

丙部：計劃詳情

## 計劃名稱：提昇小學科組主任的領導力

### 目的：

向參與計劃的小學科組主任提供系統培訓、自學文獻、校本教師培訓、校本診斷、友校參觀、內聯網和行動學習等專業活動，以提昇他們領導和執行校務的能力，從而優化科組管理和促進校務發展。

### 目標：

1. 第一階段：為 30 位小學科組主任提供共 12 堂系統培訓課程和 2 次友校參觀；同時提供學習文獻，以供學員自學。學員需於培訓後提交 1 份學習反思（約 300-500 字）。

#### 12 個課題包括：

科組領袖與建立團隊  
 科組計劃、管理與監督  
 課程領導與執行  
 外評機制與自評文化  
 教學試驗與校本課程的評鑑  
 學習評估與學校評核制度  
 同儕觀課與校本教師專教發展  
 學校溝通與人事管理  
 管理資源和知識管理  
 教育法例與危機管理  
 個人專業成長與行動學習  
 自我減壓與時間管理

2. 第二階段：為 6 間小學提供每校 7 小時的校本服務，讓校內所有科組主任和管理層同工參與。服務包括 6 小時的校本培訓及 1 小時的校本診斷，協助學校提昇校內科組主任的領導力，從而優化科組管理和促進校務發展。同時也會安排 2 次友校參觀。每間參與學校需在計劃完成後繳交一份行動學習計劃/報告作分享；期間計劃提供學校導修導師，以支援學校進行行動學習。

#### 校本培訓服務的課題包括：（每校任選 2 個課題）

學校情境分析與科組領導  
 科組協作與團隊領導  
 專業分享與應用知識管理  
 特色學校與學校形象

3. 為促進香港小學教育學習社群的建構，計劃會舉行 1 次計劃發佈會和 2 次分享會供全港小學同工參與，發佈會及每次分享會時間為 3 小時。同時，計劃

亦建立「提昇小學科組主任的領導力」內聯網，讓兩階段參與同工作專業交流 and 分享平台。最後，出版《提昇小學科組主任的領導力》專集，以分享和推廣計劃內成功的經驗。

### 對計劃的需要及申請人的能力：

#### 對計劃的需要：

2003年，香港初等教育研究學會曾進行了一個小學中層人員的研究，發現中層人員有多方面的發展需要，並提出要為中層人員提供適切的在職培訓(香港初等教育研究學會，2003，頁11)。及後，香港初等教育研究學會在2005年調查中建議：“政府應帶頭與學校、前線中層人員及師訓機構，共同研究開發能結合學校實際工作的課程，使中層人員在改革的情況下，能有效地面對社會要求學校教育的轉變，學會提昇把握工作重點和管理時間的能力”(頁3)。而學者湯才偉(2003)亦指出：在學校改進的大方向下，中層人員必須肩負帶領教學改進的專業領導角色及著眼於學校的整體發展(頁29)。可見為小學科組主任提供適切的在職培訓，已被香港業界認為是有效支援行政人員提高領導力的良方。

有關學校科組主任工作的困難，本土學者余煊(2004)指出：很多小學中層管理人員都面對著或多或少的困難，包括領導同工、與校長的合拍、作為團隊領袖的自信心和校內外文化環境的影響，增強及提升中層人員的領導及管理技巧和能力是有般切需要的(頁82)。而為檢視教師工作量和 workload 壓力，政府曾於2006年成立了教師工作委員會；該委員會於06年總結報告中提出了18個改善建議，其中有兩個建議是與科組主任領導力和其在職培訓是有關的：

建議7：學校應設立校本機制，定期檢視非教學工作；同時提供支援系統，以減省現行程序，並重新調配由其他行政及/或支援人員處理的工作。就此，學校有需要重新界定各人的位份和職責，並讓全體員工清楚知悉。有需要時，亦可提供合適的培訓，讓行政及/或支援人員掌握相關的技巧。

建議10：透過支援網絡和專業發展可進一步提升學校領導(包括校董會、校長和中、高層管理人員)的能力。置身於整個改革浪潮中，作為學校的領導者，校董會、校長和中、高層管理人員，應該因應學校的能力和發展階段，發揮專業管理和自主精神；抱持堅定的信心，為學校訂立理念和編排工作優次；將壓力維持在可以應付的水平，加上適度的支援，將足以推動學校進一步發展。

有見中層人員培訓的需要，近年教育局和幾個辦學團體曾舉辦一些培訓課程，但因各小學每年會有不少新晉升科組主任，怎樣有效和繼續支援他們的領導力，將對科組管理成效和學校發展甚有影響。為此，香港初等教育研究學會申請

主辦這個計劃，以支援有需要的新舊小學科組主任，並將最新的本土成功經驗作進一步的推廣。

#### 申請人的能力：

香港初等教育研究會一直促進香港本土小學教育專業學習社群的發展，在小學校長和中層人員方面做了不少的專業培訓，當中的培訓分別邀請了大學的學者和前線的校長，介紹有關學術理念和各學校的實踐經驗。近年來得到優質教育基金的撥款支持，香港初等教育研究學會曾分別主辦幾個專業培訓計劃，包括：小學中層人員專業培訓計劃、小學校長實踐學習計劃、建構小學專業學習社群計劃、優化小學的學校行政計劃和知識管理與小學發展計劃等，這些計劃都廣受香港小學同工歡迎，報名和受惠學校的人數皆超額完成。

與此同時，本會設計的專業培訓一向都有多元化特色：有較理論的系統課程、有適切性強的校本培訓、有感性較強的友校參觀、有實踐例證較多的經驗分享會等。再者，本會又能善用培訓在職教師的經驗和研究學校教育的心得，向參與同工和學校提供系統課程和實踐性培訓，這些皆有助科組主任提昇領導力，改善其工作和管理的效能。與此同時，本會也曾於2010年出版了《小學中層人員學習指引》一書，足證本會有足夠的相關培訓教師和推行計劃的能力與經驗。

#### 對象及預期受惠人數：

對象：參與計劃的小學科組主任和約500間收到專集的小學的科組主任。

#### 預期受惠人數：

1. 舉辦1次計劃發佈會，估計有約50名科組主任報名參加；
2. 為30位小學科組主任提供12堂的系統課程。
3. 為6間小學提供校本培訓、校本診斷或支援行動學習，每校時數為7小時，共約有150位科組主任和學校中層管理同工受惠；
4. 舉辦4次友校參觀，每次約15人，共約60人次受惠；
5. 舉辦2個專題分享講座，每次約20間小學50人次，共約有100人次的教師受惠；
6. 出版《提昇小學科組主任的領導力》專集，當中包括參與系統課程同工的學習反思和參與學校的行動學習計劃/報告的分享；此書會派發到全港各小學，約有500間小學的10000位科組主任及或學校中層管理同工受惠；
7. 建立「提昇小學科組主任的領導力」內聯網，在網站發放有關計劃的資料，約有200位同工可進入討論區作交流和分享，計劃完成後，部份資料可作公開瀏覽，讓其他有興趣的同工了解和自學。

### 理念架構：

一位教師在剛出任科組主任時，首先會遇到角色的混淆，正如國際學者 Tranter(2000)指出“作為一個管理者，他的責任不再只是關注一組員工的事情，而是要關心全校的發展；中層人員需要在有多些投入全校的經驗，並帶領學校整體發展的計劃”（頁 233）。這說明了學校科組主任要轉變思想，學習以一個學校全局的觀念去處理科組事務。正如香港初等教育研究學會(2010)在《小學中層人員學習指引》內指出“新晉升的中層人員要透過系統學習、崗位培訓或自學進行專業發展，使自己掌握中層人員的技巧和相關崗位的技能，才可有效完成推動科組和學校的發展工作”（頁 9）。作為一個科組主任，正如 Kirkham(2004)指出：“領導與管理皆同時重要；中層人員同時具備管理和領袖功能是必須和重要的。作為一個管理者，要維持日常運作，保證工作完成，監督成果和結果，與及要有效率；而作為領袖，要懂個人與人際行為、重視未來、關心轉變和發展、重視質素和要有成效的。”一個由科組主任作為學校中層人員要同時懂得領導與管理，這是需要學習的。

作為學校的中層，科組主任是一個多角色的混合體，Blanford(2006)認為“中層領袖需要能以當事人身份去界定清楚不同的工作與不同的人事，在分別作為教師、領袖、或團隊成員時要有相應的不同行動”（頁 5）。在國際上，Field, Holden & Lawlor(2003)指出“學科領導者必須：1. 與他人合作，確保學科或活動領域的明確目標與方向；2. 有能力進行計劃、設定目標、組織並檢核，以滿足學科的目的與目標；3. 小組的建立、維繫與運作；4. 認知並運用其他人員的才能與專業技術；5. 監督並評鑑學生與教職員的能力是否合於目的及目標；6. 成為該學科的模範教師，有效地提升學生的學科成就；7. 利用學科的研究與視察報告，提升教職員能力並促進實務成長；8. 確保學科發展計劃得到學校總體優先事項的指引與支持”（頁 7）。為了培訓學校中層人員的領導力，英國國家學院設計了一個專門發展中層領導力的課程(The Middle Leadership Development Programme, MLDP)，這個課程的重點包括：

1. 發展領導力去提供高質的學與教，以解決校內學生成績差異的情況。
2. 為中層領導者提供相互學習的機會，並能與相關專家聯繫及了解支援服務。
3. 提供一個新的情境讓學員有時間反思和學習變革的經驗。
4. 促進全校發展的學習文化。(National College, 網上資料)

本土學者文章指出“在這個校本管理和民主化的年代，在世界各地包括香港皆有迫切需要，去讓校長及準領袖反思有關課程領導與管理的方法，尤其是去鼓勵同工有更強的團隊精神”（Lee, Dimmock & Au Yeung, 2009, 頁 25）；而 Wong, Wong & Peng(2010)的研究則發現“香港學校教師相信中層領袖的情緒智商對其成功是有重要的影響。而從大型教師調查中亦發現，中層領袖和教師的情緒智商與其工作滿足感是成正相關的”（頁 66）。從這兩個研究的發現，團隊領袖和提昇個人情緒管理皆應列入科組主任的專業發展需要之內。正如上文計劃需要部份

所提及的，從以上本土專業團體、學者和半諮詢機構皆認為，提昇香港學校中層人員的領導和管理能力，對優化科組管理和促進校務發展，是有重要的影響。

“作為學校部門主管，不僅應該對部門內的業務要盡心盡力，還要進一步研究創新，只要肯研究比較，可以找到比原來更好的處理方式”（何福田，2004，頁87）。本土一個有關中層人員培訓課程的文章指出：“一個受訓中層人員在反思課程的學習時，分享出瞭解到中層人員要轉變，要有做一領導者的觀念；並認為沒有這個觀念的轉變，其他的改變是不會發生的”（胡少偉、余煊、陳湛明，2010）。而譚軍華和劉玲（2008）的譯文亦指出“訓練是支持自我發展的源頭，因為訓練的目的就是幫助新手，支持實踐中對個人和組織有利的變革”（頁113）。Earley & Bubb（2008）在《領導和管理持續性專業發展》一書指出：“持續性專業發展是關於專業的終身學習和終身發展，通過持續性專業發展，可以幫助我們對處於不斷變革中的社會做出相應的反應，同時也有助於我們用富有創造性的方式鍛煉我們的判斷能力”（頁23）；可見持續進修對學校行政人員發展的重要。

近年關注學校行政人員培訓的學者都提及分佈式領導的重要性。Harris & Muijs（2007）指出：“無論是非正式的領導者和作為學校主管人員的正式領導者，還是學教協調人或者教學顧問，他們都應當納入分佈式領導中的領導者行列”（頁29）。科組主任要成為一個分佈式領袖，是要透過學習才可成長的，Owens & Valeskey（2011）提出“實踐分佈式領袖要透過專業學習社群的方法，去培訓中層人員具備以下的特質：分享使命、遠景和價值；集體探究；協作團隊；行動為本和重試驗；持續改善；成效為本等”（頁215）。在本土，有關教師專業發展，師訓與師資諮詢委員會（2003）也提出相近的建議：“學校領導層可以引進校外人士協助推動校本的專業發展活動；並可聯同其他學校開展持續專業發展工作，以協助教師參加專業學習及發展網絡”（頁18）。所以這個計劃會將參與的科組主任組合成一個專業交流網絡，讓他們可以在交流和分享中觀摩和反思，學習成為一個有效能的分佈式領袖。

為了設定適合本土小學科組主任的培訓課題，計劃籌委會回顧相關的培訓經驗和反思現時科組主任的實務需要後，擬定了下列12個系統課程的課題：

科組領袖與建立團隊

科組計劃、管理與監督

課程領導與執行

外評機制與自評文化

教學試驗與校本課程的評鑑

學習評估與學校評核制度

同儕觀課與校本教師專教發展

學校溝通與人事管理

管理資源和知識管理  
 教育法例與危機管理  
 個人專業成長與行動學習  
 自我減壓與時間管理

與此同時，籌委會亦擬定了校本培訓服務的課題如下：

學校情境分析與科組領導  
 科組協作與團隊領導  
 專業分享與應用知識管理  
 特色學校與學校形象

#### 參考文獻：

- 余煊(2004)。香港小學中層管理人員在領導方面所面對的困難。《教育曙光》，49。
- 胡少偉、余煊、陳港明(2010)。培訓中層人員領導的一個經驗。《優質學校教育學報》，6，31-39。
- 教師工作委員會(2006)。《教師工作委員會總結報告》。香港：教師工作委員會。
- 何福田(2004)：《學校主任的定位》，台北，師大書苑發行。
- 香港初等教育研究學會(2003)：《小學中層人員研究》報告書，香港，香港初等教育研究學會。
- 香港初等教育研究學會(2005)：《小學中層人員問卷調查結果及建議》，香港，香港初等教育研究學會。
- 香港初等教育研究學會(2010)《小學中層人員學習指引》，香港，香港初等教育研究學會。
- 師訓與師資諮詢委員會(2006)：教師專業能力理念架構及教師持續專業發展，《學習的專業、專業的學習》，香港，師訓與師資諮詢委員會。
- 湯才偉(2003)：中層教師在學校改進過程中的領導和參與，《教育改革系列(12)》，香港，香港中文大學，頁29。
- Blandford, S. (2006). *Middle Leadership in Schools: harmonizing leadership and learning* (2nd ed.). Harlow England: Pearson.
- Earley, P & Bubb, S. 著(2008)。《領導和管理持續性專業發展：發展中的人，發展中的學校》。(王曉華等譯)。北京：中國輕工出版社。(原著出版年：2004)
- Field, K., Holden, P. & Lawlor, H. 著(2003)。《有效的科學領導》。(陳儒晰譯)。台北：韋伯文化國際出版有限公司。(原著出版年：2000)
- Harris, A. & Muijs, D. 著(2007)。《教師領導力與學校發展》。(許聯、吳合文譯)。北京：北京師範大學出版社。(原著出版年：2005)
- Kirkham, G. (2004). *The Role of the Subject Leader*. London: Optimus.
- Lee, C. K., Dimmock, C. & AU Yeung, T. Y. (2009). Who really leads and manages the curriculum in primary schools? A Hong Kong case-study. *Journal of The Curriculum* . 20(1), 3-26.

National College : The Middle Leadership Development Programme (MLDP). 瀏覽日期：2011年7月4日。擷取自，  
<http://www.nationalcollege.org.uk/index/professional-development/middle-leadership-development-programme.htm>。

Owens, R. G. & Valesky, T. C. (2011). *Organizational behavior in education: leadership and school reform(10th ed.)*. Boston: Pearson.

Tranter, S. (2000). *From Teacher to Middle Manager*. London: Pearson Education.

Wong, C. S., Wong, P. M. & Peng, K. Z. (2010). Effect of Middle-Level Leader and Teacher Emotional Intelligence on School Teachers' Job Satisfaction. *Journal of Educational Management Administration & Leadership*. 38(1), 59-70.

#### 創意：

現時香港小學已列明同工的在職培訓制度，有為擬任校長和課程發展主任提供適切的入職培訓，教育局亦要求申請晉升主任參與有關的進修，但卻未有專業團體為在職科組主任提供適切的培訓課程。香港初等教育研究學會在這計劃中，會結合前線小學校長和教師培訓機構的學者，設計一個既解決科組主任實際問題，又有學術理論基礎的在職培訓課程。如計劃順利獲批，有關培訓經驗可供各辦學團體和培訓機構作參考。

#### 教師及校長參與計劃的程度：

計劃包括系統課程、校本培訓、校本診斷、友校參觀、內聯網、分享會和行動學習等多個環節，故相信參與計劃學校的同工可從多方面學習，從而使小學科組主任的領導能力有所提昇。

#### 推行方案及時間表：

- |           |   |
|-----------|---|
| 2012. 4   | 舉辦計劃發佈會，讓有興趣的小學校長、科組主任了解計劃向全港小學作推廣宣傳，進行第一階段的公開報名，並聯絡和邀請系統課程的導師                            |
| 2012. 5-8 | 舉行「提昇小學科組主任的領導力」系統課程 12 堂共 36 小時，課題如下：<br>科組領袖與建立團隊<br>科組計劃、管理與監督<br>課程領導與執行<br>外評機制與自評文化 |

|                  |                                       |
|------------------|---------------------------------------|
|                  | 教學試驗與校本課程的評鑑                          |
|                  | 學習評估與學校評核制度                           |
|                  | 同儕觀課與校本教師專教發展                         |
|                  | 學校溝通與人事管理                             |
|                  | 管理資源和知識管理                             |
|                  | 教育法例與危機管理                             |
|                  | 個人專業成長與行動學習                           |
|                  | 自我減壓與時間管理                             |
| 2012. 9          | 參與系統課程學員提交學習反思                        |
|                  | 建立「提昇小學科組主任的領導力」內聯網                   |
| 2012. 10         | 安排 2 次友校參觀，每次 3 小時                    |
|                  | 進行第二階段計劃報名；                           |
| 2012. 11         | 舉行第一次分享會                              |
|                  | 聯絡、邀請校本培訓導師                           |
| 2012. 12-2013. 3 | 為 6 間小學提供校本培訓、校本診斷或支援行動學習，每校時數為 7 小時； |
| 2013. 4-5        | 安排 2 次友校參觀，每次 3 小時                    |
| 2013. 6-7        | 舉行第二次分享會                              |
|                  | 參與計劃學校提交行動學習報告                        |
| 2013. 8-9        | 編輯出版《提昇小學科組主任的領導力》專集，並向全港小學派發         |

**預期產品：**

1. 「提昇小學科組主任的領導力」內聯網
2. 《提昇小學科組主任的領導力》專集

**預期成果：**

1. 參加系統課程的小學科組主任在 12 個有關的課題中有所獲益。
2. 接受校本培訓的小學，經過校本培訓後學校科組主任的領導力得以提昇；
3. 參與友校參觀的同工了解到別校的運作和成功經驗，以積累不同教學層面的經驗和見聞；
4. 參與兩個分享會的同工在小學科組主任領導力提昇方面有一定啟發。
5. 參與學校撰寫行動學習計劃/報告有助學校發展與改善。



財政預算：

## 職員薪酬

|                                   |            |
|-----------------------------------|------------|
| 計劃助理薪金連 MPF (\$12500x18 個月 x1.05) | 236,250.00 |
| 時薪助理薪金 (\$50x900 小時)              | 45,000.00  |
| 小計                                | 281,250.00 |

## 服務 (培訓/導師費)

|                                     |            |
|-------------------------------------|------------|
| 計劃發佈會 (\$800x3 小時 x2 位導師)           | 4,800.00   |
| 12 堂系統課程導師費 (\$800x12 小時 x2 位導師)    | 19,200.00  |
| 6 間小學校本顧問服務及培訓導師費 (\$800x7 小時 x6 間) | 33,600.00  |
| 4 次友校參觀津貼 (\$2500x4 間小學)            | 10,000.00  |
| 2 次分享會導師費 (\$800x3 小時 x2 次 x3 位導師)  | 14,400.00  |
| 「提昇小學科組主任的領導力」之內聯網製作及支援費            | 45,000.00  |
| 學校導修導師費 (\$800 x 3 小時 x 6 間)        | 14,400.00  |
| 小計                                  | 141,400.00 |

## 一般開支

|                     |            |
|---------------------|------------|
| 《提昇小學科組主任的領導力》專集印刷費 | 40,000.00  |
| 推廣宣傳及橫額製作費          | 15,000.00  |
| 郵費及影印費              | 10,000.00  |
| 雜項開支                | 15,000.00  |
| 小計                  | 80,000.00  |
| 合計                  | 502,650.00 |

上調至 502,700.00

|             |            |
|-------------|------------|
| 向優質教育基金申請撥款 | 502,700.00 |
|-------------|------------|

## 註：

1. 計劃助理之工作簡介及學歷要求：計劃助理需負責整個計劃的推行、聯絡、邀請各項培訓活動導師；同時需要整理計劃各項活動的資料，包括：內容、參與學校及人數、導師資料、財政收支，並撰寫活動進展報告及財務報告。學歷及經驗要求：大學學位，有參與教育團體為教師提供培訓服務的經驗則更佳。
2. 計劃時薪助理之工作簡介及學歷要求：時薪助理需協助計劃籌委或研究助理進行資料影印、講座及分享會場地佈置、文書處理等工作。學歷要求：中學畢業。
3. 系統課程導師、校本顧問服務、培訓導師、分享會導師和導修導師工作簡介及經驗要求：導師需向參與學校提供適切的校本顧問服務和培訓，對下列 12 個講題有豐富的學識和經驗：科組領袖與建立團隊、科組計劃、管理與監督、課程領導與執行、

外評機制與自評文化、教學試驗與校本課程的評鑑、學習評估與學校評核制度、同儕觀課與校本教師專教發展、學校溝通與人事管理、管理資源和知識管理、教育法例與危機管理、個人專業成長與行動學習、自我減壓與時間管理。服務形式包括：專題主講、分享經驗、到校訪談、分析學校文件、向學員提供導修支援等。經驗要求：師資培訓學者或資深小學校長。

### 資產管理計劃

| 類別     | 項目 / 說明 | 數量 | 總值 | 建議的調配計劃 |
|--------|---------|----|----|---------|
| 現階段不適用 |         |    |    |         |

### 遞交報告時間表

本機構承諾準時按以下日期遞交合規格的報告：

| 計劃管理                               |            | 財政管理                               |            |
|------------------------------------|------------|------------------------------------|------------|
| 報告類別及涵蓋時間                          | 報告到期日      | 報告類別及涵蓋時間                          | 報告到期日      |
| 計劃進度報告<br>1/4/2012 -<br>30/9/2012  | 31/10/2012 | 中期財政報告<br>1/4/2012 -<br>30/9/2012  | 31/10/2012 |
| 計劃進度報告<br>1/10/2012 -<br>31/3/2013 | 30/4/2013  | 中期財政報告<br>1/10/2012 -<br>31/3/2013 | 30/4/2013  |
| 計劃總結報告<br>1/4/2012 -<br>30/9/2013  | 31/12/2013 | 財政總結報告<br>1/4/2013 -<br>30/9/2013  | 31/12/2013 |

### 評鑑參數及方法：

1. 基線現狀：科組主任對學校發展和科組管理是十分重要的，因此一個科組主任作為學校中層人員要同時懂得領導與管理，而這是需要學習的。一個既解

決科組主任實際問題，又有學術理論基礎的在職培訓課程是十分必要的，而現時尚未有專業團體為在職科組主任提供適切的培訓課程。

## 2. 表現指標：

- (1) 計劃第一階段為 30 位小學科組主任提供共 12 堂的系統培訓課程，其課題針對科組主任在學校的日常工作而設，參加的學員在完成這些課程後，可將理念及經驗用於學校實踐工作內。
- (2) 計劃第二階段為 6 間小學提供校本培訓，這些學校在完成計劃後將能提昇校內科組主任及學校管理層同工的領導能力，從而使學校管理更加完善。
- (3) 計劃組織 4 次友校參觀，讓參與計劃同工透過實境參觀和比較，了解和積累更多的經驗。
- (4) 計劃的 2 次專題分享講座都有計劃參與學校的同工分享經驗和心得。
- (5) 參與系統課程的科組主任需提交一份學習反思，內容可為就閱讀資料撰寫閱讀後感、對系統課程學習的心得或友校參觀後感，任選其一；參與計劃的學校則需撰寫一份行動學習計劃/報告，以上各項都有助了解參加者的表現成效。

## 3. 成效衡量：

- (1) 在計劃進行的過程中，將在系統培訓、校本培訓、友校參觀及專題分享中都設有評估問卷，以檢測活動的果效。
- (2) 「提昇小學科組主任的領導力」內聯網中設置討論及評價專區，在網上收集參與學校及一般瀏覽者的意見。
- (3) 同時，在出版《提昇小學科組主任的領導力》專集時附上評估表，以便讀者回饋意見。

## 計劃成效延續：

1. 此計劃為 30 位小學科組主任提供系統培訓，為 6 間小學提供校本培訓；舉辦 4 次友校參觀，1 次計劃發佈會及 2 個分享會；相信參與的同工能透過學習和分享，使其領導能力有所提昇。
2. 此計劃完成後，參與計劃的學校除可在計劃的內聯網中相互分享外，也可與本會同工於日後繼續交流學校發展的專業經驗。

## 推廣/宣傳方法：

1. 舉辦計劃發佈會，讓有興趣的校長或負責老師了解計劃的構思。
2. 由本會以郵寄或傳真的方式，向全港小進行宣傳推廣及報名。
3. 借助香港教師中心的網絡，向學校進行推廣宣傳。