CƠ SỞ LÝ LUẬN VỀ QUẢN LÝ CẢM XÚC TIÊU CỰC CỦA GIÁO VIÊN TRONG NHÀ TRƯỜNG PHỔ THÔNG

Phạm Thị Hồng
Email: eduphamhong@gmail.com
Công ty TNHH một thành viên Người Bạn Tâm Giao

Tóm tắt: *Nghề dạy học có tương tác cao nên giáo viên không chỉ cần năng lực chuyên môn mà còn phải nhận diện và điều chỉnh cảm xúc. Bài viết hệ thống hóa cơ sở lý luận về quản lý cảm xúc tiêu cực của giáo viên, gồm khái niệm, đặc điểm, cấu trúc, yếu tố ảnh hưởng và định hướng phát triển năng lực. Dựa trên lý thuyết đánh giá nhận thức, mô hình của Gross và lý thuyết lao động cảm xúc, quản lý cảm xúc tiêu cực được xem là quá trình gồm nhận diện cảm xúc, hiểu tác nhân, đánh giá lại tình huống, điều chỉnh phản ứng và lựa chọn hành vi sư phạm phù hợp. Cảm xúc tiêu cực không cần bị loại bỏ hoàn toàn; hiệu quả quản lý phụ thuộc vào bối cảnh, mục tiêu giáo dục và chuẩn mực nghề nghiệp.*

Từ khóa: *giáo viên, trường phổ thông, cảm xúc, cảm xúc tiêu cực, quản lý cảm xúc*

THEORETICAL FOUNDATIONS OF TEACHERS' MANAGEMENT OF NEGATIVE EMOTIONS IN GENERAL EDUCATION SCHOOLS

Abstract: *Teaching is a highly interactive profession; therefore, teachers require not only professional competence but also the ability to recognize and regulate their emotions. This article systematizes the theoretical foundations of teachers' management of negative emotions, including its concepts, characteristics, structure, influencing factors, and directions for competency development. Drawing on cognitive appraisal theory, Gross's model of emotion regulation, and emotional labor theory, the management of negative emotions is conceptualized as a process involving emotion recognition, identification and understanding of emotional triggers, cognitive reappraisal of situations, regulation of emotional responses, and selection of appropriate pedagogical behaviors. Negative emotions do not necessarily need to be eliminated entirely; rather, the effectiveness of their management depends on the specific context, educational goals, and professional norms.*

Keywords*: teachers, general education schools, emotions, negative emotions, emotion management*

Nhận bài: 26/6/2026 *Phản biện: 20/8/2026* *Duyệt đăng: 25/8/2026*

I. ĐẶT VẤN ĐỀ

Cảm xúc ảnh hưởng đến nhận thức, hành vi và quan hệ xã hội. Trong nghề dạy học, vai trò này rõ vì giáo viên tương tác với học sinh, phụ huynh, đồng nghiệp và cán bộ quản lý. Bên cạnh cảm xúc tích cực, giáo viên có thể trải nghiệm tức giận, lo lắng, thất vọng hoặc bất lực do hành vi học sinh, quản lý lớp, áp lực công việc và quan hệ nghề nghiệp. Điều chỉnh cảm xúc của giáo viên liên quan đến bối cảnh trường học, lớp học và hiệu quả nghề nghiệp (Wang et al., 2023).

Cảm xúc tiêu cực không đồng nghĩa với trạng thái bất thường và không nhất thiết cần loại bỏ. Chúng có thể báo hiệu trở ngại hoặc sự không phù hợp giữa tình huống với mục tiêu cá nhân. Theo Gross (1998, 2015), điều chỉnh cảm xúc là quá trình cá nhân tác động đến cảm xúc, thời điểm xuất hiện, cách trải nghiệm và biểu hiện. Với giáo viên, quá trình này chịu chi phối bởi chuẩn mực nghề nghiệp và lao động cảm xúc. Các tổng quan cho thấy nghiên cứu chưa thống nhất về thuật ngữ và phụ thuộc nhiều vào dữ liệu tự báo cáo (Aldrup et al., 2024; Yin et al., 2025). Vì vậy, cần hệ thống hóa cơ sở lý luận về quản lý cảm xúc tiêu cực của giáo viên làm nền tảng cho đánh giá và hỗ trợ.

II. NỘI DUNG NGHIÊN CỨU

2.1. Một số vấn đề chung về Cảm xúc và cảm xúc tiêu cực của giáo viên

Cảm xúc là quá trình tâm lý nảy sinh khi cá nhân đánh giá sự kiện có ý nghĩa đối với nhu cầu, mục tiêu hoặc giá trị của mình, thể hiện qua trải nghiệm, nhận thức, phản ứng sinh lý và hành vi (Scherer, 2005; Lazarus, 1991). Cảm xúc tiêu cực là các trạng thái khó chịu như tức giận, lo âu, thất vọng hoặc bất lực. "Tiêu cực" không đồng nghĩa với có hại; chúng có thể cảnh báo. Vấn đề nằm ở cường độ, tần suất, thời gian kéo dài và cách phản ứng.

Trong nghề dạy học, cảm xúc tiêu cực phát sinh từ tương tác với học sinh, phụ huynh, đồng nghiệp, quản lý và yêu cầu công việc. Hành vi thiếu hợp tác, áp lực quản lý lớp, kỳ vọng phụ huynh, khối lượng nhiệm vụ, thiếu hỗ trợ tạo ra tức giận, lo lắng, thất vọng hay bất lực. Phản ứng còn phụ thuộc cách giáo viên đánh giá sự kiện. Do chịu chuẩn mực nghề nghiệp, giáo viên phải cân bằng giữa cảm xúc thực và cách biểu hiện phù hợp vai trò (Burić et al., 2018; Wang et al., 2023).

Đặc điểm cảm xúc tiêu cực của giáo viên trong nhà trường phổ thông

Cảm xúc tiêu cực của giáo viên gắn với đặc điểm nghề dạy học. Thứ nhất, chúng hình thành trong tương tác với học sinh, phụ huynh, đồng nghiệp và cán bộ quản lý, nên cần được xem trong quan hệ cá nhân–môi trường. Thứ hai, biểu hiện cảm xúc chịu sự chi phối của chuẩn mực sư phạm; giáo viên có thể tức giận hoặc thất vọng nhưng vẫn phải giao tiếp tôn trọng và hỗ trợ học sinh. Thứ ba, cảm xúc có tính tình huống, thay đổi theo cách giáo viên đánh giá sự kiện và nguồn lực ứng phó. Thứ tư, trải nghiệm tiêu cực có thể tích lũy nếu tình huống kéo dài hoặc điều chỉnh không phù hợp, từ đó liên hệ với stress và kiệt sức nghề nghiệp, dù khái niệm này không đồng nhất. Thứ năm, cảm xúc ảnh hưởng đến hành vi sư phạm; khi được điều chỉnh hợp lý, chúng giúp giáo viên xem xét lại tình huống. Cuối cùng, cảm xúc vừa mang tính cá nhân vừa chịu tác động của khối lượng công việc, sự hỗ trợ, lãnh đạo và văn hóa nhà trường (Wang et al., 2023).

Cơ sở lý thuyết của quản lý cảm xúc tiêu cực của giáo viên

Quản lý cảm xúc là quá trình cá nhân nhận biết, hiểu và xử lý cảm xúc nhằm đáp ứng yêu cầu; trong đó điều chỉnh cảm xúc là cơ chế cốt lõi (Gross, 1998, 2015). Khái niệm này rộng hơn kiểm soát hoặc kìm nén, vì che giấu biểu hiện không đồng nghĩa với thay đổi cảm xúc. Với giáo viên, quá trình này gắn với mục tiêu giáo dục và chuẩn mực nghề nghiệp.

Lý thuyết đánh giá nhận thức của Lazarus (1991) cho rằng cảm xúc phụ thuộc cách cá nhân đánh giá ý nghĩa của sự kiện đối với mục tiêu và khả năng ứng phó. Cùng một hành vi học sinh có thể gây cảm xúc khác nhau tùy cách giáo viên diễn giải. Vì vậy, quản lý cảm xúc không chỉ là điều chỉnh phản ứng sau khi cảm xúc hình thành mà còn bao gồm xem xét lại cách hiểu tình huống. Trong bài viết này, quản lý cảm xúc tiêu cực của giáo viên là quá trình nhận diện, hiểu, điều chỉnh và biểu hiện cảm xúc khó chịu, đồng thời lựa chọn hành vi sư phạm phù hợp.

Mô hình quá trình điều chỉnh cảm xúc của Gross

Mô hình của Gross (1998, 2015) xem cảm xúc là tiến trình có nhiều điểm can thiệp. Năm nhóm chiến lược gồm lựa chọn tình huống, thay đổi tình huống, điều hướng chú ý, thay đổi nhận thức và điều chỉnh phản ứng. Tái đánh giá nhận thức làm thay đổi cách diễn giải tình huống, còn kìm nén biểu hiện hạn chế biểu hiện sau khi cảm xúc đã hình thành. Với giáo viên, mô hình cho thấy quản lý cảm xúc không chỉ là "giữ bình tĩnh" mà có thể bắt đầu bằng thay đổi tình huống, chuyển chú ý hoặc đánh giá lại hành vi học sinh. Meta-analysis cho thấy các chiến lược tập trung vào giai đoạn trước phản ứng thường có liên hệ thích ứng hơn với sức khỏe nghề nghiệp và hiệu quả giảng dạy (Wang et al., 2023).

Lý thuyết lao động cảm xúc trong nghề dạy học

Lý thuyết lao động cảm xúc của Hochschild (1983) nhấn mạnh việc người lao động điều chỉnh cảm xúc và biểu hiện để đáp ứng kỳ vọng nghề nghiệp. Giáo viên được kỳ vọng bình tĩnh, quan tâm, kiên nhẫn và hạn chế tức giận hoặc thất vọng không phù hợp. Quá trình này có thể gồm diễn xuất bề mặt, diễn xuất chiều sâu hoặc biểu hiện cảm xúc thực. Tuy nhiên, che giấu cảm xúc không đồng nghĩa với điều chỉnh hiệu quả. Nghiên cứu cho thấy diễn xuất bề mặt có liên hệ với kiệt quệ cảm xúc và khí hậu lớp học kém tích cực hơn, trong khi diễn xuất chiều sâu hoặc biểu hiện cảm xúc chân thực có thể thuận lợi hơn (Ma et al., 2023). Lý thuyết này vì vậy bổ sung chiều cạnh xã hội – nghề nghiệp cho quản lý cảm xúc của giáo viên.

2.2. Cấu trúc quản lý cảm xúc tiêu cực của giáo viên trong nhà trường phổ thông

Từ các quan điểm về đánh giá nhận thức, điều chỉnh cảm xúc và lao động cảm xúc có thể thấy quản lý cảm xúc tiêu cực của giáo viên không phải là một phản ứng đơn lẻ mà là một quá trình gồm nhiều thành tố có quan hệ chặt chẽ với nhau. Nếu chỉ xem quản lý cảm xúc là khả năng kiềm chế hoặc không biểu lộ cảm xúc tiêu cực thì chưa phản ánh đầy đủ bản chất của quá trình này. Đối với giáo viên, quản lý cảm xúc cần bắt đầu từ khả năng nhận biết trạng thái cảm xúc của bản thân, hiểu nguyên nhân hình thành cảm xúc, điều chỉnh cách nhìn nhận tình huống, kiểm soát phản ứng và cuối cùng lựa chọn cách ứng xử phù hợp với mục tiêu giáo dục. Trên cơ sở đó, có thể xác định cấu trúc quản lý cảm xúc tiêu cực của giáo viên trong nhà trường phổ thông gồm năm thành tố cơ bản.

Nhận diện cảm xúc tiêu cực

Nhận diện cảm xúc là thành tố đầu tiên của quá trình quản lý cảm xúc. Giáo viên cần có khả năng nhận biết mình đang trải nghiệm cảm xúc gì, mức độ của cảm xúc ra sao và những dấu hiệu nào cho thấy cảm xúc đang gia tăng. Việc nhận diện có thể dựa trên trải nghiệm chủ quan, suy nghĩ, thay đổi sinh lý hoặc xu hướng hành động. Chẳng hạn, cảm giác căng cơ, nhịp tim tăng, giọng nói trở nên

mạnh hơn hoặc xuất hiện suy nghĩ muốn phản ứng ngay có thể là những tín hiệu cho thấy mức độ tức giận đang tăng lên. Khả năng gọi tên chính xác cảm xúc cũng có ý nghĩa quan trọng. "Tức giận", "thất vọng", "lo lắng" và "bất lực" tuy đều mang sắc thái khó chịu nhưng có nguyên nhân và nhu cầu điều chỉnh khác nhau. Nếu giáo viên chỉ nhận biết chung chung rằng mình "đang khó chịu", việc lựa chọn chiến lược phù hợp sẽ khó khăn hơn. Nhận diện cảm xúc vì vậy tạo tiền đề cho các bước điều chỉnh tiếp theo và giúp hạn chế những phản ứng mang tính tự động hoặc bốc đồng.

Nhận biết tác nhân và hiểu nguyên nhân của cảm xúc

Sau khi nhận diện trạng thái cảm xúc, giáo viên cần xác định điều gì đã kích hoạt cảm xúc và vì sao tình huống đó tạo ra phản ứng như vậy. Thành tố này bao gồm việc phân biệt giữa sự kiện khách quan và cách cá nhân diễn giải sự kiện. Ví dụ, sự kiện khách quan có thể là một học sinh không thực hiện yêu cầu của giáo viên. Tuy nhiên, giáo viên có thể diễn giải rằng "học sinh cố tình chống đối", "học sinh không tôn trọng mình" hoặc "học sinh đang gặp khó khăn trong việc thực hiện nhiệm vụ". Những cách diễn giải khác nhau có thể tạo ra mức độ và loại cảm xúc khác nhau. Do đó, hiểu nguyên nhân cảm xúc không dừng ở việc xác định tác nhân bên ngoài mà còn liên quan đến nhận thức về kỳ vọng, mục tiêu, giá trị và cách đánh giá của chính giáo viên. Khả năng này giúp giáo viên tránh việc quy hoàn toàn nguyên nhân cảm xúc cho học sinh, phụ huynh hoặc hoàn cảnh và tạo cơ sở để xem xét những cách phản ứng thay thế.

Đánh giá lại và điều chỉnh nhận thức

Điều chỉnh nhận thức là thành tố trung tâm của quản lý cảm xúc, gắn trực tiếp với quá trình tái đánh giá nhận thức (cognitive reappraisal). Khi nhận thấy cách diễn giải ban đầu làm gia tăng cảm xúc tiêu cực, giáo viên có thể xem xét tình huống từ một góc nhìn khác, kiểm tra tính hợp lý của suy nghĩ ban đầu và tìm kiếm những cách giải thích thay thế. Chẳng hạn, thay vì kết luận rằng một học sinh "cố tình làm giáo viên tức giận", giáo viên có thể cân nhắc liệu hành vi đó có liên quan đến khó khăn học tập, đặc điểm tâm lý, hoàn cảnh gia đình hoặc khả năng tự kiểm soát của học sinh hay không. Việc đánh giá lại không có nghĩa là phủ nhận hành vi không phù hợp hoặc giảm nhẹ trách nhiệm của học sinh, mà giúp giáo viên có cái nhìn đầy đủ hơn trước khi lựa chọn phản ứng. Thành tố này còn bao gồm khả năng điều chỉnh kỳ vọng nghề nghiệp, hạn chế những suy nghĩ tuyệt đối hóa hoặc suy diễn và nhìn nhận mức độ kiểm soát thực tế của bản thân đối với tình huống.

Điều chỉnh phản ứng cảm xúc và cách biểu hiện

Khi cảm xúc đã hình thành, giáo viên cần có khả năng điều chỉnh cường độ và cách biểu hiện để tránh những phản ứng có thể gây hậu quả không mong muốn. Điều này có thể bao gồm việc tạm dừng trước khi phản ứng, điều chỉnh giọng nói, nét mặt và hành vi, sử dụng kỹ thuật hít thở hoặc thư giãn, chuyển sự chú ý trong thời gian ngắn hoặc trì hoãn việc giải quyết tình huống cho đến khi trạng thái cảm xúc ổn định hơn. Tuy nhiên, điều chỉnh phản ứng cần được phân biệt với việc kìm nén cảm xúc một cách máy móc. Mục tiêu không phải là che giấu mọi biểu hiện cảm xúc mà là điều chỉnh mức độ và hình thức biểu hiện phù hợp với hoàn cảnh. Trong một số tình huống, giáo viên thể hiện sự không hài lòng hoặc tức giận ở mức độ phù hợp có thể giúp học sinh nhận biết ranh giới hành vi; ngược lại, sự bộc phát quá mức có thể làm tổn hại quan hệ giáo viên – học sinh.

Lựa chọn chiến lược ứng phó và hành vi sư phạm phù hợp

Thành tố cuối cùng của quản lý cảm xúc là chuyển từ điều chỉnh trạng thái bên trong sang lựa chọn hành động phù hợp. Sau khi cảm xúc được nhận diện và điều chỉnh, giáo viên cần quyết định cách xử lý nguyên nhân hoặc tình huống gây cảm xúc. Các lựa chọn có thể bao gồm trao đổi trực tiếp với học sinh, thay đổi cách tổ chức hoạt động dạy học, thiết lập giới hạn hành vi, trao đổi với phụ huynh, tìm kiếm sự hỗ trợ từ đồng nghiệp hoặc cán bộ quản lý, giải quyết vấn đề hoặc điều chỉnh những yếu tố công việc nằm trong khả năng kiểm soát. Vì vậy, quản lý cảm xúc hiệu quả không chỉ hướng đến việc giúp giáo viên "cảm thấy dễ chịu hơn" mà còn phải dẫn đến hành vi sư phạm thích ứng và có tính xây dựng.

Từ năm thành tố trên, cấu trúc quản lý cảm xúc tiêu cực của giáo viên có thể được khái quát theo trình tự: (1) nhận diện cảm xúc → (2) nhận biết tác nhân và hiểu nguyên nhân → (3) đánh giá lại và điều chỉnh nhận thức → (4) điều chỉnh phản ứng và cách biểu hiện → (5) lựa chọn chiến lược ứng phó và hành vi sư phạm phù hợp. Tuy nhiên, đây không nên được xem là một chuỗi tuyến tính cứng nhắc. Trong thực tế, các thành tố có thể diễn ra đồng thời, lặp lại hoặc tác động qua lại; sau khi thực hiện một hành vi ứng phó, giáo viên có thể tiếp tục đánh giá tình huống và điều chỉnh cảm

xúc của mình. Như vậy, cấu trúc quản lý cảm xúc tiêu cực của giáo viên phản ánh một quá trình có tính nhận thức, cảm xúc và hành vi, đồng thời gắn chặt với yêu cầu nghề nghiệp. Năm thành tố trên không chỉ góp phần cụ thể hóa khái niệm quản lý cảm xúc tiêu cực mà còn có thể được xem là cơ sở lý luận ban đầu cho việc xây dựng các tiêu chí, chỉ báo và công cụ đánh giá năng lực quản lý cảm xúc của giáo viên trong những nghiên cứu thực nghiệm tiếp theo.

2.3. Các yếu tố ảnh hưởng đến quản lý cảm xúc tiêu cực của giáo viên trong nhà trường phổ thông

Khả năng quản lý cảm xúc tiêu cực của giáo viên chịu ảnh hưởng của yếu tố cá nhân và môi trường. Ở cấp độ cá nhân, nhận diện cảm xúc giúp giáo viên phát hiện sớm tức giận, lo lắng, thất vọng hoặc bất lực để điều chỉnh trước khi phản ứng trở nên mạnh. Cách đánh giá tình huống cũng quan trọng: giáo viên diễn giải hành vi của học sinh như sự cố ý chống đối có thể tức giận hơn khi không xem xét khó khăn học tập, tâm lý hoặc hoàn cảnh của học sinh. Kinh nghiệm, tự hiệu quả, khả năng phục hồi, tự kiểm soát và chiến lược ứng phó cũng tạo nên nguồn lực điều chỉnh; tuy nhiên, thâm niên không đồng nghĩa với năng lực quản lý cảm xúc tốt hơn.

Ở cấp độ môi trường, hành vi của học sinh, quan hệ với phụ huynh, khối lượng công việc, áp lực thời gian và yêu cầu hành chính làm gia tăng nhu cầu điều chỉnh. Ngược lại, sự hỗ trợ của đồng nghiệp và cán bộ quản lý, mức độ tự chủ, cảm nhận công bằng và văn hóa hợp tác có thể là nguồn lực bảo vệ. Wang et al. (2023) cho thấy bối cảnh trường học, lớp học và đặc điểm cá nhân liên hệ với chiến lược điều chỉnh cảm xúc của giáo viên. Điều này cho thấy quản lý cảm xúc không chỉ là năng lực cá nhân mà là kết quả tương tác giữa yêu cầu nghề nghiệp và nguồn lực sẵn có. Vì vậy, chương trình hỗ trợ cần đồng thời bồi dưỡng kỹ năng cá nhân và cải thiện điều kiện tổ chức, thay vì chỉ yêu cầu giáo viên tự kiểm soát.

2.4. Ý nghĩa của quản lý cảm xúc tiêu cực đối với giáo viên trong nhà trường phổ thông

Quản lý cảm xúc tiêu cực giúp giáo viên duy trì tự chủ, hạn chế phản ứng bốc đồng và thích ứng với tình huống nghề nghiệp khó khăn. Các chiến lược phù hợp liên hệ thuận lợi với sức khỏe nghề nghiệp, trong khi kìm nén kéo dài có thể làm tăng kiệt quệ (Wang et al., 2023; Aldrup et al., 2024). Quản lý cảm xúc hỗ trợ giao tiếp tôn trọng, xử lý hành vi có tính giáo dục và duy trì khí hậu lớp học tích cực. Năng lực này góp phần duy trì đối thoại xây dựng với các chủ thể trong nhà trường. Mục tiêu không phải loại bỏ cảm xúc tiêu cực; biểu hiện không hài lòng phù hợp vẫn có thể truyền đạt giới hạn hành vi. Vì vậy, đây là thành tố của năng lực nghề nghiệp giáo viên.

2.5. Định hướng phát triển năng lực quản lý cảm xúc tiêu cực cho giáo viên trong nhà trường phổ thông

Phát triển năng lực quản lý cảm xúc tiêu cực cho giáo viên cần được tiếp cận như một quá trình liên tục, gắn với đặc điểm nghề nghiệp và điều kiện tổ chức của nhà trường. Mục tiêu không phải là giúp giáo viên loại bỏ hoàn toàn các cảm xúc khó chịu, mà là nâng cao khả năng nhận diện, hiểu, điều chỉnh và sử dụng cảm xúc theo cách phù hợp với mục tiêu giáo dục và chuẩn mực nghề nghiệp. Trên cơ sở đó, việc phát triển năng lực quản lý cảm xúc tiêu cực có thể được triển khai ở ba cấp độ: cá nhân giáo viên, nhóm chuyên môn và nhà trường.

Trước hết, ở cấp độ cá nhân, giáo viên cần được bồi dưỡng năng lực tự nhận thức cảm xúc, bao gồm khả năng nhận biết trạng thái cảm xúc, xác định mức độ và nhận diện những dấu hiệu cho thấy cảm xúc đang gia tăng. Bên cạnh đó, cần chú trọng phát triển kỹ năng phân tích tác nhân gây cảm xúc, phân biệt giữa sự kiện thực tế và cách diễn giải chủ quan, từ đó hình thành khả năng tái đánh giá nhận thức. Giáo viên cũng cần được trang bị các chiến lược điều chỉnh phản ứng như tạm dừng trước khi phản ứng, kiểm soát cách biểu hiện cảm xúc, điều chỉnh sự chú ý và sử dụng các phương pháp thư giãn phù hợp. Quan trọng hơn, việc quản lý cảm xúc cần gắn với kỹ năng giải quyết vấn đề và lựa chọn hành vi sư phạm thích ứng, thay vì chỉ tập trung vào việc kìm nén biểu hiện cảm xúc.

Ở cấp độ tổ chuyên môn và đồng nghiệp, cần phát triển các hình thức hỗ trợ dựa trên chia sẻ kinh nghiệm và phản tư nghề nghiệp. Sinh hoạt chuyên môn có thể dành không gian để giáo viên phân tích các tình huống gây cảm xúc trong lớp học, thảo luận cách xử lý và xem xét những phương án ứng phó khác nhau. Hoạt động cố vấn nghề nghiệp, hỗ trợ đồng nghiệp và chia sẻ tình huống thực tế đặc biệt có ý nghĩa đối với giáo viên ít kinh nghiệm, giúp họ hình thành kho chiến lược ứng phó đa dạng hơn. Tuy nhiên, các hoạt động này cần được tổ chức trong môi trường an toàn về

tâm lý, tránh biến việc chia sẻ khó khăn cảm xúc thành cơ sở để đánh giá năng lực hoặc quy trách nhiệm cho giáo viên.

Ở cấp độ nhà trường, việc phát triển năng lực quản lý cảm xúc cần đi cùng với cải thiện những điều kiện có khả năng làm gia tăng yêu cầu cảm xúc nghề nghiệp. Nhà trường có thể tổ chức các chương trình bồi dưỡng về nhận diện cảm xúc, tái đánh giá nhận thức, giao tiếp trong xung đột, quản lý lớp học và ứng phó với những tình huống khó với học sinh hoặc phụ huynh. Đồng thời, cán bộ quản lý cần xây dựng cơ chế hỗ trợ khi giáo viên gặp các tình huống căng thẳng, tăng cường giao tiếp minh bạch, phân công công việc hợp lý và tạo điều kiện để giáo viên có mức độ tự chủ nghề nghiệp phù hợp.

Như vậy, phát triển năng lực quản lý cảm xúc tiêu cực cho giáo viên cần kết hợp giữa nâng cao năng lực cá nhân và cải thiện môi trường tổ chức. Nếu chỉ yêu cầu giáo viên phải tự điều chỉnh trong khi các nguồn gây áp lực từ công việc và tổ chức không thay đổi, hiệu quả của các chương trình hỗ trợ có thể bị hạn chế. Vì vậy, quản lý cảm xúc cần được xem vừa là một năng lực nghề nghiệp của giáo viên, vừa là một nội dung cần được hỗ trợ ở cấp độ tổ chức trong quá trình xây dựng môi trường nhà trường tích cực và bền vững.

III. KẾT LUẬN

Quản lý cảm xúc tiêu cực là một năng lực quan trọng trong hoạt động nghề nghiệp của giáo viên phổ thông, gắn với khả năng nhận diện, hiểu, điều chỉnh và biểu hiện cảm xúc phù hợp với mục tiêu giáo dục và chuẩn mực nghề nghiệp. Cảm xúc tiêu cực không phải là trạng thái cần loại bỏ hoàn toàn, mà cần được nhìn nhận như những tín hiệu tâm lý có ý nghĩa trong quá trình tương tác và thực hiện nhiệm vụ. Trên cơ sở các lý thuyết về đánh giá nhận thức, điều chỉnh cảm xúc và lao động cảm xúc, bài viết đề xuất cấu trúc quản lý cảm xúc gồm năm thành tố: nhận diện cảm xúc, hiểu tác nhân và nguyên nhân, điều chỉnh nhận thức, điều chỉnh phản ứng và lựa chọn hành vi ứng phó phù hợp. Việc phát triển năng lực này cần kết hợp giữa bồi dưỡng cá nhân giáo viên và cải thiện môi trường tổ chức nhà trường.

TÀI LIỆU THAM KHẢO

Aldrup, K., Carstensen, B., & Klusmann, U. (2024). The role of teachers' emotion regulation in teaching effectiveness: A systematic review integrating four lines of research. Educational Psychologist, 59(2), 89–110. https://doi.org/10.1080/00461520.2023.2282446

Burić, I., Slišković, A., & Macuka, I. (2018). A mixed-method approach to the assessment of teachers' emotions: Development and validation of the Teacher Emotion Questionnaire. Educational Psychology, 38(3), 325–349. https://doi.org/10.1080/01443410.2017.1382682

Gross, J. J. (1998). The emerging field of emotion regulation: An integrative review. Review of General Psychology, 2(3), 271–299.

Gross, J. J. (2015). Emotion regulation: Current status and future prospects. Psychological Inquiry, 26(1), 1–26.

Hochschild, A. R. (1983). The managed heart: Commercialization of human feeling. University of California Press.

Lazarus, R. S. (1991). Emotion and adaptation. Oxford University Press.

Ma, P., Zhang, L., Dong, H., & Yu, J. (2023). The relationships between teachers' emotional labor and display rules, trait emotions, exhaustion, and classroom emotional climate. Frontiers in Psychology, 14, 957856. https://doi.org/10.3389/fpsyg.2023.957856

Scherer, K. R. (2005). What are emotions? And how can they be measured? Social Science Information, 44(4), 695–729.

Wang, H., Burić, I., Chang, M.-L., & Gross, J. J. (2023). Teachers' emotion regulation and related environmental, personal, instructional, and well-being factors: A meta-analysis. Social Psychology of Education, 26, 1651–1696. https://doi.org/10.1007/s11218-023-09810-1

Yin, H., Jiang, W., & Sun, Y. (2025). Revisiting the research on teachers' emotion regulation: A systematic review and future directions. International Journal of Educational Research, 131, 102615. https://doi.org/10.1016/j.ijer.2025.102615