

offcn 中公教师 | 严格依据教师招聘考试要求编写

教师招聘考试 辅导教材

试讲与答辩

中公教育教师招聘考试研究院◎编著

2017
中公版

本书适用于各地区教师（含特岗）及其他事业单位（教育类）招聘考试

购书
享有

中公移动自习室(www.mzixi.com)

世界图书出版公司

offcn中公教师 | 严格依据教师招聘考试要求编写

教师招聘考试辅导教材

试讲与答辩

中公教育教师招聘考试研究院 © 编著

世界图书出版公司

北京·广州·上海·西安

图书在版编目(CIP)数据

试讲与答辩 / 中公教育教师招聘考试研究院编著. —北京:世界图书出版公司北京公司, 2016.10
教师招聘考试辅导教材

ISBN 978-7-5192-2001-3

I. ①试… II. ①中… III. ①中小学-教师-聘用-资格考试-教材 IV. ①G451.1

中国版本图书馆 CIP 数据核字(2016)第 255401 号

教师招聘考试辅导教材·试讲与答辩

编 著: 中公教育教师招聘考试研究院

责任编辑: 董 亚

特约编辑: 蒋沁方

装帧设计: 中公教育图书设计中心

出 版: 世界图书出版公司北京公司

发 行: 世界图书出版公司北京公司

(地址: 北京朝内大街 137 号 邮编: 100010 电话: 64077922)

销 售: 各地新华书店

印 刷: 三河市恒彩印务有限公司

开 本: 889 mm×1194 mm 1/16

印 张: 12

字 数: 288 千

版 次: 2016 年 10 月第 1 版 2016 年 10 月第 1 次印刷

ISBN 978-7-5192-2001-3

定 价: 35.00 元

如有质量或印装问题, 请拨打售后服务电话 010-82838515

前言

自 2003 年教育部推进教师聘任制改革,制定“凡进必考”的教师公开招聘考试制度以来,教师招聘考试在探索中不断发展,正规化、专业化趋势十分明显,对应试者的综合素质要求越来越高。浙江、福建、江西、安徽、广西等省(或自治区)已在全省(或自治区)范围内实行统考。教师招聘考试在省(市或自治区)实行统考实为大势所趋。

教师招聘考试从教师应有的职业素养、专业水平、教育技能等方面对应试者进行全面考核,择优录取。由各地教育部门或人事部门发布招聘简章,应试者经过报名与资格审查、笔试、面试、基本功考核、体检等环节,直至被录用。以下是已经实行统考的省(或自治区)考试的主要内容:

省(自治区)	笔试内容	面试内容
浙江省	教育基础知识、学科专业知识	一般由各市、区、县统一组织面试,面试的形式多样,一般采取说课、试讲和答辩的形式,有些地方还涉及课堂教学测试、三笔字、本专业基本功、特长展示等
福建省	教育综合知识、学科专业知识	
江西省	教育综合基础知识、学科专业知识	
安徽省	教育综合知识、学科专业知识	
广西壮族自治区	教育学与教学法基础知识 教育心理学与德育工作基础知识	

为帮助更多的考生顺利走上教师岗位,中公教育教师招聘考试研发团队深入研究了各地教师招聘考试相关政策、考试大纲或考试说明,在多年教学研发的基础上,推出了教师招聘考试系列辅导图书。

编排合理 创新性强

体系“新”主要体现在具体内容编写的思路“新”上。本书在深入研究、分析教师招聘面试考试的内容和特点的基础上,紧扣面试考试要求,分学科对面试的各要素、各环节进行了详细的阐述,创造性地将教育的理论知识与教育案例有机结合。

此外,本书将面试抽丝剥茧,归纳总结出面试测评的九大要素,在整本书的编写过程中融入这九大要素的测评要点及应试技巧,真正做到以考生为本,对考生负责。

浓缩精华 实用性强

本书在编写时,不论是对书的体系架构,还是对其中的具体内容,都力求以精炼的语言将相关知识和技巧进行了精要的介绍与分析。例如,本书的试讲篇、答辩篇等章节不是单纯地给考生展示理论,而是精选各科的教学实例,在以理服人的同时,做到以例论证。

本书条理清晰、言简意赅地向考生介绍已有的多种考试形式特点和应对策略,突出展示了面试中的知识点和技巧,并做了系统的答题思路分析和答案解析,对其相应的应试方案也进行了全面的阐述,让考生掌握应对各种考查方式的基本方法与技巧,旨在培养考生面试时举一反三、触类旁通的能力。

===== 结构清晰 针对性强 =====

本书为了满足不同知识背景、不同学科的考生的备考需求,按面试考查形式分章编写,每一章中各个环节的设置、内容的取舍、重点部分的编写及其内在框架的建构,都是针对考生在知识积累、思维方式、面试策略等方面存在的缺陷来设置的。它对于满足考生需求、排解考生困惑、锻炼考生应试能力等方面都具有非常重要的意义。

目 录

第一章 面试全景	(1)
考点聚焦	(1)
考点预测	(1)
知识框架	(1)
第一节 教师面试概述	(2)
一、面试的含义与形式	(2)
二、面试的构成要素	(2)
三、面试的作用与特点	(4)
四、面试的考查趋势	(5)
第二节 教师面试的测评要素	(6)
一、语言表达能力	(6)
二、专业知识技能	(6)
三、综合分析和解决问题能力	(6)
四、组织管理协调能力	(7)
五、应变和自我控制能力	(7)
六、人际沟通能力	(7)
七、职业理解能力	(7)
八、教育研究和创新能力	(8)
九、仪表举止	(8)
第三节 教师面试全流程	(8)
一、确定面试对象	(8)
二、面试报到抽签	(8)
三、候考	(9)
四、备课	(9)
五、试讲或说课	(9)
六、答辩	(9)

七、计算成绩	(9)
八、公布成绩	(10)
第二章 备课篇	(11)
考点聚焦	(11)
考点预测	(11)
知识框架	(11)
第一节 备课概述	(12)
一、备课的含义	(12)
二、备课的意义	(12)
三、备课的时间安排	(12)
第二节 备课的流程与方法	(13)
一、选题	(13)
二、备课标	(13)
三、备教材	(15)
四、备学生	(17)
五、制定教学目标	(20)
六、确定教学重难点	(27)
七、选择教学方法	(28)
八、选用教学媒体	(30)
九、设计教学过程	(31)
第三节 教案	(34)
第四节 各学科考试内容及备课建议	(71)
一、语文	(71)
二、数学	(71)
三、英语	(72)
四、音乐	(72)
五、体育	(73)
六、美术	(73)
七、政治	(74)
八、历史	(75)
九、地理	(75)
十、物理	(76)
十一、化学	(77)
十二、生物	(78)

十三、信息技术	(79)
第三章 试讲篇	(80)
考点聚焦	(80)
考点预测	(80)
知识框架	(80)
第一节 试讲概述	(81)
一、试讲的含义	(81)
二、试讲与课堂教学的差异	(81)
三、试讲的考评标准	(82)
第二节 考前准备	(83)
一、信息准备	(83)
二、知识准备	(84)
三、理论准备	(84)
四、心理准备	(84)
第三节 试讲的流程与内容	(86)
一、试讲开场白	(86)
二、试讲四部曲	(86)
三、试讲结束语	(91)
第四节 试讲的应试策略与注意事项	(91)
一、试讲的应试策略	(91)
二、试讲的注意事项	(92)
第四章 教学实践篇	(94)
考点聚焦	(94)
考点预测	(94)
知识框架	(94)
第一节 课堂教学技能	(95)
一、课堂导入技能	(95)
二、课堂讲授技能	(98)
三、课堂提问技能	(99)
四、教学板书技能	(100)
五、习题设计技能	(102)
六、课堂激趣技能	(104)
七、课堂结束技能	(107)
第二节 教学基本功	(108)

一、书写技能	(108)
二、简笔画技能	(110)
三、语言技能	(115)
第五章 答辩篇	(120)
考点聚焦	(120)
考点预测	(120)
知识框架	(120)
第一节 答辩概述	(121)
一、专家提问	(121)
二、教师结构化面试概述	(121)
第二节 专家提问	(123)
一、专家提问——七大追问方向	(123)
二、专家提问——答题思路	(125)
三、专家提问——应答注意事项	(125)
第三节 结构化问答	(126)
一、职业理解能力问题	(126)
二、专业知识能力问题	(128)
三、综合分析能力问题	(129)
四、组织管理协调能力问题	(132)
五、人际沟通能力问题	(135)
六、应变和自我控制能力问题	(138)
第四节 答题演练	(141)
一、真题演练	(141)
二、实战强化演练	(143)
第六章 面试技巧	(148)
考点聚焦	(148)
考点预测	(148)
知识框架	(148)
第一节 面试的仪容规范	(149)
一、个人清洁	(149)
二、发型设计	(150)
三、面部化妆	(150)
第二节 面试的仪表规范	(152)
一、着装规范	(152)

二、面部表情	(155)
第三节 面试的仪态规范	(156)
一、站姿	(156)
二、坐姿	(157)
三、行姿	(157)
四、手势	(158)
第四节 面试的语言规范	(158)
一、称呼的使用	(159)
二、提问中的技巧	(159)
三、恰当的解释	(159)
四、提升语言的逻辑性	(160)
五、加强语言的说服力	(160)
六、面试用语的禁忌	(160)
第七章 面试真题汇编	(162)
第一节 试讲真题集萃及真题选解	(162)
第二节 答辩真题选解	(175)
教师招聘考试辅导课程体系笔试课程	(178)
教师招聘考试辅导课程体系面试课程	(179)
中公教育·全国分部一览表	(180)



第一章 面试全景

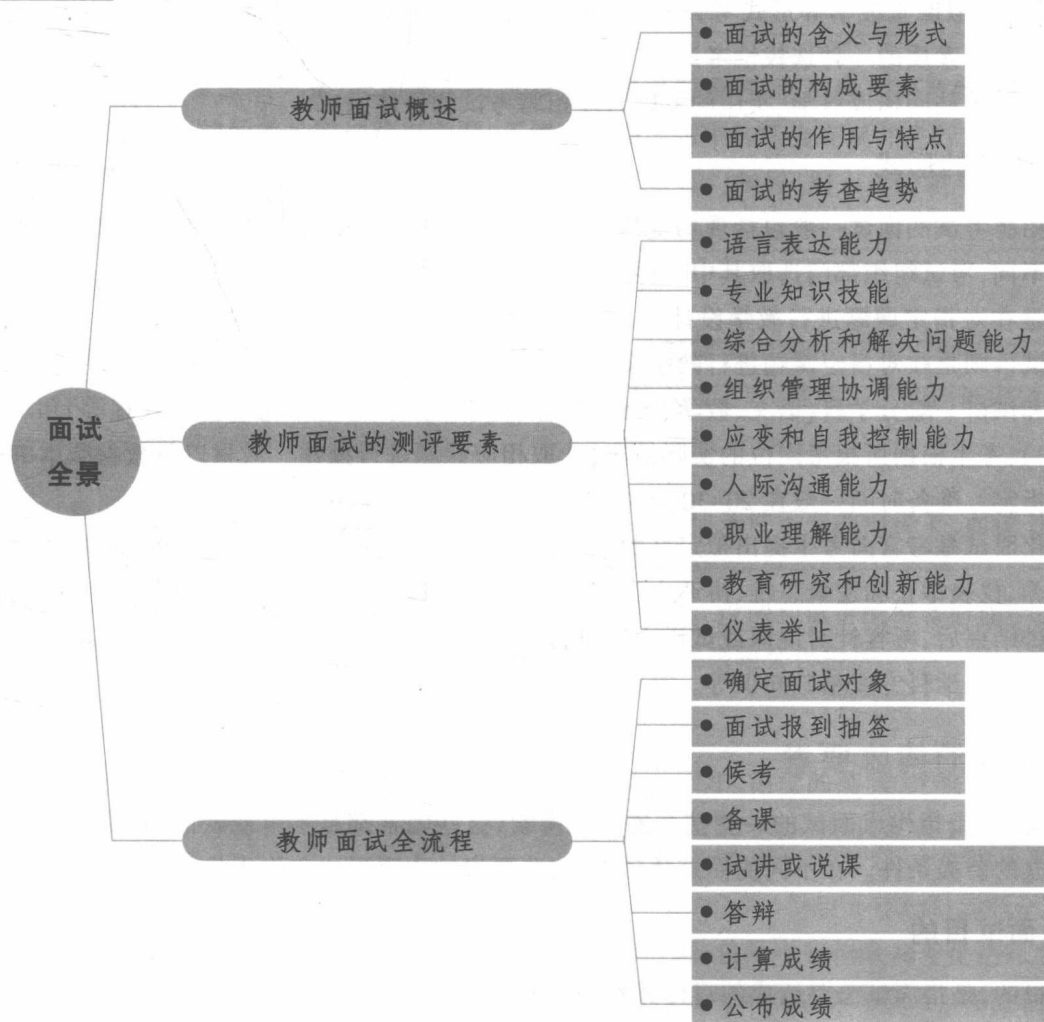
考点聚焦

面试是测查和评价人员能力素质的一种考试活动,与笔试共同构成教师招聘考试的两个重要环节。本章内容在面试时不会出现理论性的考点,旨在让考生了解面试基本情况,做到心中有数。

考点预测

本章从面试的基础理论入手,深入洞察面试的基本内涵,将教师招聘考试的面试全景呈现给考生,帮助考生形成正确和清晰的认识。考生需要着重了解面试的基本流程与测评的要素。

知识框架



第一节

教师面试概述

一、面试的含义与形式

(一)面试的含义

面试是测查和评价人员能力素质的一种考试活动。具体来说,就是一种经过组织者精心设计,在特定场景下,以交流和观察为主要手段,由表及里测评考生的知识、能力、经验等有关素质的一种考试活动。

面试与一般性的交谈、面谈、谈话相区别。同时,“在特定场景下”面试与日常的观察、考查等测评方式相区别。日常的观察、考查,虽然也少不了面对面的观察与交谈,但那是在自然场景下进行的。“以交流和观察为主要手段”,不但突出了面试“问”“听”“察”“析”“判”的综合性特色,而且使面试与一般的口试、笔试、操作演示、背景调查等人员素质测评的形式也区别开来。

教师招聘考试中的面试一般是由教育行政部门和人事部门组织实施,建立在教学实施大背景下,通过提问交谈、模拟课堂教学等形式考查考生的仪表仪态、行为举止、逻辑思维能力、口头表达能力、教学实践能力等综合素质的一种选拔性考试。

笔试与面试共同构成科学、实用的教师人才招聘考试测评体系。

(二)面试的形式

教师招聘考试的面试一般包括现场说课、现场试讲、结构化面试与现场答辩几种形式。根据各地实际情况的不同,考试组织部门选取其中一种或多种形式结合的方法进行面试。

说课是在对指定课题进行教学设计后,考生向考官说明指定课题准备“怎样教”和“为什么这样教”的过程。试讲则是在对指定课题进行教学设计后,以考官为对象,进行模拟课堂教学的过程。

说课和试讲一般分学科(语文、数学、英语、物理、化学、生物、思想品德、历史、地理等)和学部(小学、初中、高中),考生根据所报考岗位的实际情况,选取相应课题进行操作。教材以及教材版本一般会在面试通知中指定。准备时间一般在20~30分钟,作答时间一般在10~20分钟。

结构化面试是考官向考生提出拟定好的问题,考生在规定时间内完成回答。这类问答主要考查考生的基本素养、仪表举止和逻辑思维、协调应变、语言表达能力以及教学岗位必备的素质等。现场答辩是在说课或试讲结束后,考官针对说课或试讲内容进行提问,考生作答。答辩内容包括师德修养、教育理论、新课程改革和本学科专业基础知识等。答辩的时间一般不会超过15分钟。

二、面试的构成要素

面试要素,是指构成面试的一些基本的必要因素,这些因素都是不可或缺的,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。

(一)面试目的

面试目的,是指面试想要达成的目标和希望实现的结果。在教师招聘考试面试中,面试的目的是从

教育教学岗位出发,实现对考生综合素质的有效测评,从而选出具有一定教育教学能力的高素质人民教师。

(二) 面试内容

面试内容是指面试需要测评考生的基本素质内容。在面试时,一般把考生的综合素质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) 面试方式

面试方式,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。不同的面试方式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式的选择问题。

教师招聘考试面试主要有说课、试讲、答辩几种方式。

(四) 面试试题

面试试题主要是指面试考官向考生提出的各种不同行为要求。面试方法不同,提出的要求也不同。在教师招聘考试中,说课是根据指定课题,在规定时间内写出说课稿并向考官陈述相关内容;试讲则是根据指定课题,在规定时间内完成教学设计并以考官为听课对象进行模拟课堂教学的行为;结构化面试与答辩一般是考官提出问题要求考生在规定时间内作出回答。

(五) 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,面试考官的素质高低对面试结果有很大影响。面试考官的任务是通过给出考题,了解考生在面试中的行为表现并进行素质评定。

教师招聘考试中的面试考官一般由教育行政部门领导、人事部门领导、用人单位领导及部分政治素质好、业务能力强的任课教师组成,纪检监察部门进行全程监督。

(六) 面试考生

面试考生,是面试试题的直接承受者。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。教师招聘考试中的面试考生一般是达到笔试合格分数线之后,按照一定的比例确定下来的。

(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,在其他条件不变的前提下,面试时间越长,面试结果可信度越高。但是,受各种因素影响,面试时间往往比较短。

教师招聘考试中的面试时间依据面试方式的不同而有所不同。说课和试讲的准备时间一般不超过30分钟,作答时间一般在10~20分钟。结构化面试与答辩一般根据当地公告进行。

(八) 面试考场

面试考场,是面试活动在空间维度上的体现。面试时,场地的大小、温度的高低、光线的明暗,以及噪音、干扰等问题对面试都有很大影响,不可忽视。教师招聘考试的面试考场一般设定在学校的教室里。

(九) 面试信息

面试信息,指面试测评过程中考官与考生交流对所发出的信息,包括考官信息和考生信息。最主要的考官信息,是考官对考生下达的测评指令,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测评指令所作出的行为反应,即作答情况。

(十) 面试评定

面试评定指面试官利用事先拟定好的测评标准,根据考生的行为表现对其素质能力情况进行评分或评价。

三、面试的作用与特点

(一) 面试的作用

面试与笔试相比,具有以下几个作用:

1. 可以考查笔试甄选手段难以考查的内容

教师招聘考试的内容涵盖教育学、教育心理学、教师职业道德规范、新课程改革、教育法律法规、心理学、团队管理、多媒体运用、学科专业知识等多方面内容,想要把所有这些内容都浓缩在一张笔试试卷中几乎是不可能的,因此,笔试只能选取某几方面的内容对学生进行考查。而面试可以有效地弥补笔试的缺陷,对考生的教育教学实践能力进行考查。

2. 可以综合考查考生的知识、能力、工作经验及其他素质特征

面试设置了众多测查要素,有助于考官对考生进行全方位的了解。面试的多种形式可以使考生的知识储备、教学设计能力、言语表达能力、课堂掌控能力等一一展现在考官面前,能更合理有效地选拔出具有一定教育教学能力的、适合教师岗位的人才。

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

随着考试的发展,考生及辅导机构对笔试逐渐了解透彻,考生可以通过强化复习来应对笔试内容。而面试侧重于对考生教育教学实践能力的测查,这不是短时期内可以提高的,所以,面试可以有效避免录用的考生高分低能的现象。此外,面试是考官与考生面对面的交流,能有效地甄别一些虚假现象。

(二) 面试的特点

1. 形式的多样性和单一性

当前,教师招聘考试面试有说课、试讲、结构化面试与答辩几种形式,各地依据实际情况的不同自行采用适合地方实际情况的面试形式,这就使得面试形式呈现多样性。同时,与其他面试相比,面试的形式相对单一,主要局限在测查考生的教育教学能力上。

2. 内容的灵活性和固定性

教师招聘考试面试形式的多样性使得面试内容呈现灵活性,即依据各自不同形式选取有利于展现测评要素的内容来构成面试题目。同时,面试的内容相对固定,主要把考生置于教师身份上,考查内容限定在教育教学的范畴之内。

3. 互动的直接性与间接性

教师招聘考试的面试是考生与面试评委之间的交流过程,这一过程具有直接的互动性,即考生面临着通过交流展现个人素质的互动要求。但教师招聘考试面试中的说课和试讲一般没有学生在座,而是以评委为对象,所以这一过程又具有间接性,即要求考生通过一种间接的形式展现个人对课题的操控能力。

4. 评价的主观性与客观性

面试的评价往往带有较强的主观性。面试官的评价往往受个人主观印象、情感、知识和经验等许多因素的影响,所以,面试评价的主观性是面试的一大弱点。但另一方面,面试的测评标准是相对客观而全

面的,在这一意义上说,面试的评价结果又是相对客观的。

四、面试的考查趋势

对近些年面试实践的分析表明,面试出现了新的发展趋势:

(一)形式的丰富化

面试早已突破两个人面对面,一问一答的模式,而是呈现出丰富多彩的形式。从单独面试到集体面试,从一次性面试到分阶段面试,从非结构化面试到结构化面试,从传统的问答到说课、试讲、结构化面试与答辩有机结合。考生应采取不同策略和积极的心态应对不同的面试形式。

(二)程序的规范化

以前面试的过程缺乏有效的把握,面试的随意性大,面试效果也得不到保证。目前许多面试的操作过程已逐步规范起来。从主考官角度,面试的起始阶段、核心阶段、收尾阶段要问些什么、要注意些什么,事先一般都有一个具体的方案,以提高对面试过程和面试结果的可控性。对考生来说,这意味着考试更有规律可循。

(三)内容的多样化

面试测评的内容不再局限于举止礼仪、言语表达、知识背景等方面,而是逐渐发展到对思维能力、反应能力、逻辑推理能力、心理素质、精神状态等多角度全方位的考查。这就对考生的素质能力提出了更高的要求,并有助于教育事业的发展。

(四)提问的弹性化

以前的面试中,面试基本等同于口试,主考官提出的问题一般都事先拟定好,考生只需抽取其中一道或几道题来回答即可,不再根据考生对问题的回答情况提出新问题。可以说,主考官评定成绩仅依据事先拟定的标准答案,看回答内容的正确与否。

现在面试中主考官问题的提问虽源于事先拟定的思路,但却是根据面试过程的需要而自然提出的,前后问题是自然衔接的,并且是围绕测评的情景与测评的目的而随机提出的。最后的评分不是仅依据内容的正确与否,还要综合总体行为表现及整体素质状况评定,充分体现了因人施测与发挥主考官主观能动性的特点。

(五)结果的标准化

以前面试的评判方式与评判结果没有具体要求,缺少可比性。近年来面试结果的处理逐渐标准化、规范化,基本上趋于表格式、等级标度与打分形式等。

(六)考官的综合化

以往的教师招聘面试考官一般对教育专业领域比较熟悉,而对人事测评技术较为陌生。当前的面试考官主要由教育行政机关、组织人事部门、具体用人单位和教育专家共同组成面试考评小组,并由纪检监察部门进行全程监督,有效提高面试的公正性。面试考官的素质有了很大提高,对于提高面试的有效性、保证面试的质量起到了至关重要的作用。

第二节 教师面试的测评要素

教师招聘考试的面试主要是针对考生的语言表达能力、组织协调能力、沟通交流能力、教学技能、教学组织、教学机智以及创新能力进行考查,测查考生是否具有成为一名教师的职业素养,反映在面试测评过程中,具体表现为以下几方面:

一、语言表达能力

语言表达能力是教师必须具备的基本素养,语言表达是向学生表达情感、传播思想的主要途径,也是其他能力得以表现的载体。面试是考生与考官面对面的交流,而双方交流的基本方式就是语言,尤其在说课和试讲的面试形式中,即使考生的其他能力和素质再强,但无法用语言加以表达,就无法得到考官的认可。

语言表达能力主要体现在以下几方面:

- ◇语言表达流畅,口齿清楚
- ◇概念明确、正确,讲解清楚,深入浅出
- ◇内容有条理,富于逻辑性,生动形象
- ◇善于倾听和交流,具有说服力

二、专业知识技能

教师的职责是教书育人。要教好书,育好人,教师必须具备良好的业务水平,反映在面试中,就是要求考生具备良好的教学基本功,有扎实的理论和实际操作能力。

专业知识技能主要体现在以下几方面:

- ◇精通自己所教学科,学科专业知识扎实
- ◇具备良好的教育理论修养
- ◇粉笔字书写规范、流利
- ◇多媒体操作熟练

三、综合分析和解决问题能力

综合是在头脑中将事物的各个部分或各种特征联合为整体,如把介绍文章的各个段落综合起来,把握文章中心思想。分析则是在头脑中将事物的整体分解为部分或各个属性,如把一篇文章分解为段落、句子和词。综合和分析在思维活动中起着重要作用,是思维的智力操作的重要组成部分。在教师的日常工作中,经常涉及对问题的宏观把握和对事物间矛盾关系的理解,综合分析能力十分重要。在教学过程中,经常会遇到一些突发的问题,因此,解决问题的能力也很重要。

综合分析和解决问题能力主要体现在以下几方面:

- ◇从宏观方面对教育教学进行总体考虑
- ◇从微观方面对课堂教学各环节予以考虑
- ◇能注意整体和部分之间的相互关系及各部分之间的有机协调组合

◇对教学过程中的突发问题进行有效处理

四、组织管理协调能力

教师作为教育教学活动的组织者、管理者、协调者,必须具备一定的教育教学调控能力。此外,教师作为学校和社会大家庭的一员,要对自己、他人、班级的活动作出计划、排出日程、调配资源,并对各方的利益冲突根据一定的标准进行协调。

组织管理协调能力主要体现在以下几方面:

- ◇制定教育教学工作计划,保证教育教学工作的有序进行
- ◇依据教学目标,规划课堂教学过程,并作出计划
- ◇灵活组织课堂教学,使课堂形式活泼多样,内容丰富多彩
- ◇协调学校、家庭和社会各方的教育力量,形成教育合力
- ◇做好班级团体管理工作

五、应变和自我控制能力

教师是一个有着巨大压力的职业,面试本身也是在有压力的情境下进行的一种考试活动。这就要求想成为人民教师的考生能够随机应变,对课堂教学中可能出现的问题作出正确的判断和处理,在重压之下能够合理调控教学行为,顺利完成教学活动。

应变和自我控制能力主要体现在以下几方面:

- ◇具有较好的情绪调控能力
- ◇理解他人,能够了解和体会他人的感受
- ◇具有较好的环境适应能力
- ◇思维反应敏捷,考虑问题周到
- ◇发挥教育机智,消除不利影响,正常完成教学工作

六、人际沟通能力

教师是教育教学活动的中介,同时,承担着与学生、学生家长、学校同事等多方面的沟通工作。教师必须具备良好的人际交往能力,善于观察人的感受变化,注重人与人之间的沟通交流,建立和谐的人际关系。

人际沟通能力主要体现在以下几方面:

- ◇人际合作的主动性
- ◇尊重学生人格和思想,遵循学生主体性原则
- ◇对组织中权属关系的意识(包括权限、服从、纪律等意识)
- ◇有效沟通,有效传递信息
- ◇处理人际关系的原则性与灵活性

七、职业理解能力

职业理解能力又称为求职动机,是指在一定需要的刺激下,直接推动个体进行求职活动以达到求职目的的内部心理活动。求职动机反映着考生的世界观、人生观和价值观,对未来的追求和抱负,考官也可以借此预测出考生的耐压能力、工作态度等一系列与未来工作有密切联系的要素。