# 全职老师招聘培养手册

来源：网络 作者：心上人间 更新时间：2025-03-15

*全职老师招聘培养手册一、拟定招聘需求1、专业能力专业能力是老师的“武器”，武器的好坏就大致限定了老师能走多远，也限定了机构能走多远，老师是机构的生产力，老师的名片就相当于机构的“封面”，是家长除了价格以外最关心的事情。但老师的专业能力往往无...*

全职老师招聘培养手册

一、拟定招聘需求

1、专业能力

专业能力是老师的“武器”，武器的好坏就大致限定了老师能走多远，也限定了机构能走多远，老师是机构的生产力，老师的名片就相当于机构的“封面”，是家长除了价格以外最关心的事情。但老师的专业能力往往无法直观考察，所以只能体现在学位、学历与专业证书上面，所以在考虑招聘需求时一定要量体裁衣，需要本科还是专科、需要小学教师还是大学教师、需要专业能力强的还是普通的，对应的教师定位就会不同、教学效果就会不同、职业规划就会不同，当然成本也会不同。

2、教学能力

教学能力是老师的“功夫技巧”，单有武器没有套路，那也只是耍花腔假把式，个人认为相比专业能力，教学能力甚至更加重要，它决定了老师能不能把课程信息传递给学员、能不能高效的传递给学员、能不能高效且轻松的传递给学员，能不能让学员有效的接收到课程信息、能不能高效的接收到信息、能不能轻松高效的接收到信息，同时还愿意持续性的接收甚至推荐学员。不同的年龄段、不同的班型、不同的课程设置，对老师的专业与教学能力要求是不一样的，不一定要多好，适合需求才是王道。

3、销售能力

专业能力匹配教学能力是老师招聘的基本需求，销售能力就是老师的“附加技能”了，我把它叫做再生产能力，这里指的能力和课程顾问有所不同，对于老师来说，体现更多的其实是销售意识，他不需要有太多的销售技巧，也不需要有太多的成单套路，但一定要有这个概念，无论是教学、教研、家长沟通、游戏互动等等，都要以新增、续费、转介绍为核心理念，这样才能最大化体现老师这个岗位的产出。

4、性格特点

“其实你很好”，这是不是恋爱阶段最怕看到的字眼，因为下一句一定是“但我们不合适”，这个关系在工作中同样适用，同事间相处的时间往往比家人要多的多，可以说公司就是一个小家庭，能否长期合作和生活下去，性格因素占比是最大的。所以在设置招聘需求时就一定要考虑清楚，你到底需要一个怎样的人。

二、开发招聘渠道

1、高校招聘（对公、个人）

校区规模够大，岗位需求够多，就可以申请直接去高校招聘，这是最有针对性和最快速的方式，小机构就不建议去申请了，也通过不了。校园招聘需要注意两点，第一，刚毕业的学生往往心比天高，跳槽流失几率也非常大，建议配备岗位为助教或初级教师。第二，有很多学生都是从大二大三就开始在校外兼职代课了，相较于大部分无经验的毕业生来说，“质量”要好一些，建议重点关注。

还有一种方式就是通过对接学校社团，前期可以提供渠道、场地、物料、资金帮助社团活动，然后提供实习与就业机会，储备资源，毕业后到校实习，优胜略汰，长期储备。还有一种最原始的方式就是去高校公示栏或其他人流量较大的区域张贴招聘启示，要招兼职就长期张贴，要招全职就毕业季张贴。

2、线上招聘

在互联网高速发展的当下，线上招聘无疑是速度最快、触达最广、时间最快的招聘方式，可以说每一个有求职意向的人都会在各大招聘平台上录入信息和需求，招聘平台也是百花齐放，有各有各的用户群体，各有各的资源优势，那么教培行业应该选择怎样的招聘平台最为高效呢，从供需关系和人才分类的角度建议着重考虑三点。

①

用户数量：

用户数量指我们的目标人才数量，数量越多我们的选择就越多，数量越多才能更精准的筛选需求。

②

时效性：

要从人才库中挑选到适合的人，本身还是一件很费心神的事情，还要沟通了解基本信息，再通过一个阶段建立关系，最后才会入职，大公司都有专门的人力资源部门，而我们教培机构基本都是校长或行政人员兼着做，没有那么多时间去做系统化的流程，想要要提高工作效率，最好选择可以在线沟通的平台，“简单粗暴”。

③

收费：

教培机构不同于其他公司，招聘需求并没有那么大，流失也不会那么快，所以完全没必要去充钱办会员或者买简历，而且用过的人都知道，效果并不好，完全不花钱也不现实，除非你不着急，就只是把招聘信息挂上去，愿者上钩，如不是就需要衡量怎样花更少的钱达到招聘效果

推荐：BOSS直聘、智联招聘、前程无忧

3、资源推荐

各个地方、各个区域、各个圈子都会建立有微信交流群，这种群的目的就是推送最新政策、比赛活动、招聘信息、专业交流等，大多只需要发一个小红包就搞定了，特别是兼职应急招聘，速度最快。

三、招聘信息筛选

1、工作年限

工作年限

工作状态

职业规划

总结建议

应届生

1、终于自由了，终于可以展示自己了，终于不用问家里要钱了，只要有合适的公司要，就愿意去学习。无工作经验、无社会阅历，大部分人“死”学习的路上。

2、心比天高，认为自己是高知识分子，不屑做销售、不屑做行政、不屑做服务，觉得毕业就是要去“干翻这个世界”的，不出一年就被这个世界干的服服帖帖的。

3、找到一家适合的企业踏踏实实工作，一步一个脚印，不断学习进步，这绝对是极少数。

大部分无清晰的职业规划，或自身定位不准确。

对于教培行业来说只有第三类人适合，但短时间内不可能深入了解，不建议投入大量时间去完成小概率事件。

1-3年

被社会和岁月初步洗礼后散去了锋芒，但激情还在，主观认定正确的事“一点就燃”。

大致有一个行业方向，希望找到一家合适的企业挥洒热情。

这个阶段是最有激情的，为梦想为愿景，最容易出成绩创效益，但不宜做管理。

3-5年

激情犹在，后劲不足，动力是一阵一阵的，做事瞻前顾后，但相对上一阶段经验更丰富。

想创业、想做高层、想进大公司。

有激情有动力，但往往需要利益驱使，可做中层管理。

5年以上

激情不再，被社会和岁月磨平了棱角，不愿再做一线工作，习惯用经验和资源做事。

行业基本定型，想进大公司、想挣钱、想稳定。

有干货愿意做事的可做高层管理，但几率不大，中小型机构不建议留任。

2、工作成果

面试时都会把自己包装的很好，往往不会暴露太多缺点，短时间又没有办法考证，那么只能通过工作成果来体现工作能力了，合作完成的、独立完成的、协助完成的，分类考察。

3、教学特点

教学风格和教学方式是不容易改变的，所以在筛选的时候就要注意，严肃的、趣味的、互动的、专业的，和学校的特点一不一致，教案教程是可以培养的，但教学特点短期内改变不了。

四、沟通要点

1、工作经历

通过过往工作经历的了解，可以更细致精确的定位工作能力、优势、劣势，通过工作经历匹配岗位职责，最快速的了解契合度。

2、离职原因

个人认为离职原因非常重要，比如工资、工作内容、发展、等因素，可以了解到他的需求和底线，也可以评定工作状态与价值观，规避招聘成本风险。

3、职业规划

职业规划可以体现出很多问题，比如对自身的定位清不清晰、对行业现状了不了解、逻辑思维是否清楚、有没有明确的方向和计划等，其次是学校的发展方向和个人的发展方向是否有冲突，学校这个平台能否助力个人实现目标。

五、录用试岗

1、考察能力

如果前面的步骤都没有问题，那么就可以录用试岗了，试岗第一就是看实操能力和表述是否相符，如果客观相差太大，可以调岗，降低工作要求和薪资待遇，如果主观相差太大，就是人品问题了，建议劝退。

2、相互选择

试岗阶段就是一个互相了解的阶段，前期先做助教工作，同时熟悉学校其他岗位的工作职责，时机成熟后可以试代课“是骡子是马拉出来溜溜”，彼此确认过眼神，才是真正对的人。

六、挖掘培训

1、挖掘潜在能力

通过层层筛选最终上岗的老师至少在岗位能力上是肯定没问题了（说是层层筛选，其实操作起来很简单，这里只是阐述的比较具体罢了），但除了课时量较大的老师以外，其他人的工作量都是不饱和的（淡季时尤为明显），每个人都有有待被开发的能力，都有附加值，可以通过轮岗来进行考察，增加工作饱和度，为老师创收，同时也提升其工作能力，双赢。

2、专业能力培训

专业能力培训大致分为三类，1.内部切磋教研（工作人员根据学员及家长反馈信息不断优化课程内容，调整上课风格）。2.氛围式培训（内容可以由校长拟定，不需要有太强的专业性，主要让老师感受学校有为老师提供培训福利，以渲染气氛和沟通演练为主）。3.干货培训（这就是实实在在的专业能力提升了，除非是老师出身的校长，教学经验丰富，否则就只能求助外力，可以找资深老师，也可以找朗培，无声植入一个广告）。

七、职业规划

1、专业方向

专业方向分为三个阶段

合格老师：现在大部分老师的状态按部就班的上课和教研，没有新概念灌入，没有人引导的话只会走下坡路，因为市场还是在不断的更新，在专业院校里混混时间还能有一点收获，在教培机构就只能面临淘汰，所以一名合格老师的标准就是不断学习完善课程，优化上课方式，保持激情，这样在这个行业才能成为有用的人。

效益导向型老师：首先是在合格老师的基础上有更多的想法和经验，其次核心价值观是效益、招生、续费、转介绍，无论是上课方式、家长交流、试课体验、活动策划执行都是以产出为主要目的，可以应付并解决大部分家长问题，这类老师在市场上才是香饽饽，是所有机构争抢的对象，对应的大多也是中上层管理岗位。

资深老师：从一而终，坚持做教学教研，在专业上有自己独特的风格，自成一派，打造自己的模式体系，输出教学方式，要做到这个层次必须有长时间的实战经验和成果反馈，基本上也不用有固定的教学点，这样的老师只需要到处做公开课输出就好了，有里子有面子。

2、销售方向

专业能力相对较弱或不想仅仅局限在教学岗位的老师，销售无疑是最好的选择，学习最快、成长最快、见效最快，选择面也更宽，但相对压力更大，不确定性更强，从老师往销售性质过渡可以从试听课和活动策划入手，至少可以培养成效益导向型老师。

3、管理方向

专业老师—教学主管—分管副校长—校长，这大致就是教培机构老师到校长的一个发展趋势，要做校区管理单单教学肯定是不够的，甚至到后期基本兼顾不到教学，必须具备统筹组织能力、销售能力、行政管理能力、应变能力，也就是必须要熟悉和担当校区每个岗位的工作职责。

八、股份期权

1、入股优惠方案

通过考察合格，遇到合适的、可以培养的老师就需要尽快绑定了，根据每个机构的实际投入、校区规模、发展形势的不同可分等级设置优惠力度，如1.可按原始投资入股，且无需复投，投资比例不超过3%。2.可按估值8折入股，投资比例不超过5%。3.可在一年内分期支付入股金。4.可以每月工资代扣方式入股等等。

2、期权奖励方案

期权优惠可设置为岗位长期激励政策，举例参考1.入职满一年的老师在完成年工作任务的基础上可以估值8折购入校区1%股份；2.入职满两年的老师在完成当年工作任务的基础上获得校区1%永久股份（持股一年内离职无条件回收股份）；3.入职满三年的老师在完成当年工作任务的基础上获得校区2%永久股份（持股一年内离职无条件回收股份）。

九、资源储备

招聘绝不是一次性的，人性也永远是贪婪的、捉摸不透的，所以需要建立机构的“蓄水池”，通过以上方式储备师资和渠道，即用即出，这才是一个良性循环。

古有三顾茅庐、千金买马骨，千里马难寻，伯乐更是难求，供需大环境始终是平衡的，用科学高效的方式招揽人才，打造团队，才能事半功倍，但核心永远是要让自己足够优秀，你若芬芳，蝴蝶自来。

本DOCX文档由 www.zciku.com/中词库网 生成，海量范文文档任你选，，为你的工作锦上添花,祝你一臂之力！