

BỘ GIÁO DỤC VÀ ĐÀO TẠO
ĐẠI HỌC ĐÀ NẴNG

VÕ THỊ MỸ LINH

BIỆN PHÁP QUẢN LÝ
ĐỘI NGŨ GIÁO VIÊN CHỦ NHIỆM LỚP
Ở CÁC TRƯỜNG TRUNG HỌC PHỔ THÔNG
TRÊN ĐỊA BÀN THÀNH PHỐ KON TUM,
TỈNH KON TUM

Chuyên ngành : Quản lý giáo dục

Mã số : 60.14.05

TÓM TẮT LUẬN VĂN THẠC SĨ GIÁO DỤC HỌC

Đà Nẵng - Năm 2014

Công trình được hoàn thành tại
ĐẠI HỌC ĐÀ NẴNG

Người hướng dẫn khoa học: **TS. NGUYỄN THỊ TRÂM ANH**

Phản biện 1: **PGS.TS. NGUYỄN SỸ THU**

Phản biện 2: **TS. TRẦN XUÂN BÁCH**

Luận văn được bảo vệ trước Hội đồng chấm Luận văn tốt nghiệp thạc sĩ Giáo Dục học họp tại Đại học Đà Nẵng vào ngày 22 tháng 8 năm 2014

Có thể tìm hiểu luận văn tại:

- Trung tâm Thông tin - Học liệu, Đại học Đà Nẵng
- Thư viện trường Đại học Sư phạm, Đại học Đà Nẵng

MỞ ĐẦU

1. Lý do chọn đề tài

Xây dựng và phát triển đội ngũ giáo viên là một trong những nhiệm vụ trọng tâm mà Bộ Giáo dục và Đào tạo đã đặt ra trong Chỉ thị số 3004/CT-BGDĐT ngày 15/8/2013 về nhiệm vụ trọng tâm của giáo dục mầm non, giáo dục phổ thông, giáo dục thường xuyên và giáo dục chuyên nghiệp năm học 2013-2014: "Thực hiện quy hoạch phát triển đội ngũ nhà giáo và cán bộ quản lý giáo dục. Tăng cường công tác quản lý, kiểm tra giám sát việc xây dựng và thực hiện quy hoạch nhân lực ngành Giáo dục của các địa phương". Đối với công tác giáo dục và đào tạo thì đội ngũ GV đóng một vai trò quan trọng. Đặc biệt, người GV làm công tác CNL đóng vai trò không thể thiếu trong việc GD học sinh, nâng cao chất lượng GD toàn diện trong nhà trường. Đội ngũ GVCNL chính là lực lượng nòng cốt trong công tác GD ở trường phổ thông.

Trong những năm qua ở các trường THPT thành phố Kon Tum, HT các nhà trường đã đề ra những biện pháp đổi mới quản lý đội ngũ GVCNL. Tuy nhiên ở một số trường, nhận thức về vị trí, vai trò của công tác quản lý đội ngũ GVCNL của HT và GV chưa được đúng tầm, việc quản lý đội ngũ GVCNL của HT chưa thực sự khoa học theo đúng yêu cầu đổi mới của GD hiện nay. Những bất cập nêu trên cần phải được khắc phục bằng những biện pháp đồng bộ, thích hợp, nhằm xây dựng và phát triển đội ngũ GV, nhất là đội ngũ GVCNL làm lực lượng nòng cốt trong công tác GD của nhà trường.

Xuất phát từ những lý do trên, đề tài: ***“Biện pháp quản lý đội ngũ giáo viên chủ nhiệm lớp ở các trường THPT trên địa bàn thành phố Kon Tum, tỉnh Kon Tum”*** được lựa chọn nghiên cứu bởi tính ý nghĩa và tính cấp thiết trong thực tế quản lý GDPT hiện nay.

2. Mục tiêu nghiên cứu

Trên cơ sở nghiên cứu lý luận và thực trạng vấn đề nghiên cứu, từ đó đề xuất các biện pháp quản lý đội ngũ GVCNL ở các trường THPT trên địa bàn thành phố Kon Tum, tỉnh Kon Tum.

3. Khách thể và đối tượng nghiên cứu

3.1. Khách thể nghiên cứu: Công tác quản lý đội ngũ GVCNL ở các trường THPT.

3.2. Đối tượng nghiên cứu: Biện pháp quản lý đội ngũ GVCNL ở các trường THPT thành phố Kon Tum, tỉnh Kon Tum.

4. Giả thuyết khoa học

Nếu làm sáng tỏ các vấn đề lý luận, thực tiễn về quản lý đội ngũ GVCNL và xác lập các biện pháp QL một cách khoa học, phù hợp với yêu cầu đổi mới công tác QL của nhà trường hiện nay thì sẽ góp phần nâng cao hiệu quả GD toàn diện ở các trường THPT trên địa bàn thành phố Kon Tum, tỉnh Kon Tum.

5. Nhiệm vụ nghiên cứu

5.1. Nghiên cứu, xác định cơ sở lý luận công tác quản lý đội ngũ GVCNL ở trường THPT.

5.2. Nghiên cứu, phân tích và đánh giá thực trạng công tác quản lý đội ngũ GVCNL các trường THPT trên địa bàn thành phố Kon Tum, tỉnh Kon Tum.

5.3. Đề xuất các biện pháp quản lý đội ngũ GVCNL ở trường THPT trên địa bàn thành phố Kon Tum, tỉnh Kon Tum.

6. Phạm vi nghiên cứu

6.1. Phạm vi vấn đề nghiên cứu: Đề tài nghiên cứu công tác quản lý đội ngũ GVCNL ở trường THPT trên cơ sở các mặt: nhân sự, việc thực hiện nhiệm vụ của đội ngũ GVCNL, các điều kiện hỗ trợ cho đội ngũ GVCNL thực hiện nhiệm vụ.

6.2. Phạm vi đối tượng khảo sát: HT, PHT, GVCNL và HS của 8 trường THPT trên địa bàn thành phố Kon Tum.

6.3. Phạm vi thời gian nghiên cứu: Năm học 2012-2013 và năm học 2013-2014.

7. Phương pháp nghiên cứu

7.1. Nhóm phương pháp nghiên cứu lý luận

7.2. Nhóm phương pháp nghiên cứu thực tiễn

7.3. Phương pháp xử lý số liệu bằng toán học thống kê.

CHƯƠNG 1

CƠ SỞ LÝ LUẬN VỀ CÔNG TÁC QUẢN LÝ ĐỘI NGŨ GVCNL Ở TRƯỜNG TRUNG HỌC PHỔ THÔNG

1.1. TỔNG QUAN VẤN ĐỀ NGHIÊN CỨU

Thời gian qua, Nhà nước Liên bang Xô viết (Liên Xô cũ) và các nước xã hội chủ nghĩa đã có nhiều nhà GD học, nhiều cuộc hội thảo, công trình nghiên cứu về công tác GVCNL: N.I.Bôn-đư-rép, T.A.Ilina,... Ở Việt Nam, nhiều tác giả cũng đã quan tâm nghiên cứu vấn đề quản lý đội ngũ GVCNL: Hà Nhật Thăng, Lưu Xuân Mới, Nguyễn Thanh Bình,... Những nghiên cứu này đã ít nhiều khái quát hóa và làm rõ được những vấn đề lý luận về công tác GVCNL và QL đội ngũ GVCNL.

Trên địa bàn thành phố Kon Tum, tỉnh Kon Tum, hiện nay chưa có một công trình nào nghiên cứu về vấn đề này. Do yêu cầu của công tác QL, chúng tôi thấy cần nghiên cứu thực trạng QL đội ngũ GVCNL ở một số trường THPT thành phố Kon Tum, từ đó đề xuất các biện pháp quản lý đội ngũ GVCNL góp phần nâng cao công tác QL chất lượng giáo dục, đào tạo của địa phương.

1.2. CÁC KHÁI NIỆM CHÍNH CỦA ĐỀ TÀI

1.2.1. Quản lý, Quản lý giáo dục, Quản lý nhà trường

a. Quản lý: Quản lý là những tác động có tổ chức, có định hướng của chủ thể quản lý lên đối tượng quản lý và khách thể quản lý để đạt được mục tiêu đã đặt ra.

b. Quản lý giáo dục: Quản lý giáo dục là sự tác động có hệ thống, có kế hoạch, có ý thức và hướng đích của chủ thể quản lý đến tất cả các mắt xích của hệ thống nhằm mục đích đảm bảo sự hình thành nhân cách cho thế hệ trẻ.

c. Quản lý nhà trường: QL nhà trường là hệ thống tác động có mục đích, có kế hoạch, hợp quy luật của chủ thể QL, làm cho nhà trường vận hành theo đường lối, quan điểm GD của Đảng, thực hiện được mục tiêu, kế hoạch đào tạo của nhà trường, góp phần thực hiện mục tiêu chung của GD.

1.2.2. Đội ngũ GVCNL

a. Giáo viên chủ nhiệm lớp: GVCNL là GV được nhà trường tin cậy giao phó; là người chịu trách nhiệm chính trong việc quản lý, tập hợp và phối hợp với các lực lượng khác để thực hiện hoạt động GD đối với lớp được giao.

b. Đội ngũ GVCNL: Đội ngũ GVCNL là tập hợp các GV làm công tác CNL theo sự phân công của nhà trường, được tổ chức hoạt động theo nội quy, quy định cụ thể nhằm làm cho công tác GD, quản lý HS của nhà trường có hiệu quả, chất lượng hơn.

1.2.3. Quản lý đội ngũ GVCNL

Quản lý đội ngũ GVCNL là những tác động có ý thức, có hướng đích của chủ thể quản lý trong việc huy động, sử dụng, điều phối, phát huy các nguồn lực một cách tối ưu để đạt được mục tiêu đề ra của nhà trường.

1.3. TRƯỜNG THPT TRONG HỆ THỐNG GD QUỐC DÂN

1.3.1. Mục tiêu giáo dục của nhà trường THPT

1.3.2. Vị trí, nhiệm vụ của nhà trường THPT

1.3.3. Tính chất, đặc điểm của trường THPT

1.4. GIÁO VIÊN CHỦ NHIỆM LỚP TRONG TRƯỜNG THPT

1.4.1. Vị trí, vai trò, chức năng của GVCNL

1.4.2. Nhiệm vụ và quyền hạn của GVCNL

1.4.3. Những yêu cầu về phẩm chất, năng lực của GVCNL

1.4.4. Nội dung công tác của người giáo viên chủ nhiệm lớp

a. Tìm hiểu và nắm vững đối tượng GD

b. Thực hiện công tác cổ vũ cho tổ chức Đoàn TNCS HCM

c. Phối hợp với các GVBM trong việc giáo dục xây dựng và hoàn thiện nhân cách HS và xây dựng tập thể HS

d. Phối hợp với CMHS lớp chủ nhiệm, Ban đại diện CMHS trong việc giáo dục

e. Xây dựng tập thể học sinh

g. Giáo dục mỗi cá nhân HS trong tập thể lớp học

1.5. CÔNG TÁC QL ĐỘI NGŨ GVCNL Ở TRƯỜNG THPT

1.5.1. Nội dung công tác quản lý đội ngũ GVCNL

a. Quản lý nhân sự: Kế hoạch quy hoạch, tạo nguồn đội ngũ GVCNL; quản lý công tác đào tạo-bồi dưỡng đội ngũ GVCNL; Quản lý công tác bố trí và sử dụng GV làm công tác CNL.

b. Quản lý việc thực hiện nhiệm vụ của đội ngũ GVCNL: QL việc lập kế hoạch công tác CNL; QL việc thực hiện nội dung kế hoạch; Kiểm tra đánh giá kết quả thực hiện nhiệm vụ của đội ngũ GVCNL.

c. Quản lý các điều kiện hỗ trợ đội ngũ GVCNL thực hiện nhiệm vụ

1.5.2. Hình thức quản lý đội ngũ GVCNL

- a. Quản lý đội ngũ GVCNL theo hình thức trực tiếp*
- b. Quản lý đội ngũ GVCNL theo hình thức gián tiếp*
- c. Kết hợp giữa hình thức quản lý trực tiếp với quản lý gián tiếp*

CHƯƠNG 2

THỰC TRẠNG CÔNG TÁC QUẢN LÝ ĐỘI NGŨ GVCNL Ở CÁC TRƯỜNG THPT TRÊN ĐỊA BÀN THÀNH PHỐ KON TUM, TỈNH KON TUM

2.1. TỔ CHỨC KHẢO SÁT THỰC TRẠNG

2.1.1. Mục đích khảo sát

2.1.2. Quy mô khảo sát

2.1.3. Thời gian khảo sát

2.1.4. Nội dung khảo sát

2.1.5. Phương pháp khảo sát

2.2. KHÁI QUÁT TÌNH HÌNH KINH TẾ - XÃ HỘI, TÌNH HÌNH GD-ĐT THÀNH PHỐ KON TUM, TỈNH KON TUM

2.2.1. Khái quát tình hình kinh tế - xã hội thành phố Kon Tum

2.2.2. Khái quát tình hình giáo dục thành phố Kon Tum

2.2.3. Tình hình giáo dục THPT thành phố Kon Tum

2.3. KẾT QUẢ THỰC TRẠNG ĐỘI NGŨ GVCNL VÀ QUẢN LÝ ĐỘI NGŨ GVCNL Ở CÁC TRƯỜNG THPT TRÊN ĐỊA BÀN THÀNH PHỐ KON TUM, TỈNH KON TUM

2.3.1. Thực trạng về đội ngũ GVCNL ở các trường THPT trên địa bàn thành phố Kon Tum

a. Thực trạng về số lượng, cơ cấu của đội ngũ GVCNL

*** Số lượng đội ngũ GVCNL**

Trong 8 trường THPT của thành phố có 194 GVCNL, 151 nữ (78%). 100% GVCNL đạt chuẩn và trên chuẩn, Đảng viên 33,0%, Đoàn viên 36%. Độ tuổi GVCNL chủ yếu từ 31-40 tuổi (70,6%), tương ứng với thâm niên công tác 5-15 năm (69,1%), điều này tạo điều kiện rất tốt cho các nhà trường bởi GVCNL ở độ tuổi này đã có nhiều kinh nghiệm; 96,4% số GVCNL có trình độ tin học; 79,4% GVCNL có chứng chỉ tiếng Anh.

*** Cơ cấu đội ngũ GVCNL trong các môn văn hóa**

Tỷ lệ GV làm chủ nhiệm là 194/513 GV hiện đang giảng dạy (37,8%); GV chưa làm chủ nhiệm 18,5%, thường xuyên chủ nhiệm 51,7%; Môn có GV làm CNL nhiều nhất là Công dân 83,3%; GV chưa tham gia công tác chủ nhiệm ở môn Thể dục 79,4%.

b. Thực trạng về chất lượng của đội ngũ GVCNL

*** Về phẩm chất, năng lực của giáo viên chủ nhiệm**

Có 90,7% -100% đồng ý GVCNL phải là người có lập trường tư tưởng chính trị vững vàng, đạo đức lối sống lành mạnh; ý thức tổ chức kỷ luật tốt; đoàn kết, quan hệ tốt với mọi người; yêu nghề, tôn trọng HS, đồng nghiệp; trung thực, công bằng; 65,2% -75,5% ý kiến cho rằng GVCNL phải vui vẻ, lạc quan, nhiệt tình và 54% - 63% ý kiến chọn cần sáng tạo, năng động.

Về mức độ cần thiết các năng lực của đội ngũ GVCNL: Kết quả phản ánh là GVCNL cần có năng lực chuyên môn, giảng dạy và giáo dục. 100% ý kiến cho rằng: trình độ chuyên môn vững vàng; năng lực giảng dạy, năng lực giáo dục; nắm chắc tình hình lớp CN rất cần thiết và cần thiết. Tuy nhiên các tiêu chí: cố vấn cho chi đoàn HS, khả năng nghiên cứu phát hiện vấn đề; năng khiếu văn nghệ, TĐTT, hoạt động XH có 14,1% -29,7% cho rằng không cần thiết lắm. Điều

này cho thấy, một số GVCNL còn rất thụ động, không sáng tạo, có tâm lý ỷ lại trông chờ vào hoạt động của Đoàn thanh niên. Đây là một trong những nguyên nhân dẫn đến các tiêu chí này chưa được nhận thức đầy đủ về sự cần thiết.

Về phẩm chất của đội ngũ GVCNL trên 95% khá - tốt. Tuy nhiên, sự sáng tạo, năng động và tự tin, quyết đoán 15,5% ở mức trung bình và yếu, qua đó cho thấy còn một bộ phận nhỏ GVCNL chưa năng động, sáng tạo và chưa có tính quyết đoán.

Kết quả khảo sát về thực trạng năng lực của đội ngũ GVCNL: trên 90% đạt khá - tốt về: trình độ chuyên môn, năng lực giảng dạy, lý luận về GD, PPDH. Tuy nhiên, khả năng cố vấn, khả năng nghiên cứu phát hiện vấn đề, có năng khiếu ở mức yếu 0,5% - 25,4%.

HT các nhà trường cần có kế hoạch bồi dưỡng đội ngũ các nội dung này. Những phẩm chất và năng lực này của đội ngũ GVCNL phù hợp với đánh giá về GV theo Chuẩn nghề nghiệp.

*** Về mức độ cần thiết và khả năng thực hiện một số công việc của GVCNL**

Hầu hết GVCNL cho rằng các hoạt động QL và GD đều rất cần thiết và cần thiết. Công việc không cần thiết: tham gia hoạt động XH (12,5%); tạo tính tích cực tự quản (14,5%); GD giá trị sống, kỹ năng sống (9,0%). Điều này cho thấy, một số GVCNL chưa thật sự quan tâm đến công tác GD toàn diện cho HS.

Việc đánh giá HS và triển khai thực hiện kế hoạch, 78,8% và 90,2% thực hiện bình thường, 21,2% và 9,8% khó thực hiện. Kết quả này cho thấy, đội ngũ GVCNL rất có năng lực trong việc thực hiện các nhiệm vụ của GVCNL trong công tác quản lý HS.

Việc GD những HS chưa ngoan, 70,2% cho là khó nhất; tiếp theo là GD giá trị sống, kỹ năng sống 55,5%. Công việc còn lại khác 9,5%-48,5% cho là khó thực hiện.

Kết quả khảo sát cho thấy: kỹ năng và năng lực của đội ngũ GVCNL chủ yếu thiên về những công việc có tính hành chính, đơn giản; còn những công việc đòi hỏi phải nắm bắt diễn biến tâm lý, dự kiến những diễn biến có thể xảy ra và các việc đòi hỏi phải suy nghĩ, phải đưa ra những phán xét, tìm phương án giải quyết sao cho hiệu quả thì kỹ năng và sự tự tin của GVCNL còn hạn chế.

Vì vậy, kiến thức, lý luận về tâm lý, giáo dục học của GVCNL cần phải được bồi dưỡng, tập huấn thêm.

*** Kết quả công tác CNL:**

Có 56,7% cho rằng GVCNL đã thực hiện tốt, 33,5% khá, 8,9% trung bình, 0,9% chưa hoàn thành nhiệm vụ.

Bảng 2.12. *Kết quả công tác CNL qua đánh giá của CBQL và GVCNL*

<i>Đối tượng</i>	<i>Tốt</i>		<i>Khá</i>		<i>Đạt</i>		<i>Chưa đạt</i>	
	<i>SL</i>	<i>%</i>	<i>SL</i>	<i>%</i>	<i>SL</i>	<i>%</i>	<i>SL</i>	<i>%</i>
Cán bộ quản lý	15	50,0	10	33,3	03	10,0	02	6,7
Giáo viên CNL	112	57,7	65	33,5	17	8,8	-	-
Tổng hợp Ý kiến	127	56,7	75	33,5	20	8,9	02	0,9

c. Đánh giá chung về thực trạng đội ngũ GVCNL ở các trường THPT thành phố Kon Tum

* **Mặt mạnh:** Đội ngũ GVCNL đạt chuẩn về trình độ nghiệp vụ chuyên môn, có phẩm chất chính trị, đáp ứng yêu cầu sự nghiệp GD hiện nay.

* **Mặt yếu:** Một số GVCNL chưa năng động, sáng tạo, kiến thức, lý luận về tâm lý của GVCNL còn hạn chế; Giáo dục NGLL còn nặng về hình thức; Sự phối kết hợp với các lực lượng GD chưa thực sự chặt chẽ.

2.3.2. Thực trạng quản lý đội ngũ GVCNL ở các trường THPT trên địa bàn thành phố Kon Tum

a. Nhận thức về tầm quan trọng của công tác GVCNL ở trường THPT

Khảo sát nhận thức về tầm quan trọng của GVCNL trong nhà trường thu được kết quả: có 87,9% CBQL và GV xác nhận rất quan trọng; 12,1% thấy quan trọng.

Có 41,1%-58,0% ý kiến cho rằng công tác CNL ảnh hưởng nhiều-rất nhiều đến GD đạo đức HS; 42,0- 54,9% cho là ảnh hưởng nhiều-rất nhiều đến GD văn hóa. Điều này cho thấy, CBQL và GV đã xác định vai trò, tầm quan trọng của đội ngũ GVCNL.

b. Thực trạng quản lý đội ngũ GVCNL ở các trường THPT trên địa bàn thành phố Kon Tum.

*** Kế hoạch quy hoạch, tạo nguồn đội ngũ GVCNL:**

Về khảo sát năng lực GVCNL: 62,3 % HT thực hiện thường xuyên, 35,4% không thường xuyên thực hiện, 2,3% không thực hiện. Chứng tỏ, CBQL đã có sự tìm hiểu kỹ về năng lực làm CNL của GV; Về kế hoạch tạo nguồn: 29,1% thường xuyên thực hiện và 10,7 % không thực hiện. Điều này cho thấy, CBQL thường chỉ quan tâm đến công tác chủ nhiệm trước mắt mà chưa có kế hoạch lâu dài.

* **Quản lý công tác đào tạo - bồi dưỡng đội ngũ GVCNL:** 35,5% - 89,9% ý kiến nên thường xuyên thực hiện các hình thức bồi dưỡng; Các nội dung bồi dưỡng thường xuyên thực hiện 51,5% - 78,3%; Còn một số nội dung chưa thực hiện 2,4% -12%. Như vậy,

nội dung bồi dưỡng ở các nhà trường còn chưa đều, có nội dung chưa thực hiện.

*** Quản lý công tác lựa chọn, bố trí và sử dụng GV làm công tác CNL:** 74,2% ý kiến lựa chọn GV có khả năng về CN làm công tác CNL, một số trường cũng chọn GV ít tiết làm công tác GVCNL.

*** Quản lý việc thực hiện nhiệm vụ của đội ngũ GVCNL**

- Quản lý việc lập kế hoạch công tác CNL: kế hoạch tháng, học kỳ, năm học có 85,5% - 87,2% HT thường xuyên quan tâm; Kết quả tốt 56,2%, 52,5% và 44,4%. Như vậy, mức độ, hiệu quả công việc đạt được từ việc lập kế hoạch theo tháng, học kỳ và năm học.

- Quản lý việc thực hiện nội dung kế hoạch:

Tìm hiểu HS và hoàn cảnh gia đình HS 43,8% thường xuyên thực hiện, 51,7% không thường xuyên, 4,5% không thực hiện; Kết quả 66,6% khá - tốt, 6,1% chưa đạt. Đây là hạn chế ở các trường. THPT. Trên thực tế, vẫn còn một số GV ít sâu sát, gần gũi với HS.

Việc đánh giá hạnh kiểm HS 94,3% thường xuyên thực hiện, 92,3% khá - tốt. Điều này phản ánh được tinh thần, trách nhiệm của GVCNL trong GD học sinh.

Xây dựng tập thể lớp 74,1% thực hiện thường xuyên, 85,2% khá - tốt. Kết quả này cho thấy, HT đã rất quan tâm đến quản lý việc xây dựng tập thể lớp của GVCNL.

Tổ chức các hoạt động GD 62,1% thực hiện thường xuyên, 37,9% không thường xuyên thực hiện. Tuy nhiên, kết quả không cao (29,4% tốt, 20,3% trung bình).

Công việc cố vấn cho Chi đoàn 34,5% thực hiện thường xuyên, 18,2% không thực hiện. Kết quả 26,5% tốt, 8,9% trung bình. HT cần quản lý tốt công tác này, chỉ đạo kịp thời, tạo điều kiện tốt nhất cho tổ chức này hoạt động.

Phối hợp giữa GVCNL với các lực lượng khác trong nhà trường 81,1% thực hiện thường xuyên; Kết quả 39,5% tốt, 6,5% TB.

Phối hợp giữa GVCNL với CMHS và các lực lượng ngoài nhà trường 43,4% thực hiện thường xuyên, 4,1% không thực hiện. Kết quả tốt 23,4%, 5,5% chưa đạt.

Việc định hướng cho HS chọn nghề 72,1% thường xuyên thực hiện, kết quả khá - tốt 67,7%, 10% chưa đạt. HT các nhà trường cần quan tâm, giúp HS có nhận thức đúng và lựa chọn nghề phù hợp.

- Kiểm tra đánh giá kết quả thực hiện nhiệm vụ của đội ngũ

GVCNL: Kiểm tra tuần có 51,5%, theo việc 49,6% thực hiện thường xuyên, mức độ đạt khá - tốt 74,4% - 80,8%; Kiểm tra cuối học kỳ có 94,1% thực hiện thường xuyên; kết quả 98,3% đạt khá - tốt. Kiểm tra theo năm học 90,5% thực hiện thường xuyên; kết quả khá - tốt đạt 99,8%. Kiểm tra tháng 81,0% thực hiện thường xuyên; kết quả 96,4% đạt khá - tốt. HT các nhà trường dùng hình thức kiểm tra theo học kỳ, vào cuối năm học hoặc vào cuối mỗi tháng là phù hợp.

c. Thực trạng quản lý các điều kiện hỗ trợ đội ngũ GVCNL thực hiện nhiệm vụ ở trường THPT thành phố Kon Tum

* Về thực hiện chế độ chính sách, 80,6% thực hiện thường xuyên, 2,9% chưa thực hiện. Kết quả tốt 54,1%, khá 30,2%, chưa đạt 4,1%.

* Về công tác khen thưởng, động viên, 71,5% HT sử dụng thường xuyên, 4,9% chưa sử dụng; 90,7% đạt khá - tốt, 9,3% trung bình và chưa đạt.

* Việc đáp ứng điều kiện vật chất: 77,6% thực hiện thường xuyên, kết quả khá - tốt 81,9%.

* Công tác tổ chức các hoạt động giao lưu, tham quan và việc phối hợp các bộ phận để giải quyết kịp thời chế độ, chính sách: HT

thực hiện thường xuyên 26,5%-46,1%, kết quả đạt tốt 22,2%-35,6%, chưa đạt 1,7% - 4,6%. Đây là hạn chế chung ở các nhà trường.

* Xây dựng môi trường sư phạm trong nhà trường: 63,9% HT thực hiện thường xuyên, kết quả khá - tốt 87%, 1,3% cho rằng công việc này HT làm chưa đạt yêu cầu.

*** Kết quả công tác quản lý đội ngũ GVCNL ở các trường THPT**

Có 48,2% ý kiến đánh giá HT đã thực hiện tốt công tác quản lý đội ngũ GVCNL, 47,3% đánh giá mức độ khá, còn 4,5 % đạt mức trung bình.

2.4. ĐÁNH GIÁ CHUNG

2.4.1. Những thuận lợi, khó khăn

a. Những thuận lợi: Lãnh đạo Ngành giáo dục luôn quan tâm chỉ đạo công tác bồi dưỡng cho đội ngũ GVCNL; CBQL, GVCNL đánh giá cao vai trò, vị trí, tầm quan trọng của đội ngũ GVCNL; CBQL các trường có năng lực chuyên môn, năng lực quản lý, tâm huyết với nghề; CBQL thực hiện khá tốt các biện pháp QL; CSVC - TBDH không ngừng được tăng cường.

b. Những khó khăn: Việc bố trí GVCNL ở một số trường THPT chưa thật sự căn cứ vào năng lực, kinh nghiệm chủ nhiệm; Kinh phí dành chi cho các hoạt động GD thấp; Sự phối kết hợp với các lực lượng GD chưa thực sự chặt chẽ.

2.4.2. Những mặt mạnh, mặt yếu

a. Những mặt mạnh: Đội ngũ GVCNL có phẩm chất chính trị, đạo đức nghề nghiệp, gương mẫu trong công tác, vững vàng về chuyên môn nghiệp vụ; Việc bồi dưỡng năng lực sư phạm, ứng dụng CNTT, sử dụng các phương tiện TBDH ở nhiều trường được quan tâm.

b. Những mặt yếu: Một số GVCNL chưa năng động, sáng tạo, quản lý HS chưa chặt chẽ; Trình độ ngoại ngữ còn hạn chế; Công tác bồi dưỡng về nghiệp vụ QL, GD cho GVCNL quan tâm chưa đúng mức; Kế hoạch tạo nguồn đội ngũ GVCNL chưa thật sự được chú trọng.

CHƯƠNG 3

CÁC BIỆN PHÁP QUẢN LÝ ĐỘI NGŨ GVCNL Ở TRƯỜNG THPT THÀNH PHỐ KON TUM, TỈNH KON TUM

3.1. NGUYÊN TẮC ĐỀ XUẤT CÁC BIỆN PHÁP

3.1.1. Nguyên tắc đảm bảo tính mục tiêu của quá trình GD

3.1.2. Nguyên tắc đảm bảo tính thực tiễn, hiệu quả

3.1.3. Nguyên tắc đảm bảo tính đồng bộ

3.1.4. Nguyên tắc đảm bảo tính hệ thống

3.2. CÁC BIỆN PHÁP QUẢN LÝ CỤ THỂ

3.2.1. Nhóm biện pháp nâng cao nhận thức về tầm quan trọng của công tác GVCNL ở trường THPT cho CBQL và đội ngũ GV

***Biện pháp 1.** Xác định tầm quan trọng, vị trí, vai trò của người giáo viên chủ nhiệm trong việc giáo dục HS phát triển toàn diện*

HT cần cung cấp các thông tin có liên quan đến GVCNL cho đội ngũ GV của nhà trường để cho mọi thành viên trong trường biết rõ và nhận thức đúng vị trí, vai trò, tầm quan trọng của GVCNL. HT phải là người đi đầu trong nhận thức, từ đó có kế hoạch và triển khai công tác chủ nhiệm song song với các hoạt động dạy học trong nhà trường.

***Biện pháp 2.** Tổ chức hội thảo các chuyên đề về công tác CNL*

Tổ chức các hội nghị chuyên đề về công tác GVCNL. Trong hội nghị, HT lưu ý: Đánh giá công tác chủ nhiệm của năm học trước;

Xác định những thuận lợi, khó khăn, mặt mạnh, hạn chế của đội ngũ GVCNL cũng như HS trong năm học này; Xây dựng kế hoạch GD học sinh trong năm học; GVCNL có thể trao đổi thông tin, những kinh nghiệm quý báu trong công tác CNL.

Biện pháp 3. *Đưa việc thực hiện công tác CNL vào tiêu chí thi đua*

Căn cứ tình hình nhà trường, HT chọn một số chủ đề, nội dung phù hợp. Từ đó, đưa ra tiêu chí thi đua, đánh giá. Nêu rõ mục tiêu, yêu cầu đạt được; Tổ chức nhận xét đánh giá một cách công khai, dân chủ công bằng.

Biện pháp 4. *Chấn chỉnh các nhận thức sai lệch về công tác CNL*

HT phải thường xuyên quan tâm đến công tác tư tưởng để khơi dậy trong mỗi GV lòng yêu nghề, tâm huyết với nghề. Kịp thời chấn chỉnh, uốn nắn kịp thời, giúp đội ngũ GVCNL điều chỉnh hành vi làm thế nào từ chỗ họ phải bắt buộc thực hiện đến tự giác thực hiện và cuối cùng là hoàn thành tốt nhiệm vụ giáo dục HS.

3.2.2. Nhóm biện pháp bồi dưỡng đội ngũ GVCNL

Biện pháp 1. *Bồi dưỡng trình độ chính trị, lập trường quan điểm, tư tưởng đạo đức của người GVCNL*

HT cần tiến hành triển khai những công việc chủ yếu sau: Cử GV đi học các lớp nâng cao trình độ chính trị; Tìm hiểu và khảo sát năng lực của GVCNL; Triển khai có hiệu quả các phong trào thi đua; Thường xuyên nắm bắt những diễn biến tư tưởng, nhận thức của GV; Thực hiện nghiêm quy định về đạo đức nhà giáo. Cán bộ, giáo viên nắm vững các chủ trương, chính sách của Đảng, Nhà nước, Ngành.

Biện pháp 2. *Bồi dưỡng năng lực sư phạm, nghiệp vụ QL*

HT cần bồi dưỡng cho đội ngũ GVCNL những nội dung:

Bồi dưỡng những hiểu biết cơ bản về khoa học QL, một số năng lực cần thiết trong công tác QL học sinh. Hướng dẫn cho đội ngũ GVCNL về 4 chức năng của công tác QLGD và cách thực hiện; Bồi dưỡng nhóm kỹ năng giải quyết các vấn đề thuộc phạm vi công tác chủ nhiệm, nội dung và phương pháp GD đạo đức cho HS; nội dung, phương pháp tổ chức các hoạt động NGLL, GD giá trị sống, kỹ năng sống, GDHN cho HS; Những kiến thức về tâm lý học dân tộc, phong tục tập quán,... của một số dân tộc.

Hình thức và phương pháp bồi dưỡng: Bồi dưỡng chuyên đề theo chu kỳ, bồi dưỡng theo yêu cầu công việc, tổ chức hội thảo theo khối trường, GVCNL tự bồi dưỡng.

Biện pháp 3. Bồi dưỡng kỹ năng thực hiện công việc của GVCNL

Hiệu trưởng cần tập hợp những văn bản quy định về công tác của GVCNL để hướng dẫn GVCNL; Thống nhất các biểu mẫu, hồ sơ, hướng dẫn cụ thể việc thực hiện các biểu mẫu, hồ sơ quy định; Hướng dẫn phương pháp, lựa chọn phương pháp GD phù hợp với lớp, cách thức thực hiện các quy trình trong công tác CNL cho GV.

Khảo sát, tìm hiểu đội ngũ GVCNL đang gặp những khó khăn về kỹ năng khi thực hiện nhiệm vụ; Tập huấn cho GVCNL cách thực hiện các biện pháp phối hợp giữa NT-GD-XH, việc thực hiện các báo cáo định kỳ, đột xuất,... để có kế hoạch bồi dưỡng GV.

3.2.3. Nhóm biện pháp quy hoạch, lựa chọn, bố trí và sử dụng GVCNL

Biện pháp 1. Quy hoạch, tạo nguồn đội ngũ GVCNL

Dựa vào điều kiện thực tế của địa phương, tình hình hiện tại và định hướng phát triển của nhà trường trong những năm sắp đến về số lượng, chất lượng HS để định lượng đội ngũ GVCNL; Năm thực

trạng đội ngũ GVCNL về số lượng, trình độ; những thuận lợi, khó khăn có liên quan đến đội ngũ GVCNL.

Bố trí những GV trẻ mới ra trường làm công tác phó CNL dưới sự điều dắt của những GV giàu kinh nghiệm; HT phải tự mình sắp xếp, bố trí, đào tạo, bồi dưỡng ở chính hiện trạng đội ngũ sẵn có của trường để xây dựng quy hoạch đội ngũ GVCNL.

Biện pháp 2. Tuyển chọn đội ngũ GVCNL

Tuyển chọn đội ngũ GVCNL có đủ phẩm chất và năng lực. HT cần: Xác định mục tiêu, yêu cầu, nhiệm vụ của đội ngũ GVCNL phải thực hiện; nắm vững đặc điểm HS từng lớp trước khi giao cho từng GVCNL; Căn cứ mục tiêu, yêu cầu, nhiệm vụ của năm học; qua kết quả công tác của GV; Cân đối số giờ lao động của từng GV để bố trí, ưu tiên tuyển chọn GV có uy tín và kinh nghiệm CNL; Thông qua các kênh thông tin để cân nhắc lựa chọn những GV đáp ứng tốt nhất cho việc thực hiện công tác chủ nhiệm.

Biện pháp 3. Phân công, bố trí hợp lý GV làm chủ nhiệm lớp

HT cần: Tìm hiểu kỹ về đội ngũ GV đã tuyển chọn, bố trí một cách hợp lý nhất theo năng lực của mỗi GV; Hiểu rõ đặc điểm tâm lý, hoàn cảnh... của từng người, nắm bắt tình hình đặc điểm của từng lớp để sắp xếp, bố trí GVCNL cho thích hợp. Trong quá trình kiểm tra, giám sát, nếu cần có sự điều chỉnh thì HT phải thực hiện để hoàn thiện tổ chức của lớp, giúp GVCNL thực hiện tốt nhiệm vụ.

3.2.4. Nhóm biện pháp QL việc thực hiện nhiệm vụ của đội ngũ GVCNL

Biện pháp 1. Quản lý việc xây dựng kế hoạch của GVCNL

Kế hoạch công tác của GVCNL phải chính xác, cụ thể các nhiệm vụ và chỉ tiêu của kế hoạch nhà trường. Hiệu trưởng cần thực hiện các nội dung:

Cung cấp đầy đủ các thông tin cho GVCNL: Mục tiêu, nhiệm vụ của năm học; kế hoạch chung của nhà trường; chủ đề của tháng, năm học; Các thông tin liên quan đến việc hướng dẫn GVCNL lập kế hoạch: nội dung, quy trình, thời gian thực hiện, cách thức kiểm tra,...

Thông nhất mẫu bản kế hoạch; Các bản kế hoạch phải được HT phê duyệt và thông báo cụ thể cho tập thể lớp biết.

Biện pháp 2. Quản lý việc tổ chức thực hiện kế hoạch của GVCNL

Sau khi phê duyệt bản kế hoạch chủ nhiệm của các lớp, HT cần quản lý việc tổ chức triển khai kế hoạch đó của GVCNL.

HT cần thực hiện các nội dung: Rà soát các công việc của GVCNL phải làm trong tuần, tháng, học kì và năm học, dựa trên cơ sở kế hoạch chung của nhà trường; Chỉ đạo cho các bộ phận khác trong trường hỗ trợ những hoạt động của các lớp; Tổ chức giao ban GVCNL. HT phải biết quy tập và phát huy được sức mạnh cá nhân cũng như tập thể trong quá trình hoạt động QL.

Biện pháp 3. Tổ chức kiểm tra, đánh giá việc thực hiện kế hoạch của đội ngũ GVCNL

Để công tác kiểm tra, đánh giá có hiệu quả, HT cần: Xây dựng kế hoạch thanh tra, kiểm tra thường xuyên, định kì hoặc đột xuất. Chế độ kiểm tra phải thực hiện thường xuyên; Phân công một Phó HT, Ban nề nếp hoặc Đoàn trường thực hiện, hàng tuần báo cáo cụ thể; Trực tiếp kiểm tra một số công việc như: dự giờ thăm lớp vào tiết sinh hoạt, xây dựng quy chế đối với các loại công việc,... Cần có nhận xét, đánh giá, xếp loại GVCNL sau mỗi lần kiểm tra.

Đánh giá kết quả phải được công khai trong HĐSP; Thời gian kiểm tra đánh giá thực hiện định kì, theo từng việc hay đột xuất.

HT có thể kiểm tra, đánh giá việc thực hiện nhiệm vụ của đội ngũ GVCNL ở 2 mặt: Công tác GD của GVCNL qua các nội dung công việc; Mức độ đạt được của HS, tập thể lớp. Khi đánh giá GVCNL, cần lưu ý không chỉ dựa vào những thành tích của lớp chủ nhiệm mà phải xem xét năng lực của GV đã đưa một lớp từ yếu, trung bình đạt khá, tốt, giảm tỷ lệ HS bỏ học, cải thiện được HS yếu.

3.2.5. Nhóm biện pháp quản lý các điều kiện hỗ trợ cho đội ngũ GVCNL thực hiện nhiệm vụ

***Biện pháp 1.** Thực hiện tốt chế độ chính sách và khen thưởng, động viên kịp thời đối với đội ngũ GVCNL*

Để thực hiện biện pháp này, HT cần: Cân đối tài chính và tính toán hợp lý; thực hiện chế độ chính sách kịp thời cho GV. Có định mức, chế độ thỏa đáng cho các hoạt động của đội ngũ GVCNL; Dân chủ, công khai tài chính; Thực hiện khen thưởng công bằng, phát huy được tác dụng. Hằng năm cần đánh giá, xếp loại GVCNL giỏi.

***Biện pháp 2.** Tăng cường về CSVC cho đội ngũ GVCNL*

Hiệu trưởng cần: Chỉ đạo các bộ phận như thư viện, văn phòng cung cấp đầy đủ các loại hồ sơ, sổ sách, tài liệu có liên quan đến công tác chủ nhiệm; Trang bị đầy đủ các phương tiện kỹ thuật, trang thiết bị để tổ chức các hoạt động GD; Xây dựng đầy đủ phòng học, phòng đa chức năng, sân chơi,...tạo điều kiện thuận lợi cho việc tổ chức các hoạt động NGLL; Huy động các nguồn lực hỗ trợ nguồn tài chính hoặc CSVC phục vụ cho công tác giáo dục của nhà trường.

***Biện pháp 3.** Xây dựng quy chế quản lý đội ngũ GVCNL gắn với công tác thi đua*

HT cần nghiên cứu và tập hợp đầy đủ các văn bản. Văn bản cần cụ thể các chức năng, nhiệm vụ, quyền hạn của từng bộ phận trong

nhà trường; Tổ chức cho HĐSP góp ý, thống nhất những quy định riêng, những tiêu chí đánh giá GVCNL.

Biện pháp 4. Tăng cường công tác phối hợp GD giữa các lực lượng trong và ngoài nhà trường

Tổ chức họp cha mẹ HS theo định kì; Tạo điều kiện tốt Ban đại diện CMHS hoạt động thường xuyên; Khuyến khích, động viên GVCNL thăm gia đình HS; Tổ chức giao lưu, kết nghĩa với các tổ chức đoàn thể, chính trị xã hội; Quan tâm tới mối liên hệ công tác giữa Đoàn trường với Đoàn cơ sở ở địa phương; Phối hợp với các tổ chức đoàn thể, chính trị xã hội trong công tác GD.

Biện pháp 5. Xây dựng môi trường sư phạm lành mạnh trong nhà trường

HT cần thực hiện tốt quy chế dân chủ trong trường học; Xây dựng tập thể đoàn kết, tin tưởng, gắn bó, xây dựng được bầu không khí hợp tác, khuyến khích hỗ trợ lẫn nhau trong công việc.

3.3. MỐI QUAN HỆ GIỮA CÁC NHÓM BIỆN PHÁP

Mỗi nhóm biện pháp có tính độc lập tương đối nhưng chúng đều có quan hệ biện chứng, bổ sung lẫn nhau tạo nên một chỉnh thể thống nhất cùng mục đích QL đội ngũ GVCNL. Trong đó, nhóm biện pháp 1 mang tính định hướng giúp GVCNL xác định được vai trò trách nhiệm của mình trong công tác giáo dục HS; nhóm biện pháp 2 là tiền đề, cơ sở cho nhóm biện pháp 3, 4; nhóm biện pháp 3, 4 giữ vai trò trọng tâm, có ý nghĩa quyết định đến sự thành công của người HT trong việc quản lý đội ngũ GVCNL; nhóm biện pháp 5 là điều kiện để thực hiện tốt nhóm biện pháp 3,4 và các nhóm biện pháp khác.

3.4. KHẢO NGHIỆM TÍNH CẤP THIẾT VÀ TÍNH KHẢ THI CỦA CÁC BIỆN PHÁP ĐỀ XUẤT

Kết quả khảo nghiệm tính cấp thiết và khả thi của các biện pháp (trên số lượng 224 người là CBQL, GVCNL) cho thấy: biện pháp quản lý đội ngũ GVCNL ở các trường THPT đều mang tính cấp thiết và có tính khả thi trong điều kiện thực tiễn của các nhà trường. Các nhóm biện pháp 1,2,3,4 tính cấp thiết 43,8% - 62,9%, tính khả thi 46,9% - 64,7%; riêng nhóm biện pháp 5 cho thấy: quản lý các điều kiện hỗ trợ cho công tác chủ nhiệm là rất cấp thiết (67%) nhưng khả năng thực hiện còn thấp (38,8%), để áp dụng có hiệu quả biện pháp này còn phụ thuộc vào yếu tố tài chính, có sự hỗ trợ của cấp trên và các lực lượng ngoài nhà trường.

Các nhóm biện pháp mà tác giả đề xuất nếu được thực hiện đồng bộ, linh hoạt sẽ tạo bước đột biến trong công tác QL đội ngũ GVCNL, góp phần nâng cao hiệu quả giáo dục các trường THPT ở thành phố Kon Tum, tỉnh Kon Tum.

KẾT LUẬN VÀ KHUYẾN NGHỊ

1. KẾT LUẬN

Từ kết quả nghiên cứu của đề tài, tác giả rút ra một số kết luận sau:

1.1. Về lý luận

- Đề tài đã xác định khái niệm công cụ chính là:

GVCNL là GV được nhà trường tin cậy giao phó; là người chịu trách nhiệm chính trong việc quản lý, tập hợp và phối hợp với các lực lượng khác để thực hiện hoạt động GD đối với lớp được giao.

Đội ngũ GVCNL là tập hợp các GV làm công tác chủ nhiệm lớp theo sự phân công của nhà trường, được tổ chức hoạt động theo nội quy, quy định cụ thể nhằm làm cho công tác GD, quản lý HS của nhà trường có hiệu quả, chất lượng hơn.

Quản lý đội ngũ GVCNL là những tác động có ý thức, có hướng đích của chủ thể quản lý trong việc huy động, sử dụng, điều phối, phát huy các nguồn lực một cách tối ưu để đạt được mục tiêu đề ra của nhà trường.

- Các nội dung cơ bản trong quản lý đội ngũ GVCNL tại các trường THPT được xem xét là: QL nhân sự; QL việc thực hiện nhiệm vụ của đội ngũ GVCNL; QL các điều kiện hỗ trợ đội ngũ GVCNL thực hiện nhiệm vụ.

1.2. Về thực tiễn

Qua khảo sát và phân tích thực trạng công tác quản lý đội ngũ GVCNL ở các trường THPT thành phố KonTum, kết quả cho thấy:

- Về vấn đề thực trạng đội ngũ GVCNL:

Đội ngũ GVCNL có phẩm chất chính trị, đạo đức nghề nghiệp, đạt chuẩn về trình độ nghiệp vụ, chuyên môn, năng lực vững vàng. GVCNL có thâm niên nghề cao, có kinh nghiệm trong GDHS.

Trình độ và khả năng ngoại ngữ còn hạn chế; Công tác tự học, tự bồi dưỡng về nghiệp vụ còn bị xem nhẹ; Một số GVCNL chưa năng động, sáng tạo trong công tác giáo dục HS.

- Về vấn đề thực trạng quản lý đội ngũ GVCNL:

Đội ngũ CBQL có năng lực chuyên môn, năng lực quản lý, nhận thức được vai trò quan trọng của đội ngũ GVCNL trong chỉ đạo hoạt động GD, thực hiện khá tốt các biện pháp quản lý của mình.

Công tác quản lý đội ngũ GVCNL thực hiện chưa đồng bộ, kế hoạch tạo nguồn đội ngũ GVCNL chưa thật sự được chú trọng; Việc bố trí GVCNL ở một số trường chưa căn cứ vào năng lực, kinh nghiệm CN; Công tác bồi dưỡng chưa được quan tâm đúng mức.

1.3. Về biện pháp

Luận văn đã đề cập 5 nhóm biện pháp quản lý. Kết quả trưng cầu ý kiến cho thấy các nhóm biện pháp trên là cần thiết và khả thi, phù hợp với đặc điểm các trường THPT ở thành phố Kon Tum.

Kết quả nghiên cứu cho thấy: luận văn đã thực hiện được mục đích nhiệm vụ đặt ra và khẳng định được giả thuyết khoa học của đề tài.

2. KHUYẾN NGHỊ

2.1. Đối với Bộ Giáo dục và Đào tạo

Đổi mới mục tiêu, nội dung các chuyên đề bồi dưỡng thường xuyên cho đội ngũ GV. Biên soạn thêm nhiều tài liệu mang tính chất lý luận và kinh nghiệm thực tiễn thực hiện công tác CNL. Xây dựng tiêu chí để đánh giá GVCNL giỏi.

2.2. Đối với Ủy ban nhân dân tỉnh Kon Tum

Tăng nguồn tài chính đầu tư CSVC-TBDH phục vụ các hoạt động GD. Có chính sách đãi ngộ, khuyến khích đối với GVCNL giỏi, CBQL giỏi. Chỉ đạo triển khai phân luồng HS sau tốt nghiệp THCS.

2.3. Đối với Sở Giáo dục – Đào tạo tỉnh Kon Tum

Hằng năm có kế hoạch và tổ chức bồi dưỡng nâng cao năng lực, nghiệp vụ quản lý về công tác CNL. Tổ chức hội thi GVCNL giỏi, công nhận danh hiệu thi đua của GVCNL giỏi như GV dạy giỏi hiện nay. Tổ chức Hội nghị GVCNL, hội nghị điển hình tiên tiến về công tác CNL. Tăng cường đầu tư xây dựng CSVC – TBDH, tạo điều kiện các trường tổ chức tốt công tác giáo dục học sinh.

2.4. Đối với Hiệu trưởng các trường THPT thành phố Kon Tum

Gương mẫu thực hiện nhiệm vụ của HT theo Điều lệ trường phổ thông. Gương mẫu trong việc tự học, tự bồi dưỡng. Tổ chức hội thi GVCNL giỏi cấp trường. Quan tâm bồi dưỡng, quy hoạch đội ngũ GVCNL một cách lâu dài, có tính tiếp nối, kế thừa. Phối hợp chặt chẽ với các lực lượng xã hội trong việc giáo dục HS.