PHÁT TRIỂN VÀ ĐÁNH GIÁ MỨC ĐỘ KHẢ THI CỦA CHƯƠNG TRÌNH: NÂNG CAO KHẢ NĂNG QUẢN LÝ CĂNG THẲNG VÀ HỖ TRỢ ĐỒNG NGHIỆP KHI GẶP CĂNG THẲNG CỦA GIÁO VIÊN PHỔ THÔNG

SV. ĐOÀN LƯU LÊ AN
SV. NGUYỄN THÙY KHANH
SV. NGUYỄN THÙY CÁT VI
LÊ ĐÀO ANH KHƯƠNG
Trường Đại học Khoa học Xã hội và Nhân văn,
Đại học Quốc gia Thành phố Hồ Chí Minh

Nhận bài ngày 03/3/2025. Sửa chữa xong 10/3/2025. Duyệt đăng 14/3/2025.

Abstract

This study surveyed 61 teachers and staff from a K–12 school system in Ho Chi Minh City to examine their knowledge and needs regarding stress management and peer support. Findings revealed low levels of stress-related thinking but high levels of positive attitudes toward mental health and helping behaviors. Most participants showed interest and willingness to join relevant training programs. The results provide a basis for developing suitable intervention programs and call for greater attention from policymakers and mental health professionals toward school staff.

Keywords: *Teachers, stress, stress mindset, helping behaviors, peer support.*

1. Đặt vấn đề

Đội ngũ công tác trong khối ngành Giáo dục nói chung và giáo viên (GV) nói riêng đang gặp nhiều áp lực dẫn đến căng thẳng. Điều này có thể dẫn đến sự suy kiệt về sức khỏe tâm thần, đồng thời sự căng thẳng này cũng có thể mang lại những ảnh hưởng tiêu cực về mặt sinh lý như rối loạn giấc ngủ, mệt mỏi… Bên cạnh đó, căng thẳng còn tác động đến hiệu suất, năng suất cũng như ý chí việc làm của đội ngũ này. Tương tự như nghiên cứu ngoài nước, các nghiên cứu tại Việt Nam tuy chưa nhiều, song hầu hết đều cho thấy rằng tình trạng sức khỏe tâm thần của GV đang có xu hướng giảm sút. Dù vậy, tại nước ta, nhận thức về sức khỏe tâm lý hay các dịch vụ về sức khỏe tâm thần còn chưa phổ biến đối với cộng đồng nói chung và GV riêng nói riêng. Do đó, nhóm dự án hướng đến việc xây dựng chương trình trực tuyến miễn phí "Nâng cao khả năng quản lý căng thẳng và khả năng hỗ trợ đồng nghiệp khi gặp căng thẳng của GV". Bài viết này trình bày về bước đầu phát triển và đánh giá mức độ khả thi của chương trình.

2. Cơ sở lý luận

2.1. Tư duy căng thẳng

Căng thẳng đã luôn là một mối quan tâm đối với các nhà nghiên cứu tâm lý. Selye (1956) [1] định nghĩa căng thẳng là khi có tác động của các yếu tố, chủ quan hoặc khách quan, làm đảo lộn sự cân bằng của cơ thể. Căng thẳng có thể được hiểu là một tình trạng hoặc cảm giác của một cá nhân khi không thể huy động được nguồn lực để xử lý yêu cầu cần phải được đáp ứng lúc đó. Mặc dù căng thẳng thường được cho là đem đến những tác động tiêu cực, Selye (1956) đã chỉ ra rằng ta có thể tận dụng căng thẳng một cách có lợi. Ông lập luận căng thẳng đôi khi có thể là một nguồn lực tích cực, tạo động lực và cải thiện chất lượng cuộc sống của chúng ta. Một mức độ căng thẳng vừa phải có thể mang lại lợi ích cho sức khỏe và hiệu suất làm việc.

Email: khuongle@hcmussh.edu.vn

Tư duy về căng thẳng (stress mindset) là khái niệm mô tả cách mà một cá nhân nhận thức và phản ứng đối với căng thẳng trong cuộc sống. Tư duy về căng thẳng có thể được định nghĩa là niềm tin của một cá nhân rằng căng thẳng có tác động củng cố hay làm suy yếu các yếu tố như sức khỏe thể lý, sức khỏe tâm thần hay hiệu suất của cá nhân [2]. Người có tư duy tích cực cảm thấy có khả năng đối phó với căng thẳng, từ đó nâng cao hiệu suất trong công việc và cuộc sống. Tư duy thiếu tích cực nhìn nhận rằng căng thẳng là một điều xấu cần phải tránh, thường dẫn đến việc cảm thấy choáng ngợp và thiếu khả năng quản lý tình huống căng thẳng. Theo nghiên cứu của Nolen-Hoeksema (2001) [3], những người có tâm lý tiêu cực về căng thẳng có thể gặp phải các triệu chứng trầm cảm và lo âu cao hơn so với những người có tư duy lành mạnh về căng thẳng.

2.2. Hỗ trợ đồng đẳng

Hỗ trợ đồng đẳng là sự trao đổi và tiếp nhận sự giúp đỡ dựa trên các nguyên tắc cốt lõi về sự tôn trọng, trách nhiệm chung và sự đồng thuận về những gì là hữu ích. Cụ thể theo Penney (2018) [4], "đồng đẳng" được hiểu là những người ngang hàng với nhau, có cùng đặc điểm về nhân khẩu học hoặc các điểm tương đồng về mặt xã hội. Còn "hỗ trợ" được hiểu là sự tham gia đa chiều trong việc đồng cảm, động viên, khích lệ và giúp đỡ mà những người có chung trải nghiệm có thể chia sẻ cho nhau. Từ đó có thể hiểu, hỗ trợ đồng đẳng là quá trình mà một cá nhân nhận được sự hỗ trợ từ những người có cùng hoàn cảnh hoặc tương đồng về tuổi tác, trình độ hoặc kinh nghiệm sống. Khái niệm này nhấn mạnh sự hỗ trợ dựa trên hiểu biết và chia sẻ từ những kinh nghiệm tương tự, từ đó giúp người được hỗ trợ cảm thấy được thấu hiểu và có khả năng giải quyết vấn đề tốt hơn. Hỗ trợ đồng đẳng là một khái niệm đã được nghiên cứu trên nhiều nhóm khách thể, trong đó có GV. Các nghiên cứu chỉ ra sự giúp đỡ lẫn nhau giữa các GV có thể giúp họ phát triển trình độ chuyên môn và góp phần củng cố mối quan hệ giữa họ với những GV khác [5].

3. Phương pháp nghiên cứu

3.1. Mẫu khảo sát

Nghiên cứu được tiến hành tại một trường liên cấp trên địa bàn Thành phố Hồ Chí Minh từ tháng 01/2025 đến 03/2025, qua 3 giai đoạn (T1: trước buổi chuyên đề 1 tuần, T2: ngay sau khi kết thúc chuyên đề và T3: 1 tháng sau chuyên đề). Bài nghiên cứu này sẽ báo cáo ở giai đoạn T1. Phương pháp chọn mẫu thuận tiện được lựa chọn để nghiên cứu trên mẫu khách thể ở trường liên cấp nói trên. Với sự hỗ trợ từ tổ tham vấn tâm lý tại trường, các bảng hỏi khảo sát được gửi đến GV và nhân viên nhà trường trong 3 giai đoạn. Mẫu điều tra chính thức là 61 GV và nhân viên đang công tác tại trường có độ tuổi từ 23 đến 43 tuổi, số năm kinh nghiệm từ 0 đến 33 năm. Trong đó, nữ giới là 54 người và nam giới là 7 người, bao gồm các chức vụ như: GV (n=44) và nhân viên (n=17). Nghiên cứu này sử dụng một số phương pháp nghiên cứu gồm: nghiên cứu tài liệu, điều tra bằng bảng hỏi, trắc nghiệm tâm lý và phương pháp xử lý số liệu bằng thống kê toán học.

3.2. Thang đo

Thang đo Tư duy căng thẳng được phát triển bởi Crum và cộng sự (2013) [6] nhằm đánh giá niềm tin về căng thẳng nói chung. Thang đo gồm 8 mệnh đề, trong đó có 4 mệnh đề tính điểm đảo ngược. Khách thể tham gia tự báo cáo theo thang đo Likert 4 điểm với "0 = Rất không đồng ý; 1 = Không đồng ý; 2 = Trung lập; 3 = Đồng ý; 4 = Rất đồng ý". Điểm trung bình càng cao thì cá nhân càng có xu hướng xem xét tác động của căng thẳng là tích cực. Theo nghiên cứu của Crum và cộng sự (2013), thang đo có hệ số tin cậy Cronbach's alpha $\alpha = 0.86$. Đồng thời, thang đo cũng đã được sử dụng trên nhóm mẫu là sinh viên với Cronbach's alpha α đạt 0.76 [7]. Trong nghiên cứu hiện tại, thang đo có độ tin cậy Cronbach's alpha $\alpha = 0.73$.

Thang đo Thái độ về sức khỏe tâm thần - hành vi giúp đỡ được phát triển bởi Abolfotouh và cộng sự (2019) [8] và được điều chỉnh trong nghiên cứu tại Thái Lan và Việt Nam của Jansem và cộng sự (2025) [9] gồm 9 mệnh đề. Thang đo dùng để đánh giá thái độ của một người về sức khỏe tâm thần của họ và các hành vi giúp đỡ người khác, tổng điểm càng cao thì càng có thái độ tích cực. Điểm số được đánh giá

trên thang điểm 5, với "1 = Rất không đồng ý , 2 = Không đồng ý, 3 = Trung lập, 4 = Đồng ý, 5 = Rất đồng ý". Nghiên cứu thực hiện trên nhóm khách thể tại Thái Lan và Việt Nam ghi nhận chỉ số tin cậy của thang đo này là α = 0.74 (Jansem và cộng sự, 2025). Trong nghiên cứu hiện tại, độ tin cậy Cronbach's alpha của thang đo đạt α = 0.79. Thang đo Khảo sát nhu cầu được thiết kế dựa trên thang Needs Assessment của Rosenberg (2020) [10] nhằm mục tiêu tìm hiểu nguyện vọng và mức độ muốn tham gia vào một chương trình quản lý căng thẳng của bản thân ở người GV như thế nào. Trong nghiên cứu này, thang đo được thiết kế gồm hai phần: phần 1 để thu thập một số thông tin nhân khẩu, bao gồm giới tính, độ tuổi, số năm kinh nghiệm, vị trí công tác (GV tiểu học/GV trung học cơ sở/GV trung học phổ thông/ nhân viên), vai trò (GV chủ nhiệm/GV bộ môn/GV chủ nhiệm kiêm GV bộ môn/nhân viên), tình trạng sức khỏe thể lý và tâm lý, điều kiện sống và sinh sống cùng ai; phần 2 là bảng khảo sát nhu cầu với 6 câu hỏi về nhu cầu tham gia chương trình của GV.

4. Kết quả nghiên cứu

4.1. Mô tả về khách thể và nhu cầu tham gia huấn luyện

Kết quả thống kê mô tả cho thấy, các GV, nhân viên của trường có độ tuổi trung bình là 27 tuổi (SD = 3.53) và có số năm kinh nghiệm trung bình là 6.92 (SD = 9.44). Bên cạnh đó, có 49.2% GV và nhân viên cho biết sức khỏe thể lý của họ nằm ở mức trung bình; 37.7% ở mức tốt; 1.6% nằm ở mức rất tốt và 4.9% ở mức rất không tốt (có bệnh mãn tính). Kết quả cũng ghi nhận chỉ có 3 người (4.9%) đang trong quá trình tư vấn hoặc tham vấn tâm lý với chuyên viên. Phần lớn GV, nhân viên cảm nhận điều kiện sống của bản thân ở mức "Đủ nhưng không có dư" với 50.8%, theo sau đó lần lượt là "Đủ và có dư" (29.5%), "Không đủ nhưng không mắc nợ" (16.4%) và cuối cùng là "Không đủ và đang mắc nợ" (3.3%). Khảo sát cũng ghi nhận có đến 68.9% người tham gia đang sống cùng với gia đình, 16.4% sống cùng bạn bè, 11.5% sống một mình và 3.2% đang sống cùng em của mình. Về vai trò của người tham gia trong trường học, khách thể là GV chủ nhiệm chiếm tỉ lệ cao nhất với 39.3%, theo sau đó lần lượt là nhân viên với 29.5%, GV bộ môn kiêm GV chủ nhiệm với 18.0% và cuối cùng là GV bộ môn với 13.1%. Ngoài ra, kết quả khảo sát cũng cho thấy có 85.2% GV tham gia khảo sát chưa từng tham gia chương trình hay khóa học nào về "Quản lý căng thẳng". Với 9 GV đã từng tham gia các chương trình quản lý căng thẳng trước đây, họ đánh giá chương trình có hiệu quả ở mức tương đối (M = 3.67; SD = 0.71). Trong đó, điều GV không hài lòng ở chương trình trước được ghi nhận là chưa có sự kết hợp giữa lý thuyết và thực hành cũng như được hướng dẫn cụ thể, dẫn đến sự khó áp dụng vào thực tiễn. Ngoài ra, kết quả khảo sát về "mức độ sẵn sàng tham gia vào các hoạt động giúp nâng cao khả năng quản lý căng thẳng và hỗ trợ đồng nghiệp" ghi nhận có đến 72.1% người tham gia chọn "Đồng ý" và "Rất đồng ý". Điều này có nghĩa là nếu chương trình nhằm nâng cao khả năng quản lý căng thẳng và hỗ trợ đồng nghiệp được tổ chức, phần lớn GV, nhân viên tham gia khảo sát này cảm thấy hứng thú và sẵn lòng tham gia.

4.2. Nhận định tổng thể về căng thẳng và thái độ về sức khỏe tâm thần - hành vi giúp đỡ của giáo viên và nhân viên

Dựa vào kết quả bảng 1 có thể thấy, thang đo tư duy căng thẳng trên mẫu là GV và nhân viên trường đạt mức thấp (M = 9.90; SD = 5.02; Min = 0; Max = 24). Bên cạnh đó thang thái độ về sức khỏe tâm thần - hành vi giúp đỡ ghi nhận mức cao với M = 34.0; SD = 3.85; Min = 22 và Max = 43. Có thể thấy phần lớn GV và nhân viên đánh giá trạng thái này là sự tiêu cực và gây nhiều khó khăn, đồng thời họ cũng mang tâm thế cởi mở đối với sức khỏe tâm thần và sẵn sàng giúp đỡ lẫn nhau trên khía cạnh này.

STT	Thang đo	ĐTB	ĐLC	Điểm thấp nhất - Điểm cao nhất
1	Tư duy căng thẳng	9.90	5.02	0-24
2	Thái độ về sức khỏe tâm thần - hành vi giúp đỡ	34.0	3.85	22-43

Bảng 1: Kết quả ĐTB, ĐLC, điểm thấp nhất và điểm cao nhất thang đo tư duy căng thẳng và thang thái độ về sức khỏe tâm thần - hành vi giúp đỡ của GV và nhân viên

4.3. Nhận định về căng thẳng của giáo viên và nhân viên

Từ kết quả ở bảng 2 cho thấy, khi nhìn nhận căng thẳng với tác động tiêu cực, GV và nhân viên tự đánh giá phần lớn ở mức "Đồng ý" và "Rất đồng ý". Trong đó, thành tố "Căng thẳng có tác động tiêu cực và tôi nên tránh nó" với M = 0.84; SD = 1.0 và thành tố "Việc trải qua căng thẳng làm giảm sút sức khỏe và thể lực của tôi" với M = 0.54; SD = 0.74 là hai thành tố được GV và nhân viên đánh giá ở mức "Rất đồng ý" cao nhất so với các thành tố còn lại. Điều này cho thấy căng thẳng để lại nhiều tác động tiêu cực khi gặp phải, trong đó, sức khỏe thể chất và tâm thần của họ bị suy giảm đáng kể. Bên cạnh đó, ở phương diện căng thẳng tích cực, GV và nhân viên tự đánh giá đa dạng mức điểm khác nhau cho từng mệnh đề. Trong đó, thành tố "Việc trải qua căng thẳng tạo điều kiện thuận lợi cho tôi học hỏi và phát triển" (M = 2.33; SD = 1.06) và thành tố "Việc trải qua căng thẳng giúp tôi nâng cao hiệu suất và năng suất làm việc" (M = 1.61; SD = 1.1) được đánh giá phần lớn ở mức "Trung lập" và "Đồng ý". Kết quả này cho thấy GV và nhân viên vẫn nhận được những lợi ích từ việc trải qua căng thẳng. Tuy nhiên mệnh đề "Việc trải qua căng thẳng giúp cải thiện sức khỏe và thể lực của tôi" (M = 0.77; SD = 0.80) và "Căng thẳng mang đến tác động tích cực và nên được tận dụng" (M = 1.02; SD = 0.98) có tần suất đánh giá ở mức "Rất không đồng ý" và "Không đồng ý" khá cao. Thực tế, GV và nhân viên tại trường suy giảm sức khỏe sau khi gặp căng thẳng và không mong muốn bản thân sẽ ở trong trạng thái đó.

STT	Các mệnh đề*	ĐTB	ĐLC
1	Căng thẳng có tác động tiêu cực và tôi nên tránh nó (R)	0.84	1.0
2	Việc trải qua căng thẳng tạo điều kiện thuận lợi cho tôi học hỏi và phát triển	2.33	1.06
3	Việc trải qua căng thẳng làm giảm sút sức khỏe và thể lực của tôi (R)	0.54	0.74
4	Việc trải qua căng thẳng giúp tôi nâng cao hiệu suất và năng suất làm việc	1.61	1.1
5	Việc trải qua căng thẳng cản trở tôi học hỏi và phát triển (R)	1.67	1.08
6	Việc trải qua căng thẳng giúp cải thiện sức khỏe và thể lực của tôi	0.77	0.80
7	Việc trải qua căng thẳng làm giảm hiệu suất và năng suất làm việc của tôi (R)	1.13	1.02
8	Căng thẳng mang đến tác động tích cực và nên được tận dụng	1.02	0.98

Bảng 2: Kết quả ĐTB và ĐLC thang đo tư duy căng thẳng của GV và nhân viên tại trường liên cấp

Chú thích: (*): 0 = Rất không đồng ý, 1 = Không đồng ý, 2 = Trung lập, 3 = Đồng ý, 4 = Rất đồng ý

4.4. Thái độ về sức khỏe tâm thần - hành vi giúp đỡ của giáo viên, nhân viên

Từ kết quả bảng 3 cho thấy, mệnh đề "Tôi sẵn sàng chăm sóc cho sức khỏe tinh thần của tôi và gia đình, vì một tương lai ổn định hơn" (M = 4.34; SD = 0.63) và mệnh đề "Luyện tập suy nghĩ tích cực là một cách hiệu quả để thư giãn và ứng phó với vấn đề" (M = 4.13; SD = 0.72) là hai mệnh đề có điểm trung bình cao hơn các mệnh đề còn lại. Điều này có nghĩa là, khi khách thể gặp vấn đề, họ thường suy nghĩ tích cực về chúng để có thể thư giãn và tìm ra giải pháp. Đồng thời, họ cũng sẵn sàng chăm sóc sức khỏe tâm thần của bản thân và gia đình. Nhìn chung kết quả cho thấy các GV và nhân viên có sự quan tâm sức khỏe tâm thần theo hướng tích cực cũng như có tinh thần giúp đỡ đồng nghiệp trên phương diện tâm lý ở mức tương đối cao.

STT	Các mệnh đề *	ĐTB	ĐLC
1	Tôi thích tham gia hoạt động xã hội vì chúng giúp tôi giữ được sức khỏe tâm thần khỏe mạnh.	3.77	0.82
2	Tôi yêu việc hoạt động cùng đồng nghiệp để giúp mọi người thư giãn.	3.75	0.75
3	Tôi cảm thấy tràn đầy năng lượng tự tin để giúp cho đồng nghiệp của tôi hạnh phúc.	3.43	0.85
4	Tôi cho rằng phương pháp trị liệu bằng thiền là một cách thư giãn hiệu quả với mọi người.	3.41	0.84
5	Tôi cảm thấy những điều tốt đẹp sẽ đến với tôi và những đồng nghiệp xung quanh.	3.87	0.74
6	Luyện tập suy nghĩ tích cực là một cách hiệu quả để thư giãn và ứng phó với vấn đề.	4.13	0.72

7	Nếu sức khỏe tâm thần của những người đồng nghiệp của tôi không tốt, tôi sẵn sàng dành nhiều thời gian để quan tâm đến tâm trí của họ hơn.	3.46	0.79
8	Tôi sẵn sàng làm theo những lời khuyên mà tôi nhận được trong quá trình lắng nghe và giao tiếp với nhà tâm lý.	3.82	0.70
9	Tôi sẵn sàng chăm sóc cho sức khỏe tinh thần của tôi và gia đình, vì một tương lai ổn định hơn.	4.34	0.63

Bảng 3: Kết quả ĐTB và ĐLC thang đo thái độ về sức khỏe tâm thần - hành vi giúp đỡ của các GV và nhân viên

(*): 1 = Rất không đồng ý , 2 = Không đồng ý, 3 = Trung lập, 4= Đồng ý, 5 = Rất đồng ý.

Để kiểm định sự khác biệt trong điểm số ghi nhận giữa các nhóm khách thể, chúng tôi sử dụng Independent samples t-test. Kết quả kiểm tra từ bảng 4 cho thấy có sự khác biệt có ý nghĩa trong điểm số thái độ về sức khỏe tâm thần - hành vi giúp đỡ giữa nhóm GV tiểu học so với nhóm gồm các GV trung học cơ sở, trung học phổ thông và nhân viên. Cụ thể, điểm số này thấp hơn đáng kể ở GV tiểu học (M =33.0; SD = 4.4) khi so sánh với nhóm còn lại (M = 35.14; SD = 2.72), t(54) = 2.32, p = 0.024. Ngoài ra, ở các yếu tố khác không ghi nhận sự khác biệt có ý nghĩa. Điểm khác biệt này có thể được lý giải bởi việc tiểu học là cấp học chính quy đầu tiên, các GV tiểu học phải chịu áp lực lớn, trong khi họ thường có số năm kinh nghiệm giảng dạy chưa nhiều. Ngoài ra, việc một cá nhân có ít kinh nghiệm, ít tiếng nói hơn có thể là nguyên nhân họ ít chủ động hỗ trợ, hợp tác với đồng nghiệp hơn [11].

STT	Nhóm	Mẫu	ĐTB	ĐLC	SSC
1	GV tiểu học	33	33.0	4.40	0.766
2	GV trung học cơ sở, GV trung học phổ thông, nhân viên	28	35.1	2.72	0.514

Bảng 4: Kết quả sự khác biệt trong ĐTB, ĐLC giữa nhóm GV tiểu học và nhóm gồm các GV trung học cơ sở, trung học phổ thông và nhân viên

5. Kết luận

Như vậy, tư duy căng thẳng trên mẫu GV và nhân viên trường đạt mức thấp. Trong đó, phần lớn GV và nhân viên xem căng thẳng là trạng thái tiêu cực và gây nhiều bất lợi cho họ về sức khỏe, hiệu suất, năng suất và sự phát triển cá nhân. Tuy nhiên, căng thẳng vẫn được đánh giá là đem lại những lợi ích nhất định như tạo điều kiện thuận lợi để học hỏi và phát triển. Xét đến thái độ về sức khỏe tâm thần - hành vi giúp đỡ của các GV và nhân viên tại điểm khảo sát đạt mức cao. Điều này thể hiện việc GV và nhân viên có sự hiểu biết hợp lý, quan tâm và hỗ trợ nhất định cho sức khỏe tâm thần của cá nhân và đồng nghiệp. Ghi nhận tại phần khảo sát nhu cầu tham gia khóa học quản lý căng thẳng và hỗ trợ đồng đẳng cho thấy, có đến 85.2% GV và nhân viên chưa từng tham gia chương trình hay khóa học nào về "Quản lý căng thẳng". Bên cạnh đó, phần lớn GV và nhân viên tham gia khảo sát này cảm thấy hứng thú và sẵn lòng tham gia. Kết quả trên là một tín hiệu khả quan thúc đẩy các nhà nghiên cứu, chuyên viên tâm lý và các nhà hoạch định chính sách quan tâm hỗ trợ sức khỏe tâm thần cho đội ngũ GV và nhân viên tại các trường học. Bằng việc lắng nghe, xây dựng và phát triển những chương trình, khóa học về quản lý căng thẳng và hỗ trợ đồng nghiệp kết hợp với bằng chứng khoa học sẽ góp phần giảm thiểu tình trạng căng thẳng kéo dài ở đội ngũ GV. Việc kết hợp giữa nâng cao nhận thức cá nhân và phát huy tiềm năng cộng đồng ở GV sẽ đem lại hiệu quả phòng ngừa và cải thiện sức khỏe tâm thần. Ngoài ra, những sản phẩm hướng đến cộng đồng này nên được trao quyền lại cho các cơ sở trường để tiếp tục duy trì và phát huy.

Lời cảm ơn

Nghiên cứu được tài trợ bởi Trường Đại học Khoa học Xã hội và Nhân văn, Đại học Quốc gia Thành phố Hồ Chí Minh trong khuôn khổ Đề án mã số NCM2023-01.

Tài liệu tham khảo

[1] Selye, H. (1956), *The Stress of Life (Sự căng thẳng của cuộc sống),* McGraw-Hill Book Company.

[2] Crum, A. J., Akinola, M., Martin, A., & Fath, S. (2017), *The role of stress mindset in shaping cognitive, emotional, and physiological responses to challenging and threatening stress (Vai trò của tư duy về căng thẳng trong việc định hình phản ứng nhận thức, cảm xúc và sinh lý đối với căng thẳng mang tính thách thức và đe dọa),* Anxiety Stress & Coping, 30(4), 379-395. https://doi.org/10.1080/10615806.2016.1275585.

[3] Nolen-Hoeksema, S. (2001), *Gender differences in depression (Sự khác biệt giới tính trong trầm cảm)*, Current Directions in Psychological Science, 10(5), 173-176. https://doi.org/10.1111/1467-8721.00142.

[4] Penney, D. (2018), *Defining "Peer Support": Implications for Policy, Practice, and Research (Định nghĩa "Hỗ trợ đồng đẳng": Gợi ý đối với chính* sách, thực tiễn và nghiên cứu), Advocates For Human Potential Inc.

[5] Rahman, M. S. (2018), *Teachers' peer support: difference between perception and practice (Hỗ trợ đồng nghiệp ở giáo viên: sự khác biệt giữa nhận thức và thực hành*, Teacher Development, 23(1), 121-138. https://doi.org/10.1080/13664530.2018.1488765.

[6] Crum, A. J., Salovey, P., & Achor, S. (2013), *Rethinking stress: The role of mindsets in determining the stress response (Suy nghĩ lại về căng thẳng: Vai trò của tư duy trong việc xác định phản ứng căng thẳng),* Journal of Personality and Social Psychology, 104(4), 716-733. https://doi.org/10.1037/a0031201.

[7] Wu, J., Li, Q., Wu, Q., & Li, Q. (2022), *Social Class-Based Discrimination and Psychological symptoms among socioeconomically disadvantaged college students: the moderated mediation role of stress mindset and rumination (Phân biệt đối xử dựa trên giai cấp xã hội và các triệu chứng tâm lý ở sinh viên đại học có hoàn cảnh kinh tế khó khăn: Vai trò trung gian điều tiết của tư duy về căng thẳng và sự suy ngẫm),* Frontiers in Psychiatry, 13. https://doi.org/10.3389/fpsyt.2022.858951.

[8] Abolfotouh MA, Almutairi AF, Almutairi Z, Salam M, Alhashem A, Adlan AA, Modayfer O (2019), *Attitudes toward mental illness, mentally ill persons, and help-seeking among the Saudi public and sociodemographic correlates (Thái độ đối với bệnh tâm thần, người mắc bệnh tâm thần và việc tìm kiếm sự giúp đỡ trong công chúng Ả Rập Xê Út và các yếu tố nhân khẩu học liên quan).* Psychol. Res. Behav. Manag. 2019;12:45-54. https://doi.org/10.2147/PRBM.S191676.

[9] Jansem, A., Intarakamhang, U., Suwanwong, C., Chuenphitthayavut, K., Tuntivivat, S., Le, K., Lien, L. T. M., & Prasittichok, P. (2025), *Multi-group Causal Model of Mental Health Literacy and Helping Behavior Toward People at Risk of Depression Among Thai and Vietnamese Health Science Students (Mô hình nhân quả đa nhóm về hiểu biết sức khỏe tâm thần và hành vi giúp đỡ đối với những người có nguy cơ trầm cảm trong sinh viên khoa học sức khỏe Thái Lan và Việt Nam),* Journal of preventive medicine and public health = Yebang Uihakhoe chi, 10.3961/jpmph.24.449. Advance online publication. https://doi.org/10.3961/jpmph.24.449.

[10] Rosenberg, Tyler Christine, *"Teacher stress: An assessment of teachers' need for and receptiveness towards a stress reduction program within one rural school system" (2010) (Căng thẳng của giáo viên: Đánh giá nhu cầu và mức độ tiếp nhận của giáo viên đối với một chương trình giảm căng thẳng trong một hệ thống trường học nông thôn).* Educational Specialist, 2009-2019. 98. https://commons.lib.jmu.edu/edspec201019/98.

[11] Little, J. W. (1982), *Norms of Collegiality and Experimentation: Workplace conditions of School success (Chuẩn mực về tinh thần đồng nghiệp và thử nghiệm: Điều kiện làm việc cho sự thành công của trường học),* American Educational Research Journal, 19(3), 325. https://doi.org/10.2307/1162717.

XÂY DỰNG CÔNG CỤ ĐÁNH GIÁ NĂNG LỰC...

Tiếp theo trang 136

3. Kết luận

Như vậy, xây dựng và triển khai các công cụ đánh giá NLKH không chỉ là yêu cầu tất yếu trong đổi mới giáo dục theo định hướng phát triển phẩm chất và năng lực của HS mà còn là chìa khóa để nâng cao chất lượng dạy học môn TN&XH ở cấp tiểu học. Bài báo đã đề xuất và thử nghiệm bộ công cụ đánh giá (câu hỏi, bài tập, bảng kiểm, rubric,...) với 2 bài "*Cơ quan tiêu hóa*", "*Chăm sóc và bảo vệ cơ quan tuần hoàn*" trong chủ đề "*Con người và sức khỏe*", những công cụ này có tính ứng dụng cao, bám sát mục tiêu giáo dục, phù hợp với đặc điểm tâm lí lứa tuổi HS lớp 3. Qua thực tiễn triển khai tại lớp học cho thấy các công cụ này không chỉ giúp GV đánh giá đa chiều, chính xác mức độ hình thành NLKH của HS mà còn tạo điều kiện để HS chủ động, tích cực tham gia vào quá trình học tập, phát triển khả năng nhận thức, tư duy phản biện và vận dụng kiến thức vào cuộc sống. Kết quả nghiên cứu là cơ sở để mở rộng áp dụng các công cụ đánh giá trong các chủ đề khác và ở các khối lớp khác nhau, góp phần thực hiện hiệu quả mục tiêu GDPT 2018.

Tài liệu tham khảo

[1] Nguyễn Công Khanh, Đào Thị Oanh, Lê Mỹ Dung (2014), *Kiểm tra, đánh giá trong giáo dục*, NXB Đại học Sư phạm, Hà Nội.

[2] Bộ Giáo dục và Đào tạo (2018), *Thông tư số 32/2018/TT-BGDĐT, ngày 26/12/2018 ban hành Chương trình giáo dục phổ thông môn Tự nhiên và Xã hội.*

[3] Weinert F. E. (1996), *Leistungsmessung in Schulen (Đo lường Hiệu suất trong trường học),* Weinheim und Basel: Beltz Verlag.

[4] OECD (2002), *Definition and Selection of Competencies: Theocretical and Conceptual Foundation (Định nghĩa và lựa chọn năng lực: Nền tảng lý thuyết và khái niệm)*, Paris.

[5] Lê Thái Hưng, Nguyễn Thị Phương Vy (2020), *Đề xuất khung đánh giá năng lực khoa học cho học sinh lớp 6 trong môn Khoa học tự nhiên theo Chương trình giáo dục phổ thông mới*, Tạp chí Giáo dục, số 483 kỳ 01 tháng 8, tr. 44-49.

[6] Vũ Văn Hùng (tổng chủ biên) và cộng sự (2023), *Tự nhiên và Xã hội 3* (Bộ sách Kết nối Tri thức với Cuộc sống), NXB Giáo dục Việt Nam, Hà Nội.