

怎样克服外教招聘中遇到的困难？

在招聘外教的过程中，经常会遇到一些问题影响招聘的顺利开展。如何克服这些困难，是需要一定的耐心和策略的。

在开始招聘外教之前，制定一个详细的招聘计划是非常重要的。可以从所需外教的数量、教授科目、工作时间等方面，明确招聘的方向和要求，有效地管理招聘流程。

首先要确定需求，根据学校的教学要求，确定需要招聘的外教数量，教学科目，以及工作时间；然后为招聘职位编写详细的职位描述，包括外教的工作职责、资格要求，以及薪资待遇等信息；并将招聘广告发布在合适的招聘渠道上；通过筛选简历，确定符合要求的候选人进入面试阶段，对外教综合评估。



图源：pixabay

招聘计划要具体到每一个环节，这样在招聘外教时更加有条不紊，能够提高招聘流程的效率，确保选择到符合要求的候选人。

在描述职位时，要做到明确、详细和具体。

职位中需要明确外教需要承担的具体工作职责，如教学任务、管理职责、课程开发；透明地列出薪酬水平、福利、奖励制度和其他待遇，如果有额外的福利，如假期、医疗保险、住宿等，也要包括在内。

再就是所需外教的教育背景、专业知识、工作经验、技能和资格等方面的要求，如果需要外教具备特殊的技能或资格，也需要在职位描述中明确强调这些要求。



图源：pixabay

在职位描述中尽量使用吸引人的语言,突出工作的吸引力,这样才能激发候选人的兴趣。

一个明确、详细和吸引人的职位描述可以帮助学校吸引到高质量的候选人,减少后续招聘过程中的问题和纠纷。

明确了外教的需求后,寻找合适的招聘渠道可以增加找到合适人选的机会。

学校可以将职位广告发布在学校的官方网站上,这样能吸引对职位有兴趣的候选人。

最有效的方式还是将招聘的相关事宜交给专业的外教中介机构来操作,中介机构有丰富的外教资源,可以满足学校的多种需求;而且,中介机构从前期的筛选、沟通、面试、以及到校后的追踪,都是一条龙服务,能为学校节省很多时间和人力,帮助学校有效地招聘到合适的人选。

在整个招聘环节中,面试环节是非常重要的。

在中介机构根据学校的需求,把匹配好的人选推荐给学校后,及时预约面试对候选人进行评估。

在面试前可以准备一系列问题,了解候选人的教育理念、教学方法、以及教育技巧;也可以要求候选人进行教学演示,这样能够帮助学校更真实地了解外教的教学方法和互动能力。面试中也可以制定一些情境问题,了解候选人面试挑战和问题时的应变能力和解决问题的能力。

经过面试沟通选定合适的候选人后,对外教进行背景调查,了解外教之前的工作表现,在工作中担任的角色和职责,教学方法和技巧,课堂互动情况,与学生和家长的沟通情况等,确认候选人的专业素质和信誉,帮助学校做出明智的招聘决策。

确定好了人选，就要及时签合同确认 offer。

合同中明确外教的工作职责、薪资、工作时间、假期和其他相关细节是非常重要的，对外教到校后的管理和稳定都是非常有益的。

合同中外教的工作职责需要与职位描述一致；明确薪资水平，薪酬结构、支付方式以及发放日期，再就是工作的时间安排，包括每周的工作小时数、上课时间、加班要求等。如果有特殊的工作时间安排，也要在合同中注明；确定假期政策，包括年度休假、带薪假期、法定假日等。

注重合同中的一些细节问题，对后期的管理是非常有帮助的。

认真对待招聘的每一个环节，可以有效提高招聘外教的成功率，也有助于外教到校后的管理和稳定。