



国家教师资格考试指导教材

中小学教师资格考试 面试通关教程

叶亚玲 主编



北京大学出版社
PEKING UNIVERSITY PRESS

国家教师资格考试指导教材

中小学教师资格考试 面试通关教程

主 编 叶亚玲

副 主 编 傅建明 周 萍

编写人员 李文娴 孙增荣 张琰慧

倪素娟 陈玮玮 田晨曦

包海诚 梁 静 汪 波

叶亚玲 傅建明 周 萍



北京大学出版社
PEKING UNIVERSITY PRESS

图书在版编目(CIP)数据

中小学教师资格考试面试通关教程/叶亚玲主编. —北京: 北京大学出版社, 2015. 11
(国家教师资格考试指导教材)

ISBN 978-7-301-26547-5

I. ①中… II. ①叶 III. ①中学教师—资格考试—教材②小学教师—资格考试—教材
IV. ①G451.1

中国版本图书馆CIP数据核字(2015)第266426号

- | | |
|-------|--|
| 书 名 | 中小学教师资格考试面试通关教程
ZHONGXIAOXUE JIAOSHI ZIGE KAOSHI MIANSHI TONGGUAN JIAOCHENG |
| 著作责任者 | 叶亚玲 主编 |
| 责任编辑 | 李 玥 |
| 标准书号 | ISBN 978-7-301-26547-5 |
| 出版发行 | 北京大学出版社 |
| 地 址 | 北京市海淀区成府路205号 100871 |
| 网 址 | http://www.pup.cn 新浪微博: @北京大学出版社 |
| 电子信箱 | zyjy@pup.cn |
| 电 话 | 邮购部62752015 发行部62750672 编辑部62765126 |
| 印 刷 者 | 北京富生印刷厂 |
| 经 销 者 | 新华书店 |
| | 787毫米×1092毫米 16开本 13.25印张 233千字 |
| | 2015年11月第1版 2015年11月第1次印刷 |
| 定 价 | 38.00元(含光盘) |

未经许可, 不得以任何方式复制或抄袭本书之部分或全部内容。

版权所有, 侵权必究

举报电话: 010-62752024 电子信箱: fd@pup.pku.edu.cn

图书如有印装质量问题, 请与出版部联系, 电话: 010-62756370

国家教师资格考试指导教材

编委会

学术顾问

- 丁 钢 华东师范大学终身教授，华东师范大学教育高等研究院院长，中国教育学会副会长
- 陈向明 北京大学教育学院教授，学术委员会主任，基础教育与教师教育研究中心主任

常务编委（按姓氏笔画排序）

- 于 伟 东北师范大学校长助理，教授
- 王凤秋 哈尔滨师范大学教育科学学院副院长，教授
- 龙宝新 陕西师范大学教育学院副院长
- 卢晓中 华南师范大学教育科学学院院长，教授
- 朱德全 西南大学教育学部部长，教授
- 刘云杉 北京大学教育学院副院长，教授
- 李松林 四川师范大学教育科学学院副院长，教授
- 杨立范 北京大学出版社副总编辑，编审
- 肖 川 北京师范大学教育学部教授
- 肖庆伟 闽南师范大学副校长，教授
- 吴刚平 华东师范大学教育科学学院教授
- 何兆华 陕西学前师范学院教务处处长，教授
- 张景斌 首都师范大学教育学院副院长，教授
- 陈建华 上海师范大学教育学系主任，教授
- 孟繁胜 东北师范大学教育学部副部长
- 郝文武 陕西师范大学教育学院教授
- 胡金平 南京师范大学教育科学学院副院长，教授
- 钟毅平 湖南师范大学教育科学学院院长，教授
- 侯怀银 山西大学教育科学学院院长，教授
- 洪 明 福建师范大学教育学院副院长，教授
- 唐汉卫 山东师范大学教育学院院长，教授
- 桑青松 安徽师范大学教育科学学院副院长，教授
- 葛明贵 安徽师范大学教育科学学院院长，教授
- 傅建明 浙江师范大学教师教育学院教授
- 蔡 春 首都师范大学教育学院副院长，教授

瞿亚红 重庆师范大学教育科学学院副院长

编委 (按姓氏笔画排序)

王永胜 东北师范大学生命科学学院教授

王俏华 浙江师范大学教师教育学院副教授

王 蓆 北京师范大学哲学与社会学学院副教授

车广吉 东北师范大学政法学院教授

邓大河 四川幼儿师范高等专科学校副校长, 副教授

朱成科 渤海大学教师发展学院副院长, 教授

朱晓宏 首都师范大学教育学院教育基本理论研究所副所长, 教授

仲丽娟 上海交通大学第二附属中学教师发展中心主任, 中学高级教师

向 华 西安文理学院教育学院教授

刘俊卿 沈阳师范大学教育科学学院教授

闫 祯 天水师范学院职业培训学院院长, 教授

李宝良 大庆师范学院继续教育学院院长, 教授

杨秀莲 东北师范大学教师教育研究中心主任, 教授

何华松 九江职业大学师范学院院长, 教授

何 冰 吉林省国试教育咨询有限公司董事长

何善平 陕西学前师范学院学前教育系主任, 教授

余清臣 北京师范大学教育基本理论研究院副院长, 副教授

宋 祥 东北师范大学文学院教授

张永明 陇南师范高等专科学校教授

张灵聪 闽南师范大学教育科学学院院长, 教授

张昌勋 闽江师范高等专科学校副校长, 教授

张锦坤 福建师范大学教育学院院长助理, 副教授

陈国良 闽南师范大学继续教育学院院长, 教授

陈焕章 上海师范大学教育学院副教授

林 钢 北京大学出版社福建省教学服务中心主任

周兴国 安徽师范大学教育科学学院教授

郑先如 龙岩学院教育科学学院院长, 教授

郑燕林 东北师范大学计算机科学与技术学院副院长, 教授

查晓虎 安徽师范大学教育科学学院教授

姚成龙 北京大学出版社职业教育编辑部主任

黄 清 闽南师范大学发展规划处处长, 教授

舒志定 湖州师范学院教师教育学院院长, 教授

谢先国 湖南省中小学教师发展中心科长, 湖南师范大学兼职教授

虞伟庚 丽水学院教师教育学院副院长, 教授

蔡勇强 闽南师范大学教育科学学院副院长, 教授

廖贵英 九江职业大学学前教育学院院长, 教授

鞠玉翠 华东师范大学教育科学学院教授

出版前言

中小学教师资格考试（以下简称教师资格考试）是评价申请教师资格的人员是否具备从事教师职业所必需的教育教学基本素质和能力的考试。参加教师资格考试合格是教师职业准入的前提条件。申请幼儿园、小学、初级中学、普通高级中学、中等职业学校教师和中等职业学校实习指导教师资格的人员须分别参加相应类别的教师资格考试。教师资格考试实行全国统一考试。考试坚持育人导向、能力导向、实践导向和专业化导向，坚持科学、公平、安全、规范的原则。

教师资格考试包括笔试和面试两部分。笔试主要考查：申请人从事教师职业所应具备的教育理念、职业道德、法律法规知识、科学文化素养、阅读理解、语言表达、逻辑推理和信息处理等基本能力；教育教学、学生指导和班级管理的基本知识；拟任教学科领域的基本知识，教学设计实施评价的知识和方法，运用所学知识分析和解决教育教学实际问题的能力。

幼儿园教师资格考试笔试科目为《综合素质》《保教知识与能力》2科；小学教师资格考试笔试科目为《综合素质》《教育教学知识与能力》2科；初级中学、普通高级中学教师和中等职业学校文化课教师资格考试笔试科目为《综合素质》《教育知识与能力》《学科知识与教学能力》3科；中等职业学校专业课教师和实习指导教师资格考试笔试科目为《综合素质》《教育知识与能力》《专业知识与教学能力》3科。

为了配合教师资格考试在全国推广后的师范院校的课程设置和教学计划的调整，方便师范院校对报名参加教师资格考试的在校学生进行有效指导和系统培训，提高教师资格考试的通过率，方便考生系统复习，提高考试成绩，北京大学出版社组织了全国数十所师范院校的教师及部分中小学、幼儿园一线教师联合编写了这套“国家教师资格考试指导教材”，作为教师资格考试指导课的配套教材使用。

本系列教材充分体现了我国教师职业对综合素质和教育教学能力的要求，以现行考试大纲为编写依据，科学、系统、严谨地阐释大纲对各学段教师考核所要求的知识体系，旨在帮助考生有效备考，提高其自身教育理念、职业道德、科学素养以及相关教育教学能力。

本系列教材在编写中着力强调并体现以下特色：

一、教材架构性原则：教材体系清晰完整，知识严谨规范

在编写教材时注意并把握教材的基本属性，即系统性、知识性、科学性和先进性

的统一，突出考试标准与考试大纲所要求的知识性和实用性，总体结构、章节布局合理，内容详略得当，繁简适宜，概念、定义、名词等准确、规范。

二、理念先进性原则：反映考试标准、考试大纲所要求的全新教育理念、教育精神、教育方向

本系列教材在观念、内容、文字上鲜明凸显考试标准、考试大纲所传达的时代性、先进性、高度性。针对考生群体学科专业知识已能够基本满足教学需要、科学文化素养已基本达到教育要求的情况，教材特别强调考生群体自身的教育理念、法律意识、组织教育教学的基本知识与能力、教学设计实施及评价的基本方法。

三、基本指导性原则：较为科学地指导考生掌握各学段教育教学的基本素养、基本原理，以及学科专业领域的基本框架、基本知识

本系列教材的重要功能之一是指导考生有效而科学地掌握、运用教师资格考试所必备的教育知识与教学能力，因此，在编写过程中贯彻大纲对于知识、能力“了解、理解、熟练、掌握、运用”等各个层级的要求，在体例设置与内容表达上突出重点，提纲挈领，避免面面俱到式的罗列与堆砌。

四、能力拓展性原则：注重对考生拓展性思维的启发与创造性能力的培养

新的考试标准、考试大纲强调教师要具备“自主发展意识和自我教育的能力”，拓展性思维与创造性能力是自主发展与自我教育的重要构成与体现，教材就此在内容的表达与形式、板块上做出了适当的设置。

五、备考实效性原则：展现便于考生实际学习、备考的学习功能

本系列教材注重把握好素质培养与应试备考之间的平衡，在内容与形式上兼顾教材的考试指导属性，以利考生理顺考试理念、要求，了解考试趋向、动态，熟悉考试内容、方法，掌握考试重点、难点，帮助考生深入学习、有效应考。

总之，本系列教材作为国家教师资格考试指导课教材，突出地体现了权威性、系统性、先进性、实用性和指导性等特色。

本系列教材在编写过程中得到了各参编院校和参编老师的大力支持，在此一并表示感谢。

1. 本系列教材配有由作者提供的教学课件供教师使用，需要者请通过“教师资格考试交流群”(QQ 群号:316689173)索取。

2. 关注“教师资格考试服务网”(微信公众号:jsfw-pup)公众平台，获取新鲜的考试资讯、权威的考纲解读、全面的考试技巧及复习方法，以及模拟试题，自测练习题等复习资料。



目 录

第一章	面试概述	(1)
第一节	面试的定义与特点	(1)
第二节	结构化面试的特点与内容	(7)
第三节	国家教师资格考试面试考场揭秘	(11)
第二章	面试前的备课	(15)
第一节	备教材	(15)
第二节	备学生	(25)
第三节	备教法	(29)
第四节	备问题	(36)
第三章	回答两个规定的问题	(46)
第一节	考核知识点	(46)
第二节	题型演练及解析	(53)
第四章	面试中的模拟上课及答辩	(69)
第一节	何谓模拟上课	(69)
第二节	模拟上课的流程	(76)
第三节	模拟上课的技巧	(85)
第四节	模拟上课后的答辩	(90)
第五章	模拟上课中的教学技能	(103)
第一节	导入技能	(103)
第二节	提问技能	(111)
第三节	讲授技能	(119)
第四节	板书技能	(126)

第六章	面试礼仪	(134)
第一节	礼仪与面试礼仪	(134)
第二节	仪容仪表	(137)
第三节	言谈举止	(147)
第七章	面试实战演练	(156)
第一节	幼儿园教师资格面试模拟题及评分标准	(156)
第二节	小学教师资格考试面试模拟题及评分标准	(163)
第三节	中学教师资格考试面试模拟题及评分标准	(172)
附录 1	幼儿园教师资格考试大纲(试行)(面试部分)	(187)
附录 2	小学教师资格考试大纲(试行)(面试部分)	(191)
附录 3	中学教师资格考试大纲(试行)(面试部分)	(197)



第一章 面试概述

面试的历史源远流长，自古以来就是一种重要的选人用人办法。据《史记·仲尼弟子列传》记载，孔子“弟子三千”，多属慕名而来，拜孔子为师。孔子虽一贯坚持“有教无类”的思想，但为了实施他的分类施教，对远道而来的学子们亦要“面试”一番，再决定取舍。例如，宰予“利口辩辞”，孔子高兴收下；澹台子羽，孔子见其相貌丑陋，“以为材薄”，虽收留门下，但让其“退而修行，行不由径”，即把他列为“旁听”弟子。后来子羽在楚国办学成绩很大，名扬诸侯，孔子自我检讨说：“吾以言取人，失之宰予，以貌取人，失之子羽。”面试后来以“策问”的特殊形式，普遍运用于科举取士中。当前，随着人才选聘科学化程度的要求越来越高，面试更是各级各类组织选拔人才时普遍采用的测评手段。面试的标准化、规范化程度越来越高，在人才选聘中发挥着极为关键的作用。在教师职业专业化的今天，面试也成为国家教师资格考试的有机组成部分。教师资格全国统考面试属于标准参照性考试，通过结构化面试、情景模拟等方式进行，主要考核申请人的职业认知、心理素质、仪表仪态、言语表达、思维品质等教师基本素养。

第一节 面试的定义与特点

什么是面试？似乎每个人都知道面试大致是怎么回事，却未必有多少人能说清楚。许多人以为，面试就是见见面、谈谈话而已，试讲面试就是“备备课”再“背背课”而已。在这样一种指导思想下，面试就是一种人人皆会的交谈，试讲等同于把“备课”变成“背讲”，也就没什么技巧可言，顶多就是口才好、记忆力好的人面试成



绩就会好。其实这是一种很大的误区。此外，相对于笔试等其他甄选方式，面试究竟有些什么特点？面试测量的基本原理是什么？在国家教师资格考试过程中，它发挥什么样的作用？下面我们逐个介绍。

一、面试的含义

面试是指在特定场景下，经过精心设计，通过考官与应试者双方面对面的观察、交谈等双方沟通方式，了解应试者素质特征、能力状况以及求职动机等的人员甄选方式。“在特定场景下”的特点使面试与日常的观察、考察等测评方式相区别。日常的观察、考察，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。“精心设计”使面试与一般性的交谈、面谈、谈话相区别，面谈与交谈强调的只是面对面的直接接触形式与情感沟通的效果，它并非经过精心设计。“面对面的观察、交谈等双方沟通方式”，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了。

从面试考官的角度来说，他们要想尽办法来考察应考者是否具备相关的素质和条件，不仅需要精心设计面试试题，而且需要在面试过程中对应考者进行提问、观察和倾听，由此可见，面试对考官的要求是很高的；从应考者的角度来说，他们要千方百计地展示自己的相关素质，包括面试前的精心准备、个人形象的设计、面试中注意力的高度集中、敏捷的思维反应、高超的语言表达能力，等等。

而教师资格证考试的面试，则是指考官通过与考生直接交谈或置考生于某种特定情境中观察，从而对考生的与教师潜质相关的知识、能力、经验、气质和性格等基本素质进行测评的考试活动。自加入全国统考行列之后，教师资格考试的面试主要采用结构化面试、情景模拟等方法，形式上则主要是备课、试讲和答辩等。

二、面试的特点

与其他人才测评手段相比，面试具有以下六个特点：

（一）间接性

一个人的能力、气质、性格并不是直接显示，往往是通过外部行为特征表现出来



的。也就是说，人的心理特征是看不见、摸不着的东西，但我们可以通过个体的外部行为表现去推断其内在的心理特征。比如，假如我们经常看到某个人爱说爱笑，好交朋友，我们才推断说这个人的性格比较开朗（外向）。在面试中，考官正是通过观察应考者的语言行为（应考者所说的）和非言语行为（应考者的表情、行为举止等），来推测和判断应考者的能力和个性品质的。同时，用应考者过去的行为来预测其未来的行为，也是面试的一个重要特点。

（二）直观性

面试是考官与应考者直接接触的一项活动，通过面试，考官会对应考者形成一个直观的印象，这种直观的印象对考官的最终决策具有重要的影响。这就有点像买房子，房地产老板把房子描绘得再好，如果你没有亲临现场考察房子，了解其所在的位置、周边的环境、房子的设计和布局等具体情况，你是不可能拍板买下房子的。由此可见，面试的这种直观性为考官决策提供了“可靠的”依据。在教师资格考试中，一位应考者的条件再好，笔试成绩再高，而在面试中表现不好的话，也很可能被淘汰出局。

（三）灵活性

面试是一种很灵活的测评方法，面试的方式和内容具有较大的灵活性和变通性。考官可以针对应考者的具体情况，根据所获得的信息是否足够来决定面试问题的多少。如果应考者的回答已经充分地显示了某方面的信息，那么面试过程可以缩短；而如果应考者的回答不足以显示某方面的信息，或者考官觉得对应考者的有关情况还把握不清，那么就可以多追问应考者一些相关的问题。

（四）互动性

面试与笔试的一个重大区别是，面试中考官和应考者之间是有互动的信息交流的。面试中，考官会随时根据应考者的问题回答、表情和行为举止等情况，积极地变换面试的问题，或进行追问；而与此同时，应考者也会根据考官的提问，充分发挥自己的能动性。另一方面，应考者的表现时时影响着考官的评价，而考官的信息反馈又会影响应考者的表现。面试中考官与应考者之间的这种直接的交互作用提高了相互沟通的效果和面试的真实性。应考者应充分利用面试的互动性，积极主动地回答有关问题。



（五）主观性

面试的评价往往带有较强的主观性，不像笔试那样有明确的客观标准。正因为这样，面试考官的评价往往受到个人主观印象、情感和知识经验等许多因素的影响，使得不同考官对同一位应考者的评价往往会有差异，而且可能各有各的评价依据。所以，面试评价的主观性似乎是面试的一大弱点，但另一方面，由于人的素质评价是一项非常复杂的工作，考官可以把自己长期积累的经验运用到面试评价中。从这个角度来说，面试的这种主观性也是有其独特价值的。

（六）测评内容的广泛性

笔试限于其考试特点，主要着重测试应考者掌握的知识、能力、文字表达能力等方面的情况，而面试则能对应考者的多方面素质进行有效测评。面试可以重点测试以下内容：

1. 应考者的口语表达能力

主要考察应考者口头表达是否清晰、明确、简洁，是否富有逻辑性。

2. 应考者的应变能力

主要考察应考者在有压力的情境中反应是否灵活、敏捷、快速。

3. 应考者的分析综合能力

主要考察应考者的逻辑思维是否有条理，是否善于分析、判断和概括问题。

4. 应考者的仪表、风度、举止

主要考察应考者的言行举止是否端庄、稳重、得体，是否有充沛的精力。

5. 应考者的有关实际工作能力

主要考察应考者是否具备与工作相关的能力。

6. 应考者的个性特征

主要考察应考者是否具备与工作相关的个性特征。

三、面试测量的基本原理

如前所述，面试主要测量应考者是否具备与职位相关的能力和个性品质，那么这





些方面的素质是否具有稳定性？面试能否测量出这些素质呢？这就涉及面试测量的基本原理。

（一）个性特征的相对稳定性

每个人都有自己的能力和个性特征，这些特征不是在个体身上偶然表现出来的暂时的特点，而是稳定的个人特征。一个人在出生后，经过长期的社会生活，逐步形成了自己对待生活的态度和个人的行为风格，积累了自己的知识经验，这些特征一旦形成，就不容易改变。比如说，一个性格很外向的人，不仅在工作单位是好人打交道的，在社交场合也会是一个活跃分子；不仅今年是这样，而且一般来说去年也是这样，明年还会是这样。又如，一个协调能力很强的人，在各种不同的工作环境中都会显现出其高超的协调能力，而且通常会一直持有这种能力。正因为个性特征具有相对稳定性，才使面试测评变得可能和必要。如果个人特点没有这种稳定性，面试测评就无从谈起了。

（二）心理的可测性

尽管人的心理是无法直接观测的，但它总会通过人的行为反映出来。这样，我们可以通过人对外界刺激的反应来间接测量心理。现代人才测评技术正是通过人的外显行为来推断其心理过程的。比如，一个人喜欢观看各种机器运转，热心为别人修理钟表、自行车，由此我们便可推断此人具有机械兴趣方面的特质。又如，一位应考者在面试中，面对考官连串式的提问和“激将法”的刺激，始终镇静自若，冷静地回答每一个问题，由此我们可以推断说这位应考者具有很高的情绪稳定性。大量的面试实践表明，面试结果既具有一定的一致性，又具有一定的准确性。这说明人的心理活动是可以有效地加以间接测量的。

（三）职位与人的匹配性

现代社会是由许多不同层次、不同部门的职位网络所组成的。由于每一个职位的工作性质、工作内容、技术难度和责任都不相同，所以对任职者的素质要求也不相同。由此，人与职位的匹配问题成为现代人事管理的重大研究主题。而要做到人职匹配，首先需要对人和职位的客观认识与评价。为了了解和评价人，就产生了面试等人才评价手段；为了了解岗位，就有了工作分析、工作描述等岗位分析和评价技术。



正是在上述几个方面事实的基础上，面试才可以较好地测量应考者是否具备与职位相关的能力和个性品质。

四、面试在国家教师资格考试中的作用

（一）弥补笔试的不足

教师资格考试的笔试是以文字为媒介，考查考生的专业知识和教育教学理论。但很多素质特征很难通过文字表现出来，具有较大的局限性。比如教师职业的特点要求教师不但要有深厚的专业知识和理论修养，更要有实际的教学水平，如口语表达能力、课堂控制能力、良好的心理素质和敏捷的反应能力、多媒体操作技能、板书技能等。这些技能仅仅通过笔试是无法测评到的，只有通过面对面的观察和交谈才能对考生进行多角度的、全面的评价。在笔试中，还经常会产生一种“高分低能”的现象，笔试成绩很好但实际能力却很低，如面试时言语木讷，对所提的问题的回答观点幼稚、没有深度；有的则只能背书本知识，分析问题和解决问题的能力很差。这是笔试的又一个缺陷。而面试可以对应考者的实际能力方面进行比较有效的考察，从而弥补笔试的不足。

（二）面试形式灵活多样，评价更真实有效

面试形式多样，既有应考者与考官双向的沟通交流（如答辩），也有考生自己单向的教学展示（如试讲），具有很大的弹性和灵活性。面试是一种考官与考生之间的互动可控的测评方式。测评的主动权主要掌握在考官手里，测评要深即深，要浅即浅，要专即专，要广即广，具有很大的灵活性、调节性和针对性。相对笔试来讲，面试更能直观地对考生进行有效的评价，且更真实可信。

（三）面试更能判断考生是否适应教师工作的实际情形

由于面试是面对面的交谈，实际上这本身就是教师工作的最重要的部分。也就是说，面试是对考生的最真实的考验。例如，通过试讲的方法，可直接考查出考生的一些实际教育教学工作的能力；通过答辩考察考生的应变能力、沟通交流能力；通过观察考生的面部表情和身体语言可以判断其自信心、性格特征、情绪等为人师者的重要





素质特征。甚至，对考生的身体状况，通过面试也可获取大量信息。从而预测考生在未来岗位上的表现和成功的可能性。

第二节 结构化面试的特点与内容

结构化面试是面试方法中的一种，目前被广泛应用于人员招聘、干部公开选拔、职位公开竞聘活动中。自 2011 年教师资格考试开始试点以来，已经有越来越多的省份加入到统考大军中去。随着教师资格考试日益统一化、规范化，其考试内容和考试形式也日益科学化。教育部门发现，以往面试过程中仅仅通过试讲来衡量考生是否具备从教能力并不全面和科学。作为教师，不仅要能讲好课，还要能够和学生交流，能够了解学生心理，能够处理教学过程中遇到的各类问题，这就需要一种能够考察考生处理这类实际问题能力的测评方式。而结构化面试正是具备这种特点的测评方式。

一、结构化面试的内涵

结构化面试又称标准化面试，它是指面试前就面试所涉及的内容、试题评分标准、评分方法、分数使用等一系列问题进行系统的结构化设计的面试方式。结构化面试的一项主要要求是对报考相同职位的应试者，应测试相同的面试题目，使用相同的评价标准。考官根据应试者的应答表现，对其相关能力素质作出相应的评价。

二、结构化面试的特点

（一）考官配置结构化

考官不是随意形成的，应吸收有业务实践、业务理论、研究经验丰富且面试技法方面有经验的权威人士参加。而且有一定数量上的要求。国家教师资格考试的面试考官一般为三名。考官配置也有讲究：分别是高校教师、中小学优秀教师及教研机构专家。其中有一名是主考官，一般由他（她）负责向考生提问并把握整个面试的总过程。每位副考官也会针对考生的具体表现进行打分。主考官与副考官在打分评判上具有相



同的作用。也就是说，最后分数是三位考官打分的汇总。考官由教育部或教育部指定机构进行过统一的专门培训，持证上岗。

(二) 面试要素结构化

根据面试要求，确定面试要素，按一定的顺序及不同分值比重进行结构设计。同时，还要在测评要素下面明确测评要点即观察要点。最后，测评要点下面是测试题目，测试题目是基于职位职责的，即要从岗位的职责、职能、职权中引申出问题。问题是由系统编制出来的，目的是考察具体的资格条件，即能力、素质的水平；问题能根据已确定的标准来对应试者的反应进行评分。每个测试题目都有出题思路或答题参考要点，供考官评分时参考。

(三) 面试流程结构化

面试的整个流程都是结构化的，所有的步骤都是按照事先制定好的程序进行的。例如，考试时间在考前就已经设计好了，国家教师资格考试的面试整个流程是 20 分钟。要求考生在回答问题的时候就要对时间有所考虑，注意把握时间。

总而言之，结构化面试具有试题固定、程序严谨、评分统一等特点。从实践来看，结构化面试的测量效度、信度都比较高，比较适合规模较大，组织、规范性较强的录用面试，因此，结构化面试已经成为目前录用面试的基本方法。

三、结构化面试的测评要素

面试过程中，考官测评的要素主要有教师仪表仪态、语言表达能力、专业知识、教育理论知识、课堂控制能力、综合分析能力、沟通协调能力、应急应变能力、自我控制能力与情绪稳定性、工作态度、进取心、求职动机等。表 1-1 为幼儿园教师资格考试笔试测试项目及评分标准。

表 1-1 幼儿园教师资格考试笔试测试项目及评分标准

序号	测试项目	权重	分值	评分标准
一	职业认知	10	5	爱幼儿，尊重幼儿
			5	有热情、有责任心

