

新学期的外教最好在开学前招聘到位

不知不觉，假期已过半，距离新学期还有一个月的时间。在新学期开始之前，有招聘需求的学校，可以利用这段时间确定好新学期的人选。

假期确实是一个很好的招聘时间，可以充分利用这段时间来确定好新学期的人选。

那么对于新学期的人选有什么要求，需要具备什么样的素质，就需要学校制定详细地招聘标准，包括外教的国籍教育背景、教学背景等方面的要求。



图源：pixabay

对于所聘用的外教，外专局有明确的规定，必须是母语国籍，本科及以上学历；当然对于筛选外教，外教的教学经验也是一个重要的考量因素。

外教来自不同的文化背景，学校还应该考虑他们是否具备适应和尊重当地文化的能力以及在新的工作环境中的适应能力。

招聘信息中信息越详细，越能够吸引到更符合学校需求的候选人，也有助于学校在筛选简历和面试过程中更好地评估候选人的适应性和教学能力，最终选择最合适的外教人选。



图源：pixabay

利用多样化的招聘渠道是吸引优秀候选人的有效方法。不同的招聘渠道可以吸引不同类型的候选人，提高招聘的曝光度和吸引力。

学校的官方网站是一个直接向学校有兴趣的候选人宣传招聘信息的重要渠道。这需要学校在官网上开设招聘专栏，发布清晰、详细的招聘信息。也可以在知名的线上招聘平台上发布招聘信息，或利用学校的社交媒体平台，吸引更多潜在的候选人。

但目前最高效的招聘方式就是在聘外易外教招聘平台发布招聘悬赏的方式，让平台上的上千家中介集中推荐，以及后期的面试沟通及跟进，到校后的管理，都会有专员负责跟进，会让学校的招聘更加高效、容易。

多样化的招聘渠道，可以帮助学校扩大招聘范围，吸引更多合适的候选人。同时，在招聘信息中突出学校的特色、优势和待遇，能够吸引更多优秀的外教候选人前来申请，从中选择最适合的外教人选。

面试和教学示范是招聘过程中的重要环节，通过面试可以更全面地了解候选人的教学能力、交流能力和教学理念是否与学校相符。

在安排面试前，根据双方的时间，确定好面试时间和地点，并将面试相关信息及时告知候选人。同时，提前准备好面试问题，深入了解候选人的教学经验、教学方法和教育理念；在面试过程中，在条件允许的情况下，学校可以要求候选人进行教学示范，可以更直观地了解候选人的教学风格、教学技巧以及与学生互动的能力。

教学示范是学校了解外教真实的教学情况的关键，在外教教学示范的过程中，学校应该着重观察候选人的课堂组织能力、教学内容设计、教学方法的灵活运用以及学生参与度等方面的能力。

在面试结束后，及时与面试官进行讨论，听取他们对候选人的评价和意见，并根据面试结果，及时总结候选人的优势和不足，并选择最适合学校的外教人选。

通过认真的面试和教学示范，学校可以更好地了解候选人的能力和适应性，对外教做出最客观的评价。

推荐信对于学校评估外教的各方面能力来说非常重要。在面试过程中，学校可以要求候选人提供推荐信，了解候选人的教学能力和学生反馈。

推荐信是候选人的教学经验、教学能力和职业表现的重要证明。在面试的时候可以要求候选人提供推荐信，帮助学校做出参考。

为进一步了解候选人的教学能力和与学生的互动情况，学校可以根据推荐信上的联系方式联系上家单位，了解外教在校期间的表现，教学的活泼度，与学生的互动情况，以及家长的反馈等。

根据上家单位提供的反馈，再结合面试沟通情况，学校可以综合评估候选人的教学能力和适应性。

一旦选择了合适的外教人选，及早与他们商讨合同条款和待遇，特别是在外教最关心的薪资、住宿、假期等方面，在合同中都要重点突出，达成一致意见，对于外教到校后的管理和稳定都非常有利。

招聘是一项非常细致的工作，抓好招聘流程中的每一个环节，这样在新学期开始前，学校就可以顺利确定好新学期的外教人选。