

怎样留住学校现有的外教？

学期很快就要接近尾声了，有的学校（外教招聘）已经开始了下学期人选的招聘，有的则与在校的外教协商续签的相关事宜。

如果学校对现有的外教反馈很好，肯定会希望外教能够留下来，留住现有的外教需要学校花点心思。



图源：pixabay

提供有竞争力的薪资和福利对于留住外教并提高他们的工作满意度至关重要。

考虑到在校期间的表现情况，学校可以适当地增加外教（外籍人才）的薪资，这是一种合理而有效的激励措施，可以提高他们在学校的留校几率。

有竞争力的薪资可以让外教感到他们的努力和贡献得到了认可，激励他们更加积极地投入到教学和学校活动中，增加他们对学校的忠诚度，使他们更愿意留在学校长期发展。外教在学校获得良好的薪资待遇，会更倾向于与学校建立稳定的长期合作关系。



图源：pixabay

提供有吸引力的薪资水平可以帮助学校吸引和留住高素质的外教，提升教学质量和国际声誉，帮助学校在招聘市场上脱颖而出。

薪资的增加一般与外教的工作满意度相关联，对学校制度认可，对工作满意的外教更有可能愿意留在学校，并为学校做出更大的贡献。通过提供合理的薪资调整，学校可以创造更好的工作环境，提高外教的整体满意度。

提高薪资水平可以作为外教专业发展的激励因素，使外教在工作中更加积极和投入；通过提供专项奖励或福利，鼓励外教进一步提升自己的教育水平和专业能力。

很多学校会为外教续签奖励，这是一种很不错的激励方式。

提供额外的续签奖金，作为外教继续留在学校的奖励，可以是一定比例的月薪、一次性奖金或其他形式的现金激励；或者考虑提供额外的福利和补贴，例如住房津贴、交通津贴、医疗保险等，作为续签奖励的一部分，可以提高外教的总体薪资待遇，增强他们的满意度和留任欲望。如果外教选择续签，为外教提供额外的带薪休假或更加灵活的工作安排，增加他们的工作生活平衡和福祉感。

通过定期的沟通和关怀，表达学校对外教的关心，并了解他们的需求和期望。学校可以更好地留住优秀的外教，同时激励他们为学校的发展做出更多贡献。

提供职位晋升和管理机会，让有能力的外教参与到学校的管理工作中，可以激发外教的工作动力，提升他们在学校的投入感，同时培养更多具备管理能力的外教，有助于学校的整体发展和国际化水平提升。

如果外教带有家属或孩子，帮忙解决家属的工作问题，或者是孩子的上学问题，外教也不会轻易地换工作。

让外教感受到在一个温暖、有爱的大家庭中工作，可以增加外教的工作满意度，提高他们留在学校的意愿。