THỰC TRẠNG MỨC ĐỘ GẮN KẾT NGHỀ NGHIỆP CỦA GIÁO VIÊN CAN THIỆP TRẺ CÓ NHU CẦU ĐẶC BIỆT TRÊN ĐỊA BÀN THÀNH PHỐ HÀ NỘI

Lê Thị Hồng
Trường Đại học Sư phạm Hà Nội

Tóm tắt: *Nghiên cứu nhằm đánh giá thực trạng mức độ gắn kết nghề nghiệp của giáo viên can thiệp trẻ có nhu cầu đặc biệt trên địa bàn thành phố Hà Nội, đồng thời xem xét sự khác biệt theo một số đặc điểm cá nhân và nghề nghiệp. Nghiên cứu được thực hiện trên 187 giáo viên đang làm việc tại các trung tâm can thiệp và cơ sở giáo dục dành cho trẻ có nhu cầu đặc biệt. Thang đo Gắn kết Công việc Utrecht (UWES-17), được điều chỉnh phù hợp với bối cảnh nghiên cứu, được sử dụng để đánh giá ba thành tố gồm sức mạnh dành cho công việc (vigor), sự cống hiến (dedication) và sự say mê (absorption). Kết quả cho thấy mức độ gắn kết nghề nghiệp chung của giáo viên ở mức trung bình (ĐTB = 2,71; ĐLC = 0,55). Trong ba thành tố, sự cống hiến có điểm trung bình cao nhất. Nghiên cứu góp phần cung cấp cơ sở thực tiễn cho việc xây dựng các biện pháp hỗ trợ nhằm duy trì năng lượng nghề nghiệp, tăng cường sự cống hiến và thúc đẩy sự gắn kết lâu dài của giáo viên can thiệp trẻ có nhu cầu đặc biệt.*

Từ khóa: *giáo viên, gắn kết nghề nghiệp, giáo dục đặc biệt, can thiệp, thực trạng gắn kết.*

CAREER ENGAGEMENT AMONG INTERVENTION TEACHERS FOR CHILDREN WITH SPECIAL NEEDS IN HANOI: CURRENT STATUS

Abstract: *This study aims to assess the current status of career engagement among intervention teachers for children with special needs in Hanoi, while examining variations based on specific personal and professional characteristics. The study was conducted on a sample of 187 teachers currently working at intervention centers and educational institutions dedicated to children with special needs. The Utrecht Work Engagement Scale (UWES-17), adapted to the research context, was utilized to evaluate three core components: vigor, dedication, and absorption. The results indicated that the overall level of career engagement among teachers was moderate (M = 2.71; SD = 0.55). Among the three components, dedication yielded the highest mean score. This study provides an empirical foundation for developing supportive measures to sustain professional energy, enhance dedication, and promote long-term career commitment among intervention teachers for children with special needs.*

Keywords: *teachers, career engagement, special education, intervention, engagement status.*

Nhận bài: 16/07/2026 *Phản biện: 16/08/2026* *Duyệt đăng: 21/08/2026*

I. MỞ ĐẦU

Trong xu thế phát triển của giáo dục hiện đại, giáo dục hòa nhập và giáo dục đặc biệt ngày càng khẳng định vị thế chiến lược nhằm hiện thực hóa mục tiêu bảo đảm quyền học tập bình đẳng và tối ưu hóa cơ hội phát triển cho trẻ có nhu cầu đặc biệt (SEN - Special Educational Needs). Trong hệ sinh thái giáo dục này, đội ngũ giáo viên can thiệp trực tiếp - những người chịu trách nhiệm từ khâu sàng lọc, đánh giá, xây dựng kế hoạch giáo dục cá nhân (IEP) đến thực thi các biện pháp can thiệp— được xem là nhân tố cốt lõi quyết định chất lượng giáo dục.

Đặc thù nghề nghiệp đòi hỏi nhóm giáo viên này phải liên tục tương tác và can thiệp cho trẻ mắc các hội chứng tâm lý và lâm sàng phức tạp như rối loạn phổ tự kỷ (ASD), khuyết tật trí tuệ (ID), rối loạn phát triển, hoặc tổn thương ngôn ngữ và giao tiếp. Bên cạnh áp lực chuyên môn chuyên sâu, họ còn gánh vác trách nhiệm kết nối, điều phối liên tục với gia đình trẻ, đồng nghiệp và các chuyên gia liên ngành. Do đó, hoạt động nghề nghiệp của giáo viên can thiệp không chỉ đơn thuần là lao động sư phạm mà còn là một dạng lao động cảm xúc (emotional labor) cường độ cao, đòi hỏi sự đầu tư lớn về năng lượng tâm trí, lòng kiên nhẫn và khả năng thích ứng linh hoạt trước những thách thức hành vi của trẻ.

Trong tâm lý học tổ chức và lao động, gắn kết nghề nghiệp (work engagement) được định nghĩa là một chỉ báo nghiệm chứng (empirical indicator) quan trọng phản ánh trạng thái tâm lý tích cực, tràn đầy năng lượng của người lao động đối với vai trò của mình. Khởi nguồn từ quan điểm của Kahn (1990), gắn kết nghề nghiệp là tiến trình cá nhân tự đầu tư và huy động đồng bộ các nguồn lực thể chất, nhận thức lẫn cảm xúc vào việc thực hiện vai trò công việc.

Kế thừa và hệ thống hóa quan điểm này, Schaufeli và các cộng sự (2002) đã cấu trúc hóa khái niệm gắn kết nghề nghiệp thành một trạng thái tâm lý tích cực, mang tính thỏa mãn và có xu hướng bền vững theo thời gian, được cấu thành bởi ba thành tố độc lập nhưng tương quan chặt chẽ:

• Sức mạnh dành cho công việc (Vigor): Biểu hiện qua mức độ dẻo dai về tinh thần và năng lượng thể chất đỉnh cao khi làm việc;

• Sự cống hiến (Dedication): Phản ánh ý thức mạnh mẽ về ý nghĩa công việc, sự nhiệt huyết, niềm tự hào và khát vọng thử thách;

• Sự say mê (Absorption): Trạng thái hoàn toàn tập trung, cuốn hút và chìm đắm vào công việc đến mức thời gian trôi qua nhanh chóng.

Mô hình lý thuyết ba thành tố này chính là nền tảng cốt lõi cấu thành Thang đo Gắn kết Công việc Utrecht (UWES) - công cụ chuẩn hóa được áp dụng rộng rãi nhất trên toàn cầu hiện nay.

Để giải thích cơ chế hình thành và biến thiên của trạng thái này, Mô hình Yêu cầu công việc - Nguồn lực công việc (Job Demands - Resources Model/JD-R) của Bakker và Demerouti (2008) cung cấp một khung phân tích toàn diện. Theo mô hình JD-R, gắn kết nghề nghiệp không phải là một thuộc tính cá nhân bất biến, mà là hệ quả của sự tương tác động giữa hai nhóm yếu tố: Yêu cầu công việc (khối lượng ca can thiệp, áp lực hành vi từ trẻ, kỳ vọng từ phụ huynh) và Nguồn lực công việc (sự hỗ trợ chuyên môn, văn hóa đồng nghiệp, quyền tự chủ, cơ hội thăng tiến). Trong khi các yêu cầu công việc quá tải có nguy cơ làm xói mòn và kiệt quệ nguồn lực năng lượng của giáo viên can thiệp, thì việc tiếp cận hiệu quả với các nguồn lực tổ chức sẽ kích hoạt lộ trình tạo động lực, thúc đẩy sự gắn kết và lòng nhiệt huyết lâu dài.

Tại Việt Nam, mặc dù mạng lưới giáo dục đặc biệt đang mở rộng nhanh chóng, các nghiên cứu thực nghiệm dành cho đối tượng giáo viên can thiệp vẫn còn tồn tại những khoảng trống tri thức (research gaps) nhất định. Các công trình công bố trong thời gian qua chủ yếu tiếp cận dưới góc độ năng lực sư phạm, mức độ thích ứng nghề nghiệp, hoặc tập trung vào các khía cạnh tiêu cực như tổn thương tâm lý, stress và hội chứng kiệt sức nghề nghiệp (burnout). Hướng nghiên cứu tiếp cận từ góc độ tâm lý học tích cực - cụ thể là thực trạng gắn kết nghề nghiệp của giáo viên can thiệp trẻ có nhu cầu đặc biệt - vẫn chưa nhận được sự quan tâm đúng mức và mang tính hệ thống.

Nhằm góp phần khỏa lấp khoảng trống lý luận và thực tiễn đó, nghiên cứu này được tiến hành nhằm: (1) Khảo sát thực trạng mức độ gắn kết nghề nghiệp của giáo viên can thiệp trẻ có nhu cầu đặc biệt trên địa bàn thành phố Hà Nội dựa trên cấu trúc thang đo UWES; và (2) Phân tích sự khác biệt về mức độ gắn kết theo các biến số nhân khẩu học và đặc điểm nghề nghiệp. Kết quả nghiên cứu được kỳ vọng sẽ cung cấp bằng chứng khoa học có giá trị, làm cơ sở thực tiễn cho việc hoạch định chính sách, xây dựng các chương trình can thiệp tổ chức nhằm duy trì, tái tạo năng lượng và giữ chân đội ngũ giáo viên can thiệp chất lượng cao trong bối cảnh hiện nay.

II. KẾT QUẢ NGHIÊN CỨU

2.1. Phương pháp nghiên cứu

Nghiên cứu được thực hiện trên 187 giáo viên đang trực tiếp can thiệp, giáo dục và hỗ trợ trẻ có nhu cầu đặc biệt tại các trung tâm can thiệp và cơ sở giáo dục trên địa bàn thành phố Hà Nội. Mẫu được lựa chọn theo phương pháp thuận tiện kết hợp có chủ đích. Trong số người tham gia, nữ chiếm 63,6%, nam 30,5% và nhóm giới tính khác 5,9%. Về độ tuổi, nhóm 25-29 tuổi chiếm tỉ lệ cao nhất (29,9%). Về thâm niên, 31,0% giáo viên có dưới 1 năm công tác và 29,4% có trên 5 năm công tác. Mẫu cũng bao gồm giáo viên ở các trình độ đào tạo, loại hình cơ sở và địa bàn nội thành - ngoại thành khác nhau.

Nghiên cứu sử dụng Thang đo Gắn kết công việc Utrecht bản đầy đủ gồm 17 mệnh đề (Utrecht Work Engagement Scale – UWES-17) do Schaufeli và cộng sự (2002) phát triển bao gồm 3 tiểu mục: sức mạnh dành cho công việc (6 mệnh đề), sự cống hiến (5 mệnh đề) và sự say mê (6 mệnh đề). Thang đo là công cụ được sử dụng phổ biến trong các nghiên cứu về gắn kết công việc ở nhiều quốc gia và đã được kiểm định có độ tin cậy, giá trị đo lường tốt trên nhiều nhóm nghề nghiệp khác nhau. Tại Việt Nam, thang đo đã được Trần Thị Minh Đức và Bùi Thị Hồng Thái (2017) thích nghi và kiểm định trên khách thể người lao động Việt Nam với hệ số Cronbach's Alpha đạt 0,89. Trong nghiên cứu này, kết quả kiểm định cho thấy thang đo có độ tin cậy rất tốt với hệ số Cronbach's Alpha đạt 0,902, của khía cạnh sức mạnh dành cho công việc, sự cống hiến, sự say mê của thang đo UWES-17 lần lượt là 0,68; 0,71 và 0,81.

Thang đo gồm 17 biến quan sát và sử dụng Likert 4 mức từ 1 (hoàn toàn không đồng ý) đến 4 (hoàn toàn đồng ý). Độ tin cậy Cronbach's Alpha của ba tiểu thang được báo cáo lần lượt là 0,68; 0,71 và 0,81. Phân tích nhân tố khám phá cho kết quả KMO = 0,821; kiểm định Bartlett có $p < 0,001$; tổng phương sai trích đạt 51,38%, các hệ số tải nhân tố đều lớn hơn 0,4. Dữ liệu được xử lí bằng SPSS 26.0 với thống kê mô tả, ANOVA một nhân tố và Independent Samples t-test. Bên cạnh

khảo sát định lượng, phỏng vấn sâu bán cấu trúc được sử dụng để làm rõ trải nghiệm nghề nghiệp của một số giáo viên.

2.2. Kết quả và bàn luận

2.2.1. Mức độ gắn kết nghề nghiệp trên bình diện chung

Bảng 1. Mức độ gắn kết nghề nghiệp của giáo viên can thiệp trẻ có nhu cầu đặc biệt

Thành phần	ĐTB	ĐLC
Sức mạnh dành cho công việc	2,59	0,56
Sự cống hiến	2,85	0,68
Sự say mê	2,70	0,70
Sự gắn kết	2,71	0,55

Kết quả cho thấy điểm gắn kết nghề nghiệp chung của giáo viên đạt ĐTB = 2,71 (ĐLC = 0,55) trên thang 4 điểm. Mức điểm này cho thấy gắn kết nghề nghiệp đã được hình thành tương đối rõ trong nhóm giáo viên khảo sát nhưng chưa đồng đều giữa các phương diện. Sự cống hiến có ĐTB cao nhất (2,85), tiếp đến là sự say mê (2,70), trong khi sức mạnh dành cho công việc có ĐTB thấp nhất (2,59). Cấu trúc kết quả này cho thấy giáo viên có xu hướng nhận thức rõ ý nghĩa, giá trị và trách nhiệm của công việc hơn so với khả năng duy trì nguồn năng lượng ổn định trong toàn bộ quá trình làm việc.

Kết quả này phù hợp với đặc thù của hoạt động can thiệp trẻ có nhu cầu đặc biệt. Công việc có giá trị nhân văn rõ rệt, sự tiến bộ dù nhỏ của trẻ có thể tạo ra cảm nhận thành tựu và củng cố niềm tự hào nghề nghiệp. Dữ liệu phỏng vấn sâu trong nghiên cứu cũng cho thấy giáo viên thường nhắc đến sự tiến bộ của trẻ, phản hồi tích cực từ phụ huynh và cảm nhận 'công việc có ý nghĩa' như những nguồn động lực quan trọng. Tuy nhiên, năng lượng nghề nghiệp có thể suy giảm khi trẻ không hợp tác, xuất hiện hành vi khó kiểm soát, tiến bộ chậm hoặc khi giáo viên phải đối diện với áp lực chuyên môn và kỳ vọng cao từ gia đình.

2.2.2. Mối quan hệ giữa các yếu tố gắn kết nghề nghiệp của giáo viên can thiệp trẻ có nhu cầu đặc biệt

Bảng 2. Mối quan hệ giữa các yếu tố gắn kết công việc

	Sức mạnh dành cho công việc	Sự cống hiến	Sự say mê nghề nghiệp	UWES
Sức mạnh dành cho công việc	1			
Sự cống hiến	0.497**	1		
Sự say mê nghề nghiệp	0.516**	0.728**	1	
UWES	0.761*	0.886**	0.896**	1

*Ghi chú: ** p < 0,01; N = 187.*

Kết quả phân tích tương quan Pearson cho thấy ba thành tố của gắn kết nghề nghiệp đều có mối tương quan thuận và có ý nghĩa thống kê với nhau (p < 0,01). Trong đó, sự cống hiến và sự say mê nghề nghiệp có mối tương quan mạnh nhất (r = 0,728), cho thấy giáo viên càng cảm nhận rõ ý nghĩa, giá trị và sự nhiệt tình đối với công việc thì càng có xu hướng tập trung và bị cuốn hút vào hoạt động nghề nghiệp. Tiếp theo là mối tương quan giữa sức mạnh dành cho công việc và sự say mê nghề nghiệp (r = 0,516), trong khi mối tương quan giữa sức mạnh dành cho công việc và sự cống hiến có hệ số thấp hơn (r = 0,497), song vẫn đạt ý nghĩa thống kê.

Đồng thời, cả ba thành tố đều có mối tương quan thuận mạnh với mức độ gắn kết nghề nghiệp tổng thể. Trong đó, sự say mê nghề nghiệp có hệ số tương quan cao nhất với gắn kết nghề nghiệp chung (r = 0,896), tiếp đến là sự cống hiến (r = 0,886) và sức mạnh dành cho công việc (r = 0,761). Kết quả cho thấy khi giáo viên có mức độ năng lượng và sự bền bỉ cao hơn, cảm nhận rõ hơn ý nghĩa và giá trị của công việc, đồng thời tập trung và bị cuốn hút hơn vào quá trình thực hiện nhiệm vụ thì mức độ gắn kết nghề nghiệp tổng thể cũng có xu hướng cao hơn.

Như vậy, kết quả cho thấy sức mạnh dành cho công việc, sự cống hiến và sự say mê nghề nghiệp có mối liên hệ chặt chẽ và cùng biến thiên theo chiều thuận, phù hợp với quan điểm của Schaufeli

và cộng sự (2002) khi xem đây là ba thành tố cốt lõi cấu thành gắn kết nghề nghiệp. Trong mẫu nghiên cứu này, sự cống hiến và sự say mê có mối liên hệ chặt chẽ nhất với nhau, đồng thời sự say mê cũng có mức tương quan cao nhất với điểm gắn kết nghề nghiệp tổng thể.

2.2.3. Sự khác biệt về mức độ gắn kết nghề nghiệp theo một số đặc điểm

Bảng 3. So sánh mức độ gắn kết nghề nghiệp theo một số đặc điểm cá nhân và nghề nghiệp

Biến nhân khẩu học	Sức mạnh dành cho công việc	Sự cống hiến	Sự say mê nghề nghiệp	Gắn kết nghề nghiệp chung
Giới tính	0,365	0,121	0,288	0,139
Độ tuổi	0,513	0,465	0,563	0,585
Trình độ học vấn	0,483	0,962	0,337	0,781
Thâm niên công tác	0,019*	0,078	0,085	0,020*
Loại hình/cơ sở công tác	0,042*	0,202	0,638	0,180
Địa bàn công tác	0,765	0,975	0,407	0,661

*Ghi chú: Bảng trình bày giá trị p; * p < 0,05; ** p < 0,01. Các biến giới tính, độ tuổi, trình độ học vấn, thâm niên và loại hình cơ sở được kiểm định bằng One-Way ANOVA; địa bàn công tác được kiểm định bằng Independent Samples t-test.*

Kết quả phân tích cho thấy mức độ gắn kết nghề nghiệp của giáo viên can thiệp trẻ có nhu cầu đặc biệt không có sự khác biệt có ý nghĩa thống kê theo giới tính, độ tuổi, trình độ học vấn và địa bàn công tác (p > 0,05). Sự khác biệt xuất hiện ở thâm niên công tác và loại hình/cơ sở công tác. Cụ thể, thâm niên công tác tạo ra sự khác biệt có ý nghĩa thống kê đối với mức độ gắn kết nghề nghiệp chung (p = 0,020) và thành tố sức mạnh dành cho công việc (p = 0,019). Nhóm giáo viên có trên 5 năm kinh nghiệm có mức độ gắn kết nghề nghiệp cao nhất (ĐTB = 2,89) và sức mạnh dành cho công việc cao nhất (ĐTB = 2,79), trong khi nhóm dưới 1 năm có điểm thấp nhất ở hai chỉ báo tương ứng (ĐTB = 2,59 và ĐTB = 2,47).

Bên cạnh đó, loại hình/cơ sở công tác không tạo ra sự khác biệt có ý nghĩa đối với mức độ gắn kết nghề nghiệp chung, nhưng có sự khác biệt đối với thành tố sức mạnh dành cho công việc (p = 0,042). Trong đó, giáo viên làm việc tại các cơ sở dân lập/tư nhân có điểm sức mạnh dành cho công việc cao nhất (ĐTB = 2,76), trong khi nhóm làm việc tại trường/cơ sở công lập có điểm thấp nhất (ĐTB = 2,42). Các thành tố sự cống hiến và sự say mê không có sự khác biệt có ý nghĩa giữa các loại hình cơ sở công tác.

Kết quả này cho thấy những đặc điểm gắn với quá trình tích lũy kinh nghiệm và môi trường làm việc có thể liên quan nhiều hơn đến khả năng duy trì năng lượng nghề nghiệp của giáo viên so với các đặc điểm nhân khẩu học cơ bản.

2.3. Kiến nghị

Từ kết quả nghiên cứu thực trạng và các mối tương quan lý thuyết, có thể khẳng định: Gắn kết nghề nghiệp không phải là một thuộc tính tâm lý bất biến, mà là ngọn lửa cần được nuôi dưỡng liên tục. Với đặc thù của giáo viên can thiệp trẻ có nhu cầu đặc biệt - những người hàng ngày phải thực hiện một loại "lao động cảm xúc" cường độ cao - việc nâng cao sự gắn kết không thể chỉ dừng lại ở lời kêu gọi tâm huyết với nghề. Thay vào đó, cần một chiến lược đồng bộ nhằm hai mục tiêu cốt lõi: Bảo vệ nguồn năng lượng tâm trí (giảm tải áp lực) và Kích hoạt động lực nội tại (gia tăng nguồn lực hỗ trợ).

Các giải pháp cụ thể được đề xuất bao gồm bốn nhóm trọng tâm sau:

- Tối ưu hóa thiết kế công việc: Bảo vệ giáo viên trước nguy cơ kiệt sức

Phân bổ ca dạy khoa học (Caseload Management): Các trung tâm cần tránh việc xếp liên tục các ca can thiệp có hành vi quá phức tạp hoặc đòi hỏi cao về mặt cảm xúc. Sự quá tải liên tục sẽ nhanh chóng làm xói mòn Sức mạnh (Vigor) của giáo viên.

Thiết lập "khoảng đệm" phục hồi: Cần bố trí những khoảng nghỉ ngắn hợp lý giữa các ca dạy. Đây là thời gian cần thiết để giáo viên hoàn thiện hồ sơ, ghi chép tiến trình, và quan trọng nhất là có không gian "tái tạo năng lượng tinh thần" trước khi bước vào ca dạy mới.

Giảm tải thủ tục hành chính: Đẩy mạnh số hóa hệ thống quản lý kế hoạch giáo dục cá nhân (IEP) và báo cáo tiến độ. Việc cắt giảm những thủ tục giấy tờ "không tên" sẽ giúp giáo viên giải phóng tâm trí, tập trung trọn vẹn vào chuyên môn cốt lõi.

- Xây dựng hệ sinh thái hỗ trợ: Để giáo viên không bao giờ "đơn độc"

Hệ thống giám sát chuyên môn định kỳ (Clinical Supervision): Tổ chức các buổi thảo luận ca bệnh, chia sẻ kinh nghiệm nội bộ một cách thực chất. Những hoạt động này giúp giáo viên tháo gỡ khó khăn về mặt kỹ thuật, đồng thời xóa bỏ cảm giác đơn độc khi phải tự mình đối mặt với các tình huống lâm sàng phức tạp.

Chăm sóc sức khỏe tinh thần (Well-being): Chủ động triển khai các chương trình an sinh như các khóa ngắn hạn về quản trị cảm xúc, giảm căng thẳng dựa trên tỉnh thức (MBSR) hoặc các câu lạc bộ chia sẻ nội bộ. Một tổ chức biết lắng nghe và thấu cảm sẽ là điểm tựa vững chắc để nuôi dưỡng Sự cống hiến (Dedication) lâu dài.

- Chiến lược "nâng đỡ" giáo viên trẻ: Giữ chân đội ngũ từ vạch xuất phát

Mô hình cố vấn đồng hành (Mentorship Program): Áp dụng cơ chế ghép cặp "Một giáo viên giàu kinh nghiệm đồng hành cùng một giáo viên mới". Người đi trước không chỉ hướng dẫn về kỹ thuật quản lý hành vi của trẻ hay nghệ thuật khéo léo khi phối hợp với phụ huynh, mà quan trọng hơn là nâng đỡ, điều hòa cảm xúc cho người đi sau trong giai đoạn đầu nhiều bỡ ngỡ.

Lộ trình hội nhập giảm tải: Trong 6 tháng đầu vào nghề, nên áp dụng định mức ca dạy tăng dần từ thấp đến tiêu chuẩn. Đừng để những giáo viên non trẻ bị "ngợp" trước thực tế áp lực, dẫn đến việc từ bỏ đam mê quá sớm.

-Trao quyền và phát triển chuyên môn: Khơi dậy niềm tự hào nghề nghiệp

Trao quyền chủ động chuyên môn (Job Autonomy): Khuyến khích giáo viên sáng tạo, thử nghiệm các phương pháp can thiệp mới dựa trên bằng chứng phù hợp với từng đứa trẻ. Khi được tin tưởng và tự chủ, giáo viên sẽ dễ dàng rơi vào trạng thái Say mê (Absorption) và tự hào về thành quả của mình.

Đánh giá và ghi nhận đa chiều: Thay vì chỉ nhìn vào sự tiến bộ của trẻ (vốn phụ thuộc vào rất nhiều yếu tố khách quan), tổ chức cần ghi nhận sự nỗ lực, cải tiến phương pháp và sự tận tụy của giáo viên qua từng ngày.

Cơ hội học tập liên tục (CPD): Thường xuyên tổ chức hoặc tạo điều kiện để giáo viên tham gia các khóa đào tạo chuyên sâu nâng cao tay nghề. Khi năng lực chuyên môn được nâng cao, giáo viên sẽ tự tin hơn, biến áp lực thành động lực và gắn bó bền vững hơn với con đường giáo dục đặc biệt.

III. KẾT LUẬN

Nghiên cứu trên 187 giáo viên can thiệp trẻ có nhu cầu đặc biệt tại Hà Nội cho thấy điểm gắn kết nghề nghiệp chung đạt 2,71/4. Trong ba thành phần được báo cáo, sự cống hiến có điểm cao nhất (ĐTB = 2,85), tiếp đến là sự say mê (ĐTB = 2,70), còn sức mạnh dành cho công việc có điểm thấp nhất (ĐTB = 2,59). Các biểu hiện nổi bật tập trung vào niềm tự hào, cảm nhận ý nghĩa và sự kiên trì; trong khi các biểu hiện liên quan đến đắm chìm trong công việc và duy trì năng lượng còn thấp hơn.

Về sự khác biệt nhóm, thâm niên công tác có liên quan đến sự khác biệt có ý nghĩa thống kê ở mức gắn kết chung và thành phần sức mạnh dành cho công việc; loại hình cơ sở công tác cũng tạo ra sự khác biệt ở thành phần này. Trong khi đó, giới tính, độ tuổi, trình độ học vấn và địa bàn công tác chưa cho thấy khác biệt có ý nghĩa về gắn kết chung. Kết quả gợi ý rằng các biện pháp hỗ trợ nên ưu tiên duy trì năng lượng nghề nghiệp, tăng khả năng phục hồi cảm xúc, củng cố hỗ trợ chuyên môn và đặc biệt quan tâm đến giáo viên mới vào nghề.

Nghiên cứu còn một số giới hạn do sử dụng phương pháp chọn mẫu thuận tiện kết hợp có chủ đích và phạm vi khảo sát chỉ tập trung tại Hà Nội. Các nghiên cứu tiếp theo có thể mở rộng địa bàn, sử dụng thiết kế theo chiều dọc và xem xét thêm các nguồn lực cá nhân, tổ chức để giải thích đầy đủ hơn sự biến thiên của gắn kết nghề nghiệp.

TÀI LIỆU THAM KHẢO

Bakker, A. B., & Demerouti, E. (2008). Towards a model of work engagement. Career Development International, 13(3), 209-223. https://doi.org/10.1108/13620430810870476

Hakanen, J. J., Bakker, A. B., & Schaufeli, W. B. (2006). Burnout and work engagement among teachers. Journal of School Psychology, 43(6), 495-513. https://doi.org/10.1016/j.jsp.2005.11.001

Kahn, W. A. (1990). Psychological conditions of personal engagement and disengagement at work. Academy of Management Journal, 33(4), 692-724. https://doi.org/10.2307/256287

Klassen, R. M., Yerdelen, S., & Durksen, T. L. (2013). Measuring teacher engagement: Development of the Engaged Teachers Scale (ETS). Frontline Learning Research, 1(2), 33-52.

Nguyễn Thị Ngọc Bé, & Tạ Thị Thu Trang. (2025). Năng lực thích ứng nghề nghiệp của giáo viên giáo dục đặc biệt tại thành phố Hà Nội. Tạp chí Giáo dục, 25, số đặc biệt 11.

Schaufeli, W. B., & Bakker, A. B. (2004). Job demands, job resources, and their relationship with burnout and engagement: A multi-sample study. Journal of Organizational Behavior, 25(3), 293-315. https://doi.org/10.1002/job.248

Schaufeli, W. B., Salanova, M., González-Romá, V., & Bakker, A. B. (2002). The measurement of engagement and burnout: A two sample confirmatory factor analytic approach. Journal of Happiness Studies, 3(1), 71-92.

Skaalvik, E. M., & Skaalvik, S. (2014). Teacher self-efficacy and perceived autonomy: Relations with teacher engagement, job satisfaction, and emotional exhaustion. Psychological Reports, 114(1), 68-77. https://doi.org/10.2466/14.02.PR0.114k14w0

UNESCO. (2020). Global Education Monitoring Report: Inclusion and Education - All Means All.