



浙江省“三位一体”综合评价招生考试系列辅导教材

浙江省

“三位一体”综合评价招生考试
面试专用辅导教材

中大教育考试教研中心 编



科学出版社

浙江省“三位一体”综合评价招生考试系列辅导教材

浙江省“三位一体”综合评价招生考试 面试专用辅导教材

中大教育考试教研中心 编

科学出版社

北 京

内 容 简 介

随着“三位一体”综合评价招生考试日渐制度化、规范化,社会认可度不断提高,越来越多的考生走上了“三位一体”应考之路。为帮助各位考生深入了解和掌握面试环节各类题型的基础理论与解题技巧,本书结合浙江省内各高校出题趋势和历年真题,深刻剖析结构化面谈法、无领导小组讨论及材料面试题等各类面试题型,给予考生最为翔实的试题解读和作答指导。此外,书中还结合当前高中生的心理和生理状态,给出了面试备考、应考期间所能够采取的自身调整方式,有助于考生更好地面对考场环境,最大限度的发挥自身实力。

本书可以作为即将参加“三位一体”综合评价招生考试学生的指导书,也可供其他参加面试人员参考使用。

图书在版编目(CIP)数据

浙江省“三位一体”综合评价招生考试面试专用辅导教材/中大教育考试教研中心编. —北京: 科学出版社, 2015

(浙江省“三位一体”综合评价招生考试系列辅导教材)

ISBN 978-7-03-045656-4

I. ①浙… II. ①中… III. ①课程-高中-升学参考资料 IV. ①G634

中国版本图书馆 CIP 数据核字(2015)第 216281 号

责任编辑: 戴 薇 韩 东 / 责任校对: 刘玉靖
责任印制: 吕春珉 / 封面设计: 东方人华平面设计部

科 学 出 版 社 出版

北京东黄城根北街 16 号

邮政编码: 100717

<http://www.sciencep.com>

三河市骏杰印刷有限公司印刷

科学出版社发行 各地新华书店经销

*

2015 年 9 月第 一 版 开本: 787×1092 1/16

2015 年 9 月第一次印刷 印张: 20 1/2

字数: 469 000

定价: 42.00 元

(如有印装质量问题, 我社负责调换<骏杰>)

销售部门电话 010-62134988 编辑部电话 010-62135120-2005

版权所有, 侵权必究

举报电话: 010-64030229; 010-64034315; 13501151303

浙江省“三位一体”综合评价招生考试
面试专用辅导教材编辑委员会

主 任：杨东晓 陈学崇

副主任：洪焕坪 杨艳宏 方水明

委 员：（以姓氏拼音为序）

陈海华 陈勤勇 陈学崇 方水明 洪焕坪

蓝少鸥 李定安 李子文 刘 珮 刘登顺

索奕双 童月红 王 勇 王李忠 王惠芬

魏王懂 徐 建 徐盛灯 杨东晓 杨艳宏

周耀林

前 言

随着“三位一体”综合评价自主招生考试日渐制度化、规范化以及社会认可度不断提高，越来越多的考生走上了“三位一体”应考之路。如果将“三位一体”自主招生考试比喻成一场体育赛事，笔试对于广大考生来说就是资格赛与预赛，面试是最后的决赛与冲刺。而对于这场“决赛”，考生在搜集相关信息积极备考的同时，有必要借助于一些教辅类书籍进行系统化、规范化的复习准备。

为此，中大教育在过去数版畅销教材的基础上，总结经验，全面升级，汇集了许多在“三位一体”自主招生考试领域有深入研究的专家学者的经验，以及历年来数千名成功考生的心得体会，推出了“三位一体”考试系列教材，希望能对广大考生有所裨益。

本书具有以下几个特点与优势。

（1）能够快速上手

“三位一体”自主招生考试因为具有一定的“信息壁垒”，初次接触面试的考生大多对看似神秘的形式与内容感到困惑，本书区别于许多教材在于帮助考生解困答疑，对“三位一体”自主招生考试的本质、形式、应对策略等方面的内容进行了科学的归纳，讲述深入浅出，逻辑层次明确。对于不同程度的考生，本系列教材都能够使其快速找到有用的内容进行研读，可以说是一本理论性与实用性高度结合的“实战手册”。

（2）内容准确翔实

本套书从策划及编写初期开始，完全针对“三位一体”自主招生考试环节而设计，不同于其他书籍收录了大量的公职人员及企业招聘考试内容，本套书指向性更强，指导性更强。在此基础上，内容翔实、具体，并融合了理论与实战经验，完全适用于广大学子甚至是“零基础”的考生。

（3）符合最新“三位一体”自主招生考试发展趋势

随着“三位一体”自主招生考试近几年来飞速发展，面试无论在形式上还是内涵上，都有了质的改变。本系列教材完全贴合了“三位一体”自主招生考试发展的新趋势，在选取的素材上唯新唯精，在实战技巧上打破早已陈旧的套路，以期为消费者提供切实有效的指导。

（4）原创性

中大教育历来强调教学内容的原创性、实战性、科学性。数年来，每当中大教材推向市场，都会受到广大读者的青睐，但同时也会被其他教育培训机构效仿。本系列教材的内容虽难免再次被抄袭，但我们真诚地希望广大考生都能从中得到原汁原味的内容，学到正确的知识，这也符合中大教育一贯的治学理念。

愿各位考生能够通过本书得到实实在在的帮助。

目 录

第一篇 “三位一体”自主招生面试考情揭秘

第一章 “三位一体”面试权威解读	3
第一节 “三位一体”面试总体分析	3
第二节 “三位一体”面试的实施	10
第三节 面试评分标准	21
第四节 面试考场安排	28
第二章 “三位一体”结构化面试考情分析	30
第一节 结构化面试的基本信息	30
第二节 “三位一体”结构化面谈法题型简介	32
第三节 “三位一体”无领导小组讨论题型简介	35

第二篇 “三位一体”自主招生结构化面谈法考情透析

第三章 结构化面谈法概述	43
第四章 综合分析类	44
第一节 概述	44
第二节 社会现象分析型	45
第三节 言辞分析型	60
第五章 时事热点类	65
第一节 时事热点基础	65
第二节 2015 年时事热点类面试题目预测	90
第六章 人文素养类	152
第一节 中国近代文学备考重点	152
第二节 中国古代文学备考重点	167
第七章 科技素养类	174
第一节 科技知识点睛	174
第二节 日常生活科技小常识	190
第八章 自我认知类	197
第一节 自我认知类题目概述	197
第二节 自我认知类题目精解	198
第三节 专业拟合测评七谈	202

第三篇 “三位一体”自主招生材料型面试题考情透析

第九章 材料型面试题透视	209
第一节 题型概述	209
第二节 材料题认知	209
第十章 材料型面试题详解	211
第一节 答题方法详解	211
第二节 题型巩固训练	214
第三节 材料型面试题复习方略	222

第四篇 “三位一体”自主招生无领导小组讨论考情透析

第十一章 无领导小组讨论理论概述	253
第一节 无领导小组讨论简介	253
第二节 无领导小组讨论考评机制	255
第十二章 无领导小组讨论题型精讲	257
第一节 开放式问题	257
第二节 选择类问题	258
第三节 排序类问题	260
第四节 资源争夺型问题	262
第十三章 无领导小组讨论作答策略	265
第一节 快速解题技巧	266
第二节 准确选择自身角色	270
第三节 全面掌控实战技巧	271
第四节 无领导小组讨论考前准备工作	277

第五篇 “三位一体”自主招生面试备战终极策略

第十四章 面试形象准备	283
第十五章 面试情绪调节	293
第十六章 实战经验分享	294
第十七章 面试考场言语技巧	300
第十八章 如何缓解面试前焦虑、紧张情绪	305
后记	316
参考文献	317

第 一 篇

“三位一体”自主招生面试考情揭秘

第一章 “三位一体”面试权威解读

第一节 “三位一体”面试总体分析

一、面试总体概况

面试，是一种通过精心设计，以交流和观察为主要手段，以了解考生的综合素质及相关信息为目的的测试方式。在面试过程中，考官可以根据考生当场对所提问题的回答，考查考生综合分析问题的能力、知识储备、应变能力、自我情绪控制能力、语言表达能力以及举止仪表和气质修养等多方面素质。与公职人员招录及企业招聘面试相比，“三位一体”面试由于其独特的知识背景和能力要求，而具有以下几个特点。

（一）去专业性

“三位一体”自主招生面试采用高校自主命题的方式，采用同样的程序和规则组织面试，但会根据考生自身特点和所报专业不同而进行差异化命题，以此来全面、准确地考查考生的整体素质，并最终取得效率与公平的最佳平衡。这就要求“三位一体”自主招生考试中的面试环节具备去专业学科性的特点，以此来避免面试过程中明显的专业倾向所导致的潜在不公。

（二）强综合性

与去专业学科性相联系的是，“三位一体”自主招生面试具有很强的综合性。它不强调单一的专业背景或者能力素质，而是强调考生应当在强刺激的环境下，能够充分展现其自身良好的综合素质。作为考生来说，既需要牢固掌握课堂上所教授的各类学科知识，同时也需要进行学科知识与社会常识之间的融会贯通，方能游刃有余地应对“三位一体”自主招生面试环节。

（三）一定的主观性

“三位一体”自主招生面试主观性主要体现在两个方面：一是考生所面临的测试题目具有很强的主观性，是主观题目而非客观题目，部分题目甚至没有确定的标准答案，这就要求考生在回答问题的过程中必须准确把握考官出题的初衷以及考官思维的偏好；二是考官在评分的过程中具有较强的主观性。一般而言，由于试题的主观色彩比较浓，而考生在考场上的作答主观意识又比较强烈，因此考官在根据既定测评要素、测评标准进行标准化打分的过程中，又不可避免地带有较强的主观性，往往难以完全排除自身阅历经验、价值判断的影响。

（四）强针对性

与公职人员招录的规范性和企业招聘面试的随意性相比，“三位一体”自主招生面试具

有很强的针对性。这是由于“三位一体”自主招生面试由各高校自行组织，选拔优秀学子进行培养，在题目设置和形式选择方面均立足于学校人才培养方向和需求。较强的人才选拔针对性有利于选拔高素质的考生，这样才能实现高校自主招生面试设计的初衷。这种规范性体现为在面试程序、规则纪律、考官组成、试题难度、题本结构等各个方面都尽力做到制度化、程序化、规范化。唯有如此，才能保证不同的考场、不同的考官、不同的试题、不同的入场顺序等所有个性变量，都不会影响面试的公平性。

企业面试经常会出一些很不规范的测试题目，如将一把扫帚故意扔在地上，以测试应聘者的道德素质和临场反应，而正常情况下这类题目在“三位一体”自主招生面试中是不会出现的。再如，企业面试往往是考官和考生相互交谈，甚至出现考官不断追问考生的现象，有时这种追问具有很大的随意性。如果在“三位一体”题目设计中出现了追问，也一定是有规定的追问内容与方式，以此来规范考官的面试行为。

（五）可重复性

为了保证整个面试过程的公平性与规范性，面试环节及题目设置就必须具有极强的可重复性。这种可重复性表现在两个方面：第一，试题的结构、难度、风格具有可重复性。一旦试题结构、难度、风格出现了明显的区别，就意味着整套题的设计本身是失败的，而且对考生是有失公平的。第二，考试的所有程序具有可重复性。整个面试的流程，从下发面试通知、政审、抽签候考、入场面试、考官评分、考生退场到最后公布成绩，都是按照预先设定以流水作业的形式来完成的。面试就是不断地将这些程序在每一个考生身上进行重复的过程。“三位一体”自主招生面试的可重复性就意味着面试本身是可以破解的，是可以预先加以训练的，是可以有针对性地进行准备的，这为我们的面试复习与准备带来较大的便利。

（六）有限的互动性

企业面试具有强烈的互动性，往往是以交谈的方式来进行的，也就是双方一问一答，这不仅仅是主考人不断地追问应聘者，而且包括应聘者向主考人提问，以便双方能够尽快加深彼此之间的认识与了解。与之相比，“三位一体”自主招生面试的互动性水平比较低，一般情况下是考官按照预先设定的规范对考生提出问题。在一定意义上，考官会根据考生的实际情况与表现进行客观评判。但实际上，由于面试具有一定的主观性，尤其是考官在打分的时候很难完全排除自身因素的影响，很难百分之百地从客观、中立的角度对考生进行评分。因此，“三位一体”自主招生面试有限的互动性对考生的综合素质与临场发挥水平提出了更高的要求。考生必须在双方没有直接的、随意的互动交流的前提下，借用“三位一体”自主招生面试的平台和考试题目，把自身的优点充分地展现出来，与考官进行高效、良好的沟通。这无疑是广大考生所欠缺的。如果考生做不到这一点，“三位一体”自主招生面试的成功率就变得很低了。

（七）科学性

面试仅仅是“三位一体”自主招生面试的一个手段，其最终目的是以公平、公正、公开的方式，选拔出德才兼备的高素质人才，这就要求“三位一体”自主招生面试的设计必

须具备较强的科学性。这种科学性体现在以下三个方面：第一，在题目内容的选择上，必须能够反映对于优秀高中学子的独特要求，必须能够考查出考生对社会的关注程度、基本的人文素养以及将课堂知识融会贯通的全面素质。第二，在题目难度的选择上，必须符合正态分布，题目过于简单，考生面试成绩的差异就微乎其微，面试也就失去了自身的意义；难度过大，同样会造成分数普遍比较低，相互之间分不开层次，在折算之后，无法体现出考生整体实力的差异性。因此，面试题目的难度直接关系到“三位一体”自主招生是否成功。第三，在测试的手段上，必须符合科学性的要求。面试要给考生一个强刺激的环境，在这种强刺激环境下，考生往往能够表现出内心最深处的想法，个人的素质也就往往能够得到最充分、最客观的展现。

二、面试模式

面试模式可分为结构化面试、半结构化面试和非结构化面试三种，每一种模式又可具体细分为面谈法、无领导小组讨论等具体形式。按照标准化面试相关规定，根据面试对象和招考职位的要求，“三位一体”面试可以采取不同模式。从过去几年的面试实例来看，结构化面试占据主流位置，这也是由“三位一体”自主招生考试的科学性所决定的。此外，也曾出现将结构化面谈法与无领导小组讨论相结合的考查方式，以达到公平、全面选拔的目的。

（一）结构化面试

所谓结构化面试，是指面试题目、面试实施程序、时间安排、评价标准、考官构成等方面都在统一明确的规范下进行的面试。正规的“三位一体”自主招生面试一般为结构化面试。所谓结构化，包括三个方面的含义：一是面试过程把握（面试程序）的结构化。在面试的起始阶段、核心阶段、收尾阶段，主考官要做些什么、注意些什么、要达到什么目的，事前都会进行相应的策划。二是面试试题的结构化。在面试过程中，主考官需要考查应试者哪些方面的素质，围绕这些考查角度主要提哪些问题，在什么时候提、怎样提，这些内容在面试前都会做出准备。三是面试结果评判的结构化。从哪些角度来评判应试者的面试表现，等级如何区分，甚至该如何打分等，在面试前都会有相应规定，并在众考官之间统一尺度。结构化面试的模式非常固定，就像一份口头化的考卷。

虽然考查模式比较固定，但结构化面试的形式非常灵活。除了最常见的面谈法以外，还有诸如无领导小组讨论、文件筐作业等很多方式。有的引用国外评价中心技术包含的考查方法，有的来自国内单位考官的发明创造，各自有各自的特点和应对方法。常用的结构化面试方法主要有以下几类。

1. 结构化面谈法

1) 问答式。由考官按面试题本要求提问，考生在规定时间内解答。一般采用必答、选答、顺应式解答三种形式。

2) 答辩式。考生就某种理论、意见或行为提出见解，并应对考官事先准备好的质询、质疑。

2. 无领导小组讨论法

将考生按相同或相近的报考职位分组，每个小组在无明确领导的情况下，按照一个简

单程序就某个问题进行思考、讨论、阐述、汇总，通过各自提出见解，互相磨合得出共同的结论，最后推举一位组员代表全组做总结陈述。

3. 情景模拟

情景模拟面试通过设置一定的模拟情况，要求应试者扮演某一角色并进入角色情景中，去处理各种事务及各种问题和矛盾。考官对考生在情景中所表现出来的行为进行观察和记录，以测评其素质及潜能，或看其是否能适应或胜任专业发展。这也是“三位一体”自主招生面试常用的一种测试方法。

4. 文件筐作业法

布置一批待处理文件或提供一定的素材，考生根据这些素材和考官的要求处理文件，并回答有关问题。

5. 现场操作法

现场操作法是设计某种工作环境，在模拟中运用各种手段测试考生的专业技术、操作能力和对某种业务技能掌握的熟练程度。

需要注意的是，结构化面试中的面谈法是近年来“三位一体”自主招生考试经常采取的面试方法，与其他面试方法相比，结构化面谈法更适应大型人才选拔考试。它更加科学、正规、系统，程序更严密，更便于组织实施，且测评结果的效度和信度得到普遍认可。

从理论上讲，结构化面试中的无领导小组讨论法具有更好的效度与信度，更有利于考官对考生的综合素质做出合理的评定。无领导小组讨论也在实践中不断完善自身的设计，以便更好地考查考生的综合素质，特别是在 2015 年浙江省高校“三位一体”自主招生面试中，超过 80% 的院校采用此类面试方法进行考查，不论是考官要求还是考生反映，均表现出对无领导小组讨论形式的充分认同，预计未来这将成为极为重要的一种面试形式，因此需要引起考生的高度重视。有鉴于此，本书将特地专辟一章，根据实际辅导与实战经验，指导考生高效应对无领导小组讨论面试。

（二）半结构化面试和非结构化面试

半结构化面试，是指只对面谈的部分因素有统一要求而另一部分由考官自主把握的面试模式。例如，可以规定统一的程序和评价标准，但面试题目允许根据面试对象有所变化。一种变化是指考官当场在题目范围内指定若干题目，另一种变化是指考官可以就考生的回答进行追问。非结构化面试，是对与面试有关的因素不做任何限定的面试，也就是通常没有任何规范的随意性面试。

值得注意的是，虽然在“三位一体”自主招生面试中尚未使用半结构化面试，但这类面试方式最近在部分公职人员考试的面试环节中出现，引起一定关注。这种模式可以看作对结构化面试的修正，因为结构化面试的内容较为固定，容易被考生掌握，使答案成为“模板”。而且，考官的主动性难以发挥、收集信息的有限性等不足也比较明显。为了对结构化面试稍加改进，保证面试的公平性和灵活性，部分考试加入了自由提问的部分。考官通过对应试者进行深入的追问来了解应试者在特定情况下是如何处理问题的。

这样能比较有效地避免应试者伪装自己，从而提高面试的区分度，体现了因人施测与发挥主考官主观能动性的特点。这种模式在所有的跨国企业面试中都是核心考试方式，将来也可能有少数地区的公务员考试继续采用，但不是“三位一体”自主招生考试的主流，考生稍加注意即可。

非结构化面试比较特殊。在这种模式中，面试的组织是随意的，关于面试过程的把握、面试中要提出的问题、面试的评分角度与面试结果的处理办法等，主考官事前都没有精心准备与系统设计。非结构化面试颇类似于人们日常非正式的交谈。除非面试考官的个人素质极高，否则很难保证非结构化面试的效果。非结构化面试模式迄今为止没有出现在“三位一体”自主招生考试中，未来也不太可能出现。

三、面试构成要素

面试要素，是指构成面试的一些基本的必要因素。面试要素有 10 个，这些要素是任何一项面试活动都不可缺少的，它们的有机结合是面试活动成立的前提条件。在不同的面试活动中，这些要素的表现形式和作用是不同的。合理地分配这些要素，是做好面试工作的基础。

（一）面试目的

面试目的，是指面试想要达到的目标，希望实现的结果。在“三位一体”自主招生考试中，面试的目的是从职位出发，实现对考生综合素质的有效测评，选出德才兼备的高素质人才。

（二）面试内容

面试内容也叫测评项目或测评要素，指面试需要测评的考生的基本素质。在面试时一般把考生的素质结构划分为许多具体的素质指标，施测时只选择部分重要的和相关的素质进行测评。因此，如何恰当地、有针对性地选择与岗位要求密切相关的素质进行测评，是十分重要的问题。

（三）面试方法

面试方法是指面试活动的组织方式，是影响面试效果的重要因素之一。不同的面试方法对考生素质测评的侧重点也不同，在面试时存在一个面试方法的选择问题。常见的面试方法很多，如结构化面谈法、情景模拟法、无领导小组讨论法等。结构化面试一般采用面谈法。

（四）面试试题

面试试题主要指面试考官向考生提出的各种不同的行为要求。面试方法不同，提出的要求也不同。在自由面谈中，这种要求表现为“随意的话题”；在结构化面谈中，这种要求表现为精心设计的一个个具体的“问题”；在无领导小组讨论面试中，它表现为“讨论的议题”；在情景测评中，试题则表现为具体问题情境中的各种要求；在文件筐测评中，试题又往往表现为一堆待处理文件，需要考生根据题目限定的条件与要求，做出最佳选择。

（五）面试考生

面试考生是面试试题的直接考查对象。在面试中，考生通过对面试试题的反应，即作答，达到被测试的目的。

（六）面试考官

面试考官是面试的直接组织者，在面试中扮演着十分重要的角色，面试考官的素质如何对面试结果有很大的影响。面试考官的任务是提出问题，了解考生在面试中的行为表现并进行素质测评。

（七）面试时间

面试时间是面试活动在时间维度上的体现。一般来说，在其他条件不变的情况下，面试的时间越长，面试结果的可信度越高。但是，在实际面试中受多种因素的影响，面试时间往往不可能太长。因此，如何在较短时间内得到全面准确的考生信息是一个值得研究的问题。近年来“三位一体”自主招生考试的面面试时间不固定。结构化面谈法每位考生时长一般为15分钟以内，无领导小组讨论一场时长为50~60分钟。

（八）面试考场

面试考场是面试活动在空间维度上的体现。面试考场的布置是影响面试实施效果的关键因素。面试场地的大小、考官与考生位置的安排、光线的明暗，以及噪声干扰等问题对面试都有一定的影响，这些都是布置面试考场时需要考虑的因素。

（九）面试信息

面试信息主要包括考官信息和考生信息两种。考官信息是指面试测评过程中考官所发出的信息。最主要的考官信息是考官对考生下达的测试指令，以及对考生的行为反应所表现出的态度等。考生信息，是指面试测评过程中考生所表现出的行为反应信息，包括自觉发出的和不自觉发出的、语言的和非语言的信息。最主要的考生信息是对考官的提问所发出的行为反应信息。

（十）面试评定

面试评定是指面试考官利用事先拟定的测评标准，根据考生的行为表现对其相关素质进行评分或评价。

后面章节将对结构化面试的内容、方法、程序、考官、考生、试题、时间、考场、信息、评定等方面详细论述，以便考生对“三位一体”自主招生面试各个环节均有深刻认识，做到了如指掌、知己知彼。详细了解面试各个环节和要素，对考生树立强烈的面试自信心有很大帮助。

四、面试测评要素

测评要素是指要对考生进行测评的项目。测评要素分为通用测评要素和学校自设要素。通用要素是必考内容，所占比例超过60%。“三位一体”自主招生面试中，在通用测评要素

和学校自设要素比例分配上,有的学校全部采用通用测评要素对考生进行面试,有的学校采用通用测评要素和部门自设要素相结合的方法来对考生进行面试。

通用测评要素主要包括自我认知与拟报专业的匹配性、知识学习能力、应变能力与情绪自我控制、综合分析能力、联想与拓展能力、言语表达能力、举止仪表。具体的面试测评要素由录用高校确定。确定面试测评要素的基本原则如下。

第一,根据拟报专业的知识特点、发展前景、知识难易程度等方面对人员的要求,确定要素项目。

第二,选择面试测评要素,应当适应和发挥面试功能,避免与笔试环节的测评内容重复。

第三,根据不同测评要素的可测程度及与拟报专业要求的关联程度,确定其分数权重。

五、面试的作用

面试与笔试相比,具有以下几个作用。

1. 可以考查到笔试等人员甄选手段难以考查到的内容

笔试是以文字为媒介,考查一个人的知识水平、素质能力,但很多素质特征很难通过文字表现出来,如一个人的仪表风度、口才、反应的敏捷性等。有些素质特征虽然可以通过文字形式来表达,但因为应试者的掩饰行为或其他原因没能表达,而这些特征可以通过面试来考查。例如,对某些隐情,应试者往往不愿表露。对这些不愿表露的东西,在文字性的笔试、问卷等测试中,可以做到天衣无缝,但在面对面、眼对眼的面试中,就很难做到了,因为我们的身体不容易撒谎。

2. 可以综合考查应试者的知识、能力、生活经验及其他素质特征

面试是主考官和应试者之间的一种双向沟通活动,但面试的主动权还是控制在主考官手里。面试测评时主考官要专即专、要广即广、要深即深、要浅即浅,具有很大的弹性和灵活性。笔试和心理测验等在这方面均不如面试。

3. 可以弥补笔试的不足,并有效地避免高分低能者和冒名顶替者

有人在笔试过程中没发挥好,如果仅以笔试成绩作为录用依据,那么这些人就没有机会被录用了。但如果再辅之以面试形式,就给这些人再次表现的机会。在“三位一体”自主招生中,有些人虽然笔试成绩不算很高,但在面试中对答如流,表现极佳,显示出了很大的发展潜力,从而成为理想人选。此外,笔试还存在一定局限性,笔试成绩难以真正全面地反映一名考生的综合素质。有些人的笔试成绩很高,但面试时言语木讷,对所提问题的回答观点幼稚、没有深度;有的人则只能背书本知识,分析问题和解决问题的能力很差。

4. 面试可以测评应试者的多方面素质

从理论上讲,面试只要精心设计、时间充足、手段得当,就可以准确地测评出应试者的任何素质。如果说心理测验中的许多问卷是测评应试者的智力、心理、品德等素质的有效手段,那么把这些心理测验中的问题以口头问答的形式表现出来,往往会收到与笔试不同的效果,由于信息量利用的频率高,其测评质量会更高。如果在面试中引入无领导小组讨论、角色扮演、管理游戏等情景模拟的人员甄选手段,还可考查应试者的组织能力、领

导能力等；如果引入操作演示的方法，还可直接考查出一些应试者的实际操作能力，甚至对应试者的身体状况，通过面试也可获取大量信息。

第二节 “三位一体”面试的实施

一、面试命题

命题是面试实施的前提，因此，考生备考“三位一体”自主招生必须要首先了解“三位一体”自主招生面试的命题，要对面试题目的命制、基本原则与要求、特点、程序等相关情况有一个基本的了解与认识。这也可以使面试准备工作不偏离大的方向。本节面试试题的特点、面试题本均以结构化面试为例。

（一）“三位一体”自主招生试题命制情况

“三位一体”自主招生考试由各高校命题组自行确定命制题目，考试方式主要有结构化面谈和无领导小组讨论两类。自2011年“三位一体”自主招生开始以来，省内各高校面试的组织和命题都开始逐步规范化、统一化。

不论哪种类型，面试试题命制一般都要经历以下几个环节：专业分析和考生分析、材料选用、试题编制和选定、试题印制、试题使用。考生应基本了解本部分知识，对深入把握测评要素有很大帮助。

（二）面试命题的基本原则

由于“三位一体”自主招生面试具备规范性、可重复性、科学性的特点，因此面试题也必须具备相应特点，同时，面试题目还要具备可操作性。

面试命题的基本原则主要有以下几点。

1. 导向性

这一原则要求在设计和编制“三位一体”自主招生试题时，应着眼于党和国家的教育方针政策的导向性，使用现实生活中富有教育意义的热点问题以及与招录专业相关的思想、知识考查性较强的试题，要防止使用那些格调低下、内容庸俗，甚至与国家教育目标相背离的问题。

2. 针对性

针对性是指“三位一体”自主招生命题应根据考生拟报专业实际需求的专业知识、技能、素质、工作能力、心理素质来设计试题，要充分体现不同层次、不同专业要求的特点，突出需测试内容的重点，使测试内容具有针对性。这里需要说明的一点是，面试测评的是一些应试者的通用能力，虽然在题目命制时有针对性，但不会涉及过于细节化的专业知识（部分特殊专业除外），面试题目通用性较强。

3. 互补性

面试一般都是通过笔试之后进入的第二阶段的考试，因为面试是为了弥补笔试的不足。