

结语

本册子提供有关发展及培养中层领导人员的资料，供中小学分享。学校可因应校情及需要制订合适的方案，进一步支持新任中层领导人员的教师，帮助他们掌握所需的专业能力，以更有效地履行职责。

受访学校在推行发展及培养中层领导人员方面取得成果，有赖多方面的配合，包括：

- 学校有明确的办学理念及管理理念，而且获得教师团队的认同；
- 教师团队各成员间互信度高，团队文化正面；及
- 管理层乐于与各职级的教师沟通，并愿意尝试以不同的支持方式发展及培养中层领导人员。

受访学校普遍认为下列策略有助推动发展及培养中层领导人员的校本计划：

- 用客观方法，例如量表分析、问卷调查等了解中层领导人员的发展需要，再规划及推行中层领导人员的导师支持计划；
- 引入多元化的方式发展中层领导人员在行政管理、学与教、学生发展等方面的能力，引入各种策略拓宽中层领导人员的视野，编排特定时段，让中层领导人员参与恒常会议或发展及培训活动，例如参观、跨界别交流、境外考察等；或在会议中加入发展及培训中层领导人员的内容；及
- 赋权予新任中层领导人员和具潜质担任中层职务的教师，让他们学习及巩固相关知识与技能；定时举办建立团队的活动；为中层领导人员提供情意支持，以加强支持的氛围、团队默契及凝聚力。

根据受访学校的实践经验，推展导师支持计划为学校带来正面的改变：

- 有效吸引及留住人才，提升教师的专业能力，以确保学校团队的稳定性及承传学校文化；
- 计划有助巩固团队成员间的关系，加强团队凝聚力，提高团队士气；
- 成员对学校的文化更深入了解，更认同学校的理念；及
- 计划有助推动成员的反思和专业成长，增加他们对于教学及学校管理

工作的信心和动力，工作效率亦因此得以提升，并可以从工作获得更大的满足感。