 500.000 trẻ khuyết tật được đến trường. Có được kết quả trên là nhờ chương trình giáo dục hòa nhập (GDHN) được triển khai trên toàn quốc. Mặc dù số lượng trẻ khuyết tật được đi học đã tăng lên đáng kể, nhưng chất lượng GDHN trẻ khuyết tật còn chưa cao. Một trong những nguyên nhân chính là đội ngũ cán bộ quản lý (CBQL) và giáo viên (GV) thực hiện GDHN chưa đủ về số lượng cũng như chưa được trang bị đầy đủ về kiến thức, phương pháp và kỹ năng quản lý cũng như trực tiếp giáo dục - dạy học học sinh khuyết tật (HSKT).

Phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao chính là vấn đề then chốt trong việc đảm bảo và nâng cao chất lượng giáo dục nói chung và chất lượng GDHN nói riêng; vì vậy, cần có những giải pháp đồng bộ nhằm đào tạo và bồi dưỡng thường xuyên về cả nhận thức và chuyên môn cho đội ngũ GV và CBQL trong các cơ sở GDHN là vấn đề cấp thiết hiện nay.

1. Phát triển nguồn nhân lực giáo dục

1.1. Phát triển nguồn nhân lực. Hiện nay, trên thế giới đang có nhiều quan điểm khác nhau về phát triển nguồn nhân lực. Tác giả Nadler & Nadler cho rằng: phát triển nguồn nhân lực và GD-ĐT (theo nghĩa rộng) là những thuật ngữ có cùng nội hàm: "phát triển nguồn nhân lực là làm tăng kinh nghiệm học được trong một khoảng thời gian xác định để tăng cơ hội nâng cao năng lực thực hiện công việc". Trong khi đó,

UNESCO sử dụng khái niệm phát triển nguồn nhân lực theo nghĩa hẹp, cho rằng: phát triển nguồn nhân lực là làm cho toàn bộ sự lãnh nghề của dân cư luôn luôn phù hợp yêu cầu phát triển của đất nước. Theo *Tổ chức Lao động Thế giới* (ILO): phát triển nguồn nhân lực bao hàm phạm vi rộng hơn, không chỉ là sự chiếm lĩnh trình độ lãnh nghề hoặc vấn đề đào tạo nói chung, mà còn là sự phát triển năng lực và sử dụng năng lực đó vào việc làm có hiệu quả, cũng như thoả mãn nghề nghiệp và cuộc sống cá nhân. Liên hợp quốc lại nghiêng về sử dụng khái niệm phát triển nguồn nhân lực theo nghĩa rộng, gồm: GD-ĐT và sử dụng tiềm năng con người nhằm thúc đẩy quá trình phát triển KT-XH và nâng cao chất lượng cuộc sống. Như vậy, nguồn nhân lực để cập những gì cấu thành khả năng, năng lực và sức mạnh sáng tạo của con người.

1.2. Một số vấn đề về phát triển và sử dụng đội ngũ CBQL, GV GDHN hiện nay:

- *Thực trạng chương trình đào tạo GV GDHN:* Sau hơn 20 năm thực hiện GDHN, ở Việt Nam đã đào tạo được một nguồn nhân lực với gần 3.000 GV trình độ cử nhân, gần 60 GV đang được đào tạo trình độ thạc sĩ, hàng chục ngàn CBQL, GV đã được tập huấn, bồi dưỡng GDHN. Các cử nhân và thạc sĩ giáo dục đặc biệt với trình độ chuyên môn sâu và có khả năng làm trong lĩnh vực GDHN hầu hết được đào tạo tại các *Khoa Giáo dục Đặc biệt* của các trường đại học, cao đẳng sư phạm. Tuy nhiên, sau khi tốt nghiệp, rất ít người trở thành các CBQL và GV trực tiếp dạy học hòa nhập, phần lớn làm việc cho các trung tâm và cơ sở chuyên biệt. Hơn nữa, tuy đã có hàng ngàn CBQL và GV đã được tham gia tập huấn, bồi dưỡng về GDHN

* Trường Đại học Sư phạm Hà Nội

dành cho HSKT; tuy nhiên, với xu hướng số lượng HSKT đi học trong các trường hòa nhập ngày càng tăng (năm học 2014-2015 số lượng HSKT đi học trong trường hòa nhập tăng gấp 10 lần so với năm học 1995-1996) vấn đề về đội ngũ GV GDHN vẫn chưa thể đảm bảo.

- *Thực trạng công tác bồi dưỡng CBQL, GV GDHN:* Chất lượng đội ngũ là vấn đề then chốt của sự nghiệp phát triển và quy hoạch đội ngũ, nhằm đáp ứng nhu cầu xã hội và yêu cầu đổi mới về chất lượng giáo dục. Để thực hiện được điều này, đội ngũ CBQL và GV dạy học hòa nhập cho HSKT cần được trang bị những kiến thức và kĩ năng chuyên môn sâu cho HSKT, cụ thể: kĩ năng dạy học trong môi trường hòa nhập, làm việc với từng dạng HSKT và các biện pháp nhằm hỗ trợ các em học tập hiệu quả. Công tác GDHN muốn thành công cần đội ngũ CBQL, GV: có nhận thức đúng đắn và đầy đủ về GDHN HSKT, về khả năng và nhu cầu của trẻ; có những kì vọng phù hợp với năng lực của trẻ và xóa bỏ các rào cản từ môi trường để HSKT có thể tiếp cận được đầy đủ trong GDHN; thường xuyên nâng cao năng lực chuyên môn cho đội ngũ GV, CBQL. CBQL và GV phải được trang bị các kĩ năng và kiến thức chuyên môn, gồm: có năng lực nhận biết và đánh giá được nhu cầu và khả năng của trẻ khuyết tật; có các kĩ năng đặc thù làm việc với học sinh các loại tật và phương pháp điều chỉnh về nội dung, chương trình, hình thức tổ chức, cách đánh giá trong dạy học HSKT.

- *Thực trạng sử dụng đội ngũ CBQL, GV được bồi dưỡng trong trường hòa nhập.* Hiện nay, Bộ GD-ĐT đang triển khai và thực hiện các khóa tập huấn, bồi dưỡng cho đội ngũ GV cốt cán - những GV có kinh nghiệm dạy học hòa nhập; sau khi được tập huấn và bồi dưỡng, đội ngũ cốt cán có trách nhiệm về địa phương tập huấn lại cho đội ngũ GV dạy HSKT tại địa phương. Hình thức tập huấn này mang tính chất tập trung, chọn lọc và tiết kiệm kinh phí; tuy nhiên, lại tồn tại một số vấn đề sau: + Thời gian tập huấn thường ngắn, nên GV cốt cán ít có thời gian tiếp cận toàn bộ kiến thức tập huấn; + Nội dung còn nặng về lí thuyết, ít thực hành dẫn đến việc GV trở về địa phương thường lúng túng khi áp dụng các kiến thức đã học; + Nội dung của các khóa tập huấn chưa phù hợp với từng địa phương; + Đối tượng được cử đi tập huấn chưa sát với yêu cầu khóa học, có GV chưa có chuyên môn cũng như kinh nghiệm trong GDHN HSKT dẫn đến lãng phí và ảnh hưởng đến việc tập huấn sau này của địa phương...

- *Thực trạng ban hành và vận dụng chính sách*

cho CBQL, GV GDHN. Các chính sách đóng vai trò rất quan trọng trong việc khuyến khích phát triển đội ngũ CBQL, GV dạy HSKT học hòa nhập. CBQL, GV là đội ngũ làm việc trực tiếp với HSKT, quyết định sự thành công cho chất lượng của GDHN... vẫn chưa được động viên, khuyến khích đúng công sức. Theo quy định tại Khoản 2, Điều 29 Luật Người khuyết tật: "Nhà giáo, CBQL giáo dục tham gia giáo dục NKT, nhân viên hỗ trợ giáo dục NKT được hưởng chế độ phụ cấp và chính sách ưu đãi theo quy định của Chính phủ". Tại Khoản 2, Điều 7 Nghị định số 28/2012/NĐ-CP ngày 10/04/2012 của Chính phủ quy định chi tiết và hướng dẫn thi hành một số điều của Luật Người khuyết tật quy định về chế độ phụ cấp, chính sách ưu đãi đối với nhà giáo, CBQL giáo dục, nhân viên hỗ trợ giáo dục NKT như sau: "1. Các đối tượng sau đây được hưởng chính sách ưu đãi theo quy định tại Nghị định số 61/2006/NĐ-CP ngày 20/6/2006 của Chính phủ về chính sách đối với nhà giáo, CBQL giáo dục công tác ở trường chuyên biệt, ở vùng có điều kiện KT-XH đặc biệt khó khăn: a) Nhà giáo, CBQL giáo dục trực tiếp giảng dạy, quản lí NKT theo phương thức giáo dục chuyên biệt trong cơ sở giáo dục chuyên biệt, trung tâm hỗ trợ phát triển GDHN; b) Nhà giáo trực tiếp giảng dạy NKT theo phương thức giáo dục chuyên biệt trong các cơ sở giáo dục không thuộc Điểm a Khoản này. 2. Nhà giáo trực tiếp giảng dạy NKT theo phương thức GDHN không thuộc quy định tại Khoản 1 Điều này được hưởng phụ cấp ưu đãi như sau: Phụ cấp ưu đãi giảng dạy NKT = Tiền lương 01 giờ dạy của GV x 0,2 x tổng số giờ thực tế giảng dạy ở lớp có NKT". Tuy nhiên, hiện nay chỉ có một số ít các địa phương thực hiện theo những chính sách đã quy định, còn lại nhiều nơi hiện vẫn chưa triển khai được vì ngân sách của địa phương không đủ kinh phí.

Từ những vấn đề nêu trên, chúng tôi đề xuất một số giải pháp nhằm xây dựng và phát triển nguồn nhân lực đáp ứng yêu cầu xã hội và nâng cao chất lượng GDHN HSKT.

2. Một số giải pháp nhằm phát triển đội ngũ CBQL, GV GDHN

2.1. Nâng cao nhận thức của CBQL, GV về quyền được tiếp cận một nền giáo dục có chất lượng của HSKT. Hiện nay, thế giới đang có sự chuyển biến rõ rệt từ quan điểm tổng thể nhìn nhận về khuyết tật theo mô hình y tế sang mô hình xã hội: - *Mô hình y tế* xem xét khuyết tật là khiếm khuyết của cá nhân và cá nhân đó cần được chữa trị, điều chỉnh để phù hợp với môi trường sống và thế giới xung quanh; nếu cá nhân đó không điều chỉnh được thì sẽ cần đưa vào

trong một môi trường tách biệt hoặc ở cùng những người có hoàn cảnh giống mình; - *Mô hình xã hội* nhìn nhận sự bất công và phân biệt đối xử trong chính sách, xã hội và môi trường chính là nguyên nhân cơ bản dẫn đến loại trừ cá nhân khỏi xã hội, chứ không phải do khiếm khuyết của cá nhân đó. Ví dụ, nếu một HSKT vận động đi xe lăn trong một trường học không có đường cho xe lăn lên xuống, đó là sự khiếm khuyết của môi trường tạo ra sự khác biệt cho học sinh đó chứ không phải do khuyết tật của học sinh đó làm học sinh không hòa nhập được. Hơn nữa, Việt Nam là một quốc gia đi đầu trong những cam kết tiến bộ của quốc tế, như: kí và phê chuẩn *Công ước quốc tế về quyền của NKT* (2006), trong đó nêu rõ việc thừa nhận quyền được giáo dục của NKT (*Điều 24*). Là những người trực tiếp làm việc trong lĩnh vực giáo dục trẻ khuyết tật, CBQL và GV cần được tiếp tục bồi dưỡng nâng cao nhận thức về vấn đề giáo dục HSKT và các tiến bộ xã hội bằng nhiều hình thức: tập huấn qua băng hình, bồi dưỡng nâng cao nhận thức qua truyền thông, các chương trình tập huấn tại chỗ, trao đổi, thảo luận... Những hình thức này sẽ giúp GV và CBQL có cái nhìn đúng đắn về việc giáo dục và dạy học cho HSKT; từ đó, thực hiện đúng và hiệu quả GDHN HSKT.

2.2. Đổi mới công tác đào tạo, bồi dưỡng đội ngũ CBQL, GV dạy HSKT trong các trường hòa nhập:

- *Đổi mới chương trình đào tạo của các trường đại học, cao đẳng sư phạm:* Môn học GDHN cần được đưa vào chương trình đào tạo của các trường đại học, cao đẳng thành môn học bắt buộc đối với tất cả sinh viên trong các trường. Môn học này vừa phải cung cấp cho người học những kiến thức, quan điểm tổng thể, cập nhật xu hướng GDHN trên thế giới, vừa phải cung cấp các kĩ năng dạy hòa nhập cho HSKT. Bên cạnh đó, liên tục mở các lớp chứng chỉ nghiệp vụ sư phạm dạy học cho từng loại đối tượng HSKT và thường xuyên cập nhật các phương pháp dạy học cho HSKT. Như vậy, việc phát triển đội ngũ GV dạy hòa nhập HSKT mới thực sự bền vững và đạt hiệu quả cao

- *Đổi mới bồi dưỡng:* Công tác bồi dưỡng phải thực sự hiệu quả đối với đối tượng thụ hưởng chính là người dạy và người học. Thông qua các hình thức bồi dưỡng, tập huấn trực tiếp về kĩ thuật, qua băng hình, mạng Internet..., các địa phương và nhà trường cần phải tổ chức bồi dưỡng những điểm mới trong công tác dạy học cho HSKT, như: các kĩ thuật đặc thù khi làm việc với HSKT, điều chỉnh nội dung chương trình và cách đánh giá HSKT, huy động và phối hợp với phụ huynh trong việc giáo dục và dạy học HSKT

- *Xây dựng chương trình, nội dung bồi dưỡng phù hợp với yêu cầu của từng đơn vị.* Mỗi địa phương, đơn vị lại có một bối cảnh, môi trường và đặc điểm khác nhau; phân bố và số lượng cũng như đối tượng HSKT trong các trường học cũng khác nhau. Do vậy, cần phân cấp quản lí, giao quyền chủ động cho địa phương xác định nội dung chương trình bồi dưỡng, trên cơ sở đề xuất của các nhà trường

- *Tổ chức thực hiện bồi dưỡng:* Bộ GD-ĐT cần có một kế hoạch tập huấn, bồi dưỡng thường xuyên và định kì cho các CBQL, GV dạy hòa nhập HSKT để cung cấp và cập nhật thường xuyên kiến thức, kĩ năng cho đội ngũ này. Bên cạnh đó là các chương trình, kế hoạch bồi dưỡng về chuyên môn, kĩ năng cho GV trong kế hoạch năm học thông qua các việc tổ chức các cuộc thi về GV dạy giỏi, các sáng kiến kinh nghiệm, phương pháp dạy học đặc thù cho HSKT; tổ chức các buổi tọa đàm, chia sẻ kinh nghiệm dạy học HSKT...

2.3. Quản lí, sử dụng đội ngũ CBQL và GV đã được đào tạo, bồi dưỡng.

Cơ quan chủ quản chủ động cử đội ngũ, nhân lực tham gia các khóa bồi dưỡng, tập huấn theo vị trí và nhiệm vụ công việc; yêu cầu phải đảm bảo đủ nguồn, đáp ứng các tiêu chuẩn, khả năng, năng lực công tác được sử dụng gắn với yêu cầu công việc tại đơn vị. Đội ngũ CBQL và GV sau khi được đào tạo, bồi dưỡng phải thể hiện được vai trò của mình trong việc truyền đạt lại những kiến thức và kinh nghiệm đã thu nhận được từ các hội nghị tập huấn. Họ cần được xem là đội ngũ cốt cán trong công tác GDHN tại trường và tại địa phương (tập huấn lại và tham mưu những biện pháp nhằm thực hiện hiệu quả của GDHN).

2.4. Vận dụng các chính sách, chế độ cho CBQL, GV trong GDHN: - Xây dựng, điều chỉnh bổ sung chính sách, chế độ cho CBQL, GV. Đây là đội ngũ làm việc trực tiếp với HSKT, quyết định sự thành công cho chất lượng của GDHN, gánh vác rất nhiều nhiệm vụ trong trường và lớp học có HSKT. Vì vậy, Nhà nước ta cần hệ thống lại các chính sách; từ đó, điều chỉnh và bổ sung một số các chế độ hợp lí nhằm mục đích khuyến khích và tạo điều kiện thu hút nguồn nhân lực chất lượng cao trong công tác GDHN HSKT. Có như vậy, mới có thể tăng cả số lượng và chất lượng của đội ngũ CBQL, GV dạy hòa nhập HSKT; - Vận dụng chính sách chế độ cho CBQL, GV: Nhà nước cần có chế tài thích hợp cho việc vận dụng các chế độ và chính sách đã được xây dựng, điều chỉnh và ban hành. Các ban ngành có liên quan, các đơn vị cần chủ động phối hợp và thực hiện theo đúng hướng dẫn, chính sách đã được ban hành.

(Xem tiếp trang 31)

có năng lực chuyên môn và kinh nghiệm giảng dạy chủ yếu tập trung ở những trường trọng điểm, những vùng thuận lợi phát triển kinh tế. Ở những vùng sâu, vùng xa, vùng kinh tế chưa phát triển thì trình độ GV còn chưa cao, vẫn còn tình trạng thiếu GV, công tác tự rèn luyện, tự bồi dưỡng để nâng cao trình độ chuyên môn nghiệp vụ còn hạn chế. Nguyên nhân chính là do: - Chưa làm tốt công tác quy hoạch đội ngũ GV cho các cấp học, do đó đối với cơ sở giáo dục thiếu GV vẫn cứ thiếu; - Việc luân chuyển GV từ vùng thuận lợi đến vùng khó khăn chưa làm tốt, nên vùng khó khăn vẫn luôn thiếu GV; - Chưa có sự bổ nhiệm GV mới lên vùng cao công tác, có nhưng vẫn chưa đủ, chế độ chính sách chưa thỏa đáng, cuộc sống của GV còn khó khăn; - Sự quan tâm của gia đình đối với trường lớp chưa cao, HS chưa có tinh thần học tập.

2. Đổi mới nội dung chương trình giáo dục thể chất, đổi mới việc dạy và học môn TD trong nhà trường là nhiệm vụ trọng tâm, cấp bách của ngành GD-ĐT và ngành Văn hóa - Thể thao và Du lịch, từ trung ương đến địa phương, nhằm đạt được mục tiêu đến năm 2030 tăng được thể lực, nhất là sức mạnh và sức bền, nâng cao được tầm vóc, nhất là chiều cao của các thế hệ thanh niên Việt Nam, đáp ứng yêu cầu của nền sản xuất công nghiệp và yêu cầu của sự hội nhập quốc tế về TDTT theo đúng tinh thần Nghị quyết số 08/NQ-TW của Ban Chấp hành Trung ương và Quyết định số 2198/QĐ-TTg của Thủ tướng Chính phủ phê duyệt Chiến lược phát triển TDTT Việt Nam đến năm 2020.

Theo định hướng này, các trường căn cứ vào Thông tư số 18/2011/TT-BVHTTDL của Bộ Văn hóa, Thể thao và Du lịch để thành lập các câu lạc bộ thể thao tự chọn, phù hợp với điều kiện và sở thích của HS các cấp học, bậc học; phải tăng cường phối hợp liên ngành GD-ĐT với Văn hóa - Thể thao và Trung ương Đoàn tiếp tục chương trình xây dựng trường học thân thiện, HS tích cực, nâng cao chất lượng Hội khỏe Phù Đổng, các giải thể thao trẻ trong thanh thiếu niên, HS, nhi đồng; tích cực tham gia các giải thể thao, đại hội TDTT khu vực, đồng thời chủ động tham gia vào việc chuẩn bị toàn diện về mọi mặt để đến năm 2019, Việt Nam đăng cai tổ chức thành công Đại hội thể thao châu Á (ASIAD) lần thứ 18. □

Tài liệu tham khảo

- [1] Ban Chấp hành Trung ương (2011). *Nghị quyết số 08-NQ/TW ngày 01/12/2011 Về tăng cường sự lãnh đạo của đảng, tạo bước phát triển mạnh mẽ về thể dục, thể thao đến năm 2020.*
- [2] Thủ tướng Chính phủ (2010). *Quyết định số 2198/QĐ-TTg ngày 03/12/2010 Về việc phê duyệt chiến lược phát triển thể dục, thể thao Việt Nam đến năm 2020.*

[3] Bộ Văn hóa, Thể thao và Du lịch (2011). *Thông tư số 18/2011/TT-BVHTTDL ngày 02/12/2011 Quy định mẫu về tổ chức và hoạt động của câu lạc bộ thể dục thể thao cơ sở.*

[4] Ủy ban nhân dân tỉnh Thanh Hóa (2009). *Quyết định số 248/QĐ-UBND ngày 21/01/2009 Phê duyệt Đề án giải quyết cán bộ quản lý, giáo viên, nhân viên hành chính các trường tiểu học, trung học cơ sở thuộc diện dôi dư trên địa bàn tỉnh Thanh Hóa.*

[5] Lê Văn Lãm - Nguyễn Xuân Sinh - Phạm Ngọc Viễn - Lưu Quang Hiệp (1999). *Giáo trình phương pháp nghiên cứu khoa học thể dục thể thao.* NXB Thể dục thể thao.

Phát triển đội ngũ cán bộ...

(Tiếp theo trang 34)

Muốn nâng cao chất lượng giáo dục nói chung và chất lượng GDHN nói riêng, trước hết phải nâng cao chất lượng đội ngũ CBQL, GV. Để thực hiện được điều này, cần thông qua việc thực hiện công tác đào tạo, bồi dưỡng GV và CBQL trong các trường hòa nhập nhằm trang bị nhận thức, kiến thức và kĩ năng chuyên môn; quản lí hợp lí việc sử dụng nguồn nhân lực và cần có những chính sách khuyến khích nhằm xây dựng và phát triển bền vững nguồn nhân lực trong GDHN. Điều này sẽ góp phần thực hiện được yêu cầu của sự nghiệp đổi mới căn bản, toàn diện giáo dục nước ta hiện nay. Muốn vậy, cần phải có sự quan tâm, phối hợp nhịp nhàng, nỗ lực phấn đấu của các cơ quan trung ương, địa phương và đội ngũ GV, CBQL đơn vị trong quá trình xây dựng và phát triển đội ngũ trong GDHN; cần có nhiều sáng kiến và thực hiện nhiều các biện pháp nhằm đảm bảo được số lượng và nâng cao được chất lượng của đội ngũ CBQL, GV dạy học hòa nhập HSKT. □

Tài liệu tham khảo

- [1] Quốc hội Nước CHXHCN Việt Nam (2010). *Luật Người khuyết tật.* NXB Chính trị Quốc gia - Sự thật.
- [2] Đại Hội đồng Liên hợp quốc (2006). *Công ước quốc tế về quyền của người khuyết tật.*
- [3] *Đổi mới công tác đào tạo và bồi dưỡng và phát triển đội ngũ cán bộ quản lí và giáo viên đáp ứng yêu cầu đổi mới chương trình sách giáo khoa* (2016). Kỉ yếu hội thảo khoa học. Trường Cán bộ Quản lí giáo dục TP. Hồ Chí Minh.
- [4] *Phát triển và quản lí nguồn nhân lực xã hội* (2006). NXB Tư pháp.
- [5] Nguyễn Xuân Hải (2014). *Giáo dục hòa nhập trẻ em khuyết tật.* Kỉ yếu hội nghị APDF.
- [6] UNICEF REAP Project (2013). *Teacher Education for Children with Disabilities - Literature Review.*