**兼职教师管理手册**

其实对于教育培训机构而言，特别是刚刚成立的培训学校，教师团队的控制好坏是能否迅速成长和走向成熟的关键指标。

而对于管理者而言，在初期很难招聘到成熟和稳定的教师力量，因此兼职教师，则成为很多培训机构青睐的教师团队打造的方向。

兼职教师让不少管理者既爱又恨，一方面兼职教师能够迅速提升培训机构的教学力量，另一方面兼职教师又存在着不稳定和难以管理的风险。管理得当，兼职老师可以成为教师队伍的中坚力量；管理不当，则可能会因为其不负责任的行为败坏学校口碑，带来极恶劣的影响。

那么，作为培训机构的管理者，该如何正确对兼职教师进行管理呢?

1. **兼职老师日常管理规范**

除了要和兼职教师签订的聘用合同，还需要对兼职教师有一个管理上的规范，开诚布公地明确每个人的职责是什么，奖励和惩罚的依据是什么，让每个人稔熟于心。当然这个规范需要灵活运用，“因校而异”，具体如下可做参考：

1. 兼职教师职责是什么？

比如开课前应该干什么，制定教学进度计划、教案、备课等;开课中应该干什么，比如授课方式、时间、板书、答疑批改作业、搞好考试分析、保证教学质量等;课后应该做什么，比如填写教师授课进度计划、教学日志、试卷分析、教师授课总结等。

2. 兼职教师出勤的规定

兼职老师由于职位的特殊性大多行为散漫，自我约束力薄弱，迟到现象泛滥成灾，这些看似微不足道的个人行为却关乎整个教学活动的用户体验，甚至影响学校的口碑和品牌传播。因此针对培训机构兼职教师迟到乱象，不可掉以轻心，一般可这样规定：不迟到、早退，迟到一次扣工资XX元，迟到二十分钟扣一节课工资，教师如有事不能来上课，提前XX天向请假，以便调课，无故旷课一节，扣当节课工资，并加罚XXX元等等。

**二、兼职老师工资发放**

新的劳动合同法第72条规定：非全日制用工小时计酬标准不得低于用人单位所在地人民政府规定的最低小时工资标准。非全日制用工劳动报酬结算支付周期最长不得超过十五日。

就是说，根据该条规定，兼职应该是不超过15日就结算劳动报酬。新劳动法在2008年1月1日起实施，其实很多教师是不知道新劳动法关于兼职的这个规定的。对于培训机构来说，兼职老师不靠谱是个常见现象，除了用制度来约束，用薪金来约束也是比较行之有效的方法。

因为兼职教师群体的特殊性，所以在管理上与全职教师不能一味的使用同一套管理制度，整体上要求同存异。具体到工资发放上，大部分兼职教师是冲着报酬来的，所以在薪资水平及发放日期上可以多关注了解一下兼职教师的个人需求，尽可能在大的规范下满足他们的个人特殊情况需要，让他们切身感受到真诚备至的关怀。

## ****三、兼职教师培训****

对于教育培训机构而言，彼此之间的相互竞争最后的落脚点永远是教学水平的相互较量。评判一个教育机构教学能力的标准不是看一两位名师的教学水平多么出众，而是看学校整体的教学水平。

很多刚起步的教育机构出于控制成本的需要，也为了充实教学力量，在教学队伍中有很多兼职教师，但不能因为是兼职教师就放松对其教学水平的标准，反而应该提高标准，让学生家长对兼职教师的教学能力有目共睹，连兼职教师都不一般，更何况专职教师，口碑就是这么口耳相传开来的。兼职教师不像专职教师经过了层层筛选，兼职教师队伍的教学水平参差不齐亟待规范。

老师虽然是兼职来的没错，但他的教学能力却关乎到学校的口碑，因此在抓教学上兼职与全职应该一视同仁。要重视兼职教师的教学培训，同时也要让他们参与到教研活动中，与全职老师共同研究探讨教学中出现的问题，对他们来说也是一种学习。让培训教研贯穿整个教学工作，不仅能提升他们的专业能力，获得学生家长的认可，增强参与感，也能让兼职教师感受到归属感和责任感，从而更加专注教学。

其实不仅是教学培训，在其它很多管理工作的细节上也可以多关注一下兼职教师这个群体，尽可能的与专职教师享受同样的待遇，虽然会增加很多成本开支，但是从长远来看会提升兼职教师的心理感受，也会无形中提高他们的责任心，从根本上减少无故迟到旷课的现象。

## ****四、做好兼职教师备份工作****

即便在成熟完善的制度体系下，仍不可避免会有些“特立独行”的人以打破规矩来刷存在感。当兼职教师个人主观意识薄弱，且制度对他毫无约束力的时候，就要另辟蹊径来保证教学进度不被破坏。这时候备份老师就显得至关重要。无论是自己亲自上阵还是找专职老师来替代，一定要确保将兼职教师缺课所造成的影响降到最低。

 管理得再好，兼职教师群体的不稳定性也是很难消除的，由于工作本身的性质导致他们的流动性很大，因此一定要充实学校的专职教师队伍，以专职为主，兼职为辅，毕竟专职教师才是能真正拔高教学水平、营造良好口碑、扩大学校影响力的关键。在专职和兼职上，要抓主要矛盾，让兼职教师的可替代性不再成为影响教学的因素。

在中小型教育机构，兼职教师是其教师队伍中一支不容小觑的力量，但其不稳定性和工作规范中的随意性却一直困扰着很多校长，让他们爱恨交加，相爱相杀。兼职教师像一把手术刀，使用得当可以医病救人，使用不当也可以伤人害人。对学校来说也一样，管理得当，完全可以扛起教学大旗，管理不当则会影响学校口碑和发展。双刃剑向来不好执掌，归根结底还是要结合本校具体情况，凭借恰到好处的兼职教师管理打一个漂亮仗。