



教师招聘考试华图名师讲义系列教材

最**新**版

面试实战速成宝典

说课·答辩

编著◎娄喜 郭西平 韩利亚 张芬 审定◎华图教师招聘考试研究中心

5 大宏观维度 全面解读命题热点





教师招聘考试华图名师讲义系列教材

最**新**版

面试实战速成宝典

说课·答辩

编著◎娄喜 郭西平 韩利亚 张芬 审定◎华图教师招聘考试研究中心

教育科学出版社

· 北 京 ·

出 版 人 所广一
责任编辑 宋崇义
版式设计 贾艳凤
责任校对 曲凤玲
责任印制 曲凤玲

图书在版编目(CIP)数据

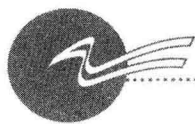
面试实战速成宝典. 说课·答辩/娄喜等编著.
—北京:教育科学出版社,2012.1
教师招聘考试华图名师讲义系列教材
ISBN 978-7-5041-6259-5

I. ①面… II. ①娄… III. ①教师—聘用—资格考试
—自学参考资料 IV. ①G451.1

中国版本图书馆 CIP 数据核字(2012)第 004698 号

出版发行	教育科学出版社	市场部电话	010—64989009
社 址	北京·朝阳区安慧北里安园甲 9 号	编辑部电话	010—64989436
邮 编	100101	网 址	http://www.esph.com.cn
传 真	010—64891796		
经 销	各地新华书店		
制 作	北京华图宏阳图书有限公司		
印 刷	三河市冠宏印刷装订厂		
开 本	850 毫米×1168 毫米 1/16	版 次	2012 年 1 月第 1 版
印 张	17.75	印 次	2012 年 1 月第 1 次印刷
字 数	568 千字	定 价	36.00 元

如有印装质量问题,请到所购图书销售部门联系调换。



前言

Foreword >>>

亲爱的朋友,当你捧起这本书的时候,首先要恭喜你顺利通过了教师招聘考试的笔试。此时你的内心,或许既有一些激动,又有些许的担忧。激动的是如愿通过了笔试,离教师这个梦想中的职业又近了一步;担忧的也许是不知该如何准备面试,尤其是对那些不太了解说课的朋友来说,担忧中或许还有一丝迷茫。无论你心情怎样,我想此时都应该祝贺你,不仅仅是因为你进入了面试的角逐,更为你具有追求自己的未来所具有的那份坚定与勇气!

在过去的两年时间里,一批又一批的学员带着同样的激动与担忧,甚至还有些许迷茫来到华图的课堂。我们竭尽全力地帮助他们解除困惑、树立自信,让他们能够在严肃的评委面前大方自然地表现自我,展示才能。他们中的大部分人过五关斩六将,最后站在了“三尺讲台”上,实现着“捧着一颗心来,不带半根草去”的人生价值,圆了自己的“教师梦”。在通往成功的道路上,我们往往需要坚持与努力,但更多的时候,我们需要的是技巧和经验的分享,而本书想提供给你的就是这些。

本书是我们在“教师招聘考试面试”辅导班中师师互动、师生互动碰撞出来的火花和经验的结晶。本书不仅为你讲述了什么是面试、什么是说课,什么是答辩,告诉你该如何去准备说课和答辩,还会和你分享历届成功走上教师岗位的优秀学员的成功经验,以及编者从中总结出来的实用技巧。藉此,你能在有限的时间内做最充分的准备。本书的主要特点有:

第一,内容全面。本书主要包括说课和答辩两大部分。其中,说课部分不仅对面试的内涵、形式、测评要素和礼仪进行了讲解,还对说课的内涵和各个环节进行了翔实的说明;不仅结合新课程改革理念对说课的各项技能进行了总结,还针对考生在面试时容易出现的一些问题提出了相应的解决方案;不仅涵盖了各学科的教材梳理,还附有各学科各学段的说课稿和专业点评;不仅立足于考生的心理提出了建立良好面试心理的策略,还为考生的临场应变提供了一些小技巧。答辩部分在对历年答辩的考情进行梳理的基础上,归纳出了答辩的常见题型,并结合各学科特点对课堂追问进行了举例讲解,对结构化面试中的提问和应答策略进行了分类讲解。除此之外,还对结构化面试热点进行了预测和分析,提供了大量实用的有关教育的名人名言用以提升考生的知识储备量。

第二,案例丰富。本书在内容上全面涵盖了说课和答辩的相关理论,为了帮助考生更好地理解 and 运用理论,还结合考试的要求和形式,提供了丰富的案例。

第三,更具学科特色。本书含有学科篇,其中不仅针对各个学科进行了教材梳理,还分学段进行了该学科教学内容的特点分析;不仅针对说课的“说教学过程”环节对各学科、各学段的教学设计提出了针对性的建议,还针对各学段特点附有该学科各学段的典型说课稿,并进行了专业点评;同时,在答辩讲解的部分,对于学科倾向比较明显的问题,针对学科特点提出了解答建议。

第四,超强的实用性。本书以科学、实用为理念。对往年考生在教师招聘考试面试中的实践经验进行系统的整理,力图使考生在最短的时间内迅速提升面试技巧。

成功的实现过程总是伴随着辛勤的汗水,教师招聘考试面试备考之路总是艰辛的,不仅需要坚实的理论基础,更要配合以大量的练习。希望考生在理解理论的基础上,结合相应的练习,最终达到完美的效果。愿每位考生都能乘华图翅膀,圆教师梦想!

编者

2012年2月



目 录

Contents >>>

第一部分 说课全景·概论篇

专题一 面试概述

- 第一节 面试的概念及类型 2
- 第二节 面试的流程与形式 5
- 第三节 面试的测评要素与礼仪要求 10

专题二 说课概述

- 第一节 说课内涵 19
- 第二节 说课的基本环节 22

第二部分 说课细节·基础篇

专题三 说课评价

- 第一节 说课的评价标准 26
- 第二节 说课的评价原则 30
- 第三节 走出说课的误区 34

专题四 全面准备说课

- 第一节 理论准备——新课程改革理念 38



第二节 技能准备	52
第三节 细节准备	69

专题五 说课

第一节 说教材	72
第二节 说学情	76
第三节 说教法	78
第四节 说学法	82
第五节 说教学过程	83
第六节 说板书设计	85

第三部分 说课备考·技巧篇

专题六 建立健康面试心理

第一节 正确认识自我	88
第二节 正确认识考官	91
第三节 健康面试心理的构建	92

专题七 说课的临场应变

第四部分 说课实践·案例篇

导言	100
语文学科说课案例	101
数学学科说课案例	109
英语学科说课案例	120

思想品德(政治)学科说课案例	129
历史学科说课案例	138
地理学科说课案例	147
物理学科说课案例	155
化学学科说课案例	163
生物学科说课案例	172
信息技术学科说课案例	179
美术学科说课案例	191
体育与健康学科说课案例	198
音乐学科说课案例	204

第五部分 答 辩

专题一 答辩概述

第一节 什么是答辩	212
第二节 答辩的考情分析	215
第三节 答辩常见题型	216

专题二 答辩备考及技巧

第一节 答辩三步备考	218
第二节 答辩五大技巧	219

专题三 课堂追问常见题型及应答策略

专题四 结构化面试常见题型及应答策略

第一节 自我认知类	229
第二节 沟通协调类	233
第三节 应急应变类(教育机智)	238



第四节 计划组织类	241
第五节 综合分析类	244
第六节 教育理论知识	249
第七节 学科专业知识	256

专题五 结构化面试热点及名言集锦

第一节 教育热点问题	260
第二节 名言警句集锦	262

附 录

面试说课高分考生备考经验	269
--------------------	-----

第

一

部

分

说课全景·概论篇

► 专题一 面试概述

► 专题二 说课概述



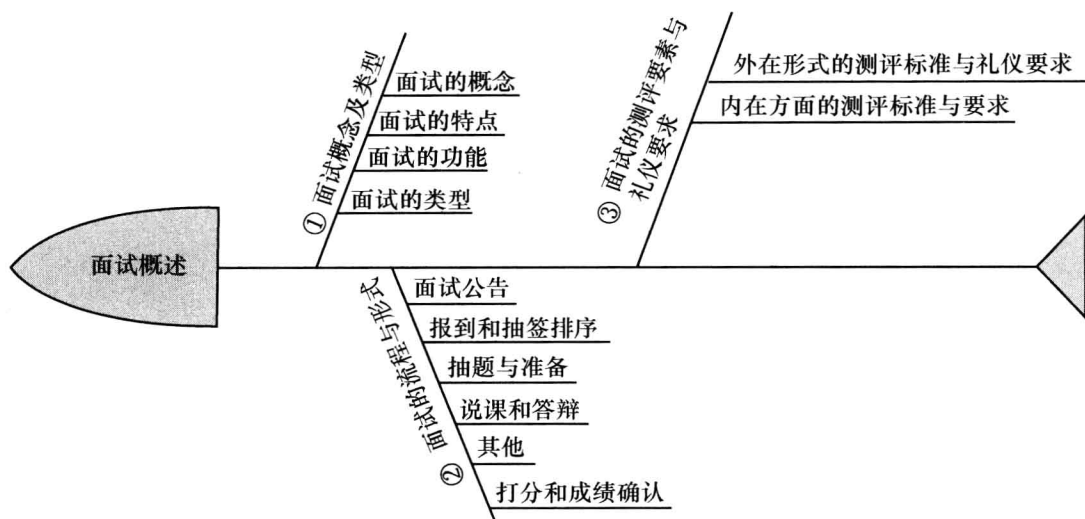


专题一

面试概述



【知识导图】



第一节 面试的概念及类型



【知识概览】

现在的教师招聘考试,不论是笔试还是面试都是公开招考,展现的是公平、公正、透明的竞争,比的就是实力,拼的就是真本事。因此,在考试之前需要进行精心的准备。现在,请参考下表,问问自己:“我为我的教师理想,准备得怎么样了?”

招聘学校对你的期望值	你应该做什么准备	你做到了哪些
仪表端庄、亲和力、感染力	学习化淡妆、练习穿衣搭配、对着镜子练习“微笑”	?
语言表达能力强	学演讲、练辩论	?
“技术”含量高	夯实专业基础、主攻说课技能	?
综合素质高	勤练“三笔一画”、练习普通话	?

在本节中,主要从面试的概念、特点、功能及类型四个方面让你慢慢了解什么是面试。

【名师讲堂】

面试是用人单位选聘录用人才的重要方法和必不可少的步骤,是供需双方相互加深了解的必要途径。面试不仅可以考核考生的知识水平,而且可以观察考生的礼仪、气质、口才、应变能力和某些特殊技能。因此,择业过程中的面试是相当关键的一步。

一、面试的概念

面试是指在特定的时间和地点,由面试考官与考生按照预先设计好的目的和程序,进行面谈、相互观察、相互沟通的过程。在面试中,考官通过对考生的观察和面对面交谈,由表及里测评考生的知识、能力、经验等有关素质,它主要用于应聘者的终选阶段。通过面试的概念,可以看出,面试有以下几个关键词:

1. 特定的对象:指面试对象的个体性,强调“这一个”,而不是一张试卷面对全体考生。
2. 精心设计:指对面试的过程如面试形式的选择、测评要素的确定、情境的设置、试题的设计等,进行认真仔细的谋划,以圆满地实现面试的目标。考官需要对试题的设计思路、意图有充分的了解。
3. 特定场景:可以观察考生的不同素质,而笔试与周围环境几乎没有关联。
4. 强调面对面:面试中考官对被试者的评价通过问(口)、听(耳)、视(眼)、察(眼、脑)、觉(第六感觉)等多个信息通道综合获得,对于同一素质的测评,既注意收集它的语言形式信息,又要注意它的非语言形式的信息。
5. 有关素质:是指在面试中不可能测试人的全部素质,可以作为对笔试考核中不易测试素质的补充,也可作为对某些考生特定素质要求的测试。

二、面试的特点

面试是教师招聘录用中的一个重要环节,是现代人才测评中最重要和最有效的方法之一。面试有着其他测评形式不可替代的特点。

(一)面试与笔试的区别

	笔试	面试
命题	试前定题	即时定题
试卷	固定统一	因人而异
考官	异时异地异考官	同时同地同考官
过程	不可补充信息	可追加补充信息
评价	可以反复评,侧重评价结果	只能立即一次评,侧重评价过程



(二) 面试与考核的区别

	面试	考核
表现形式	主动刺激引起	长期自发表现
关注重点	当即反映未来倾向	过去业绩表现
适合对象	应届毕业生	有工作经历者
影响因素	单一	复杂
考查结果	有掩饰的可能	较为真实

(三) 面试形式的特点

1. 面试以试讲、说课、答辩为主要手段

面试的重要方式就是观察和谈话。在教师招聘面试中,考官重点考查的是考生是否具有作为一名人民教师的基本素质。因此,在说课过程中,考官主要观察考生的语言表达、思维逻辑、教姿教态等素质;在答辩环节中,考官向考生提出各种问题,通过考生的作答,可以直接地、有针对性地了解考生某一方面的情况或素质,并且对于考官驾驭面试进程,营造良好的面试心理氛围,具有重要影响。

2. 面试是一个双向沟通的过程

面试是考官和考生之间的一种双向沟通过程。在面试过程中,考生并不是完全处于被动状态。考官可以通过观察和谈话来评价考生,考生也可以通过考官的行为来判断考官的价值判断标准、态度偏好、对自己面试表现的满意度等,从而调节自己在面试中的行为表现。

3. 面试时间的持续性

面试与笔试的一个显著区别在于,面试不是在同一时间展开,而是逐个地进行;而笔试是不论报考人数的多少,均可在同一时间进行,甚至不受地域的限制。因为笔试的内容有统一性,且侧重于知识考查,考查内容具体,答案客观标准,主观随意性较小。而面试的考查内容不像笔试那么单一,既要考查考生的专业知识、工作能力和实践经验,又要考查其仪表、反应力和应变力等,因此只能因人而异,逐个进行。

4. 面试评价的主观性

笔试有明确的客观评价标准,而面试的评价标准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,不同的考官对同一位考生的评价往往会有差异,而且各有各的评价依据。

所以,面试评价的主观性是面试的一大弱点。但另一方面,由于人的素质评价是一项十分复杂的工作,考官可以把自己长期积累的经验运用到面试评价中。在这个意义上,面试的这种主观性有其独特价值。

三、面试的功能

1. 完备的测量功能

知识不等于能力,尤其是作为教师,必须具有良好的表达能力,不能只是自己懂,过硬的教学技能是教学效果的保证。

2. 优越的区分或匹配功能

区分水平和类型差异,并将人的特点与教师岗位性质加以匹配。

3. 可靠的预测功能

通过考生在试讲和答辩环节中的具体表现,综合预测其是否具有教师的潜质,是否能够成为一名合格的人民教师。

四、面试的类型

(一)根据面试的标准化程度,面试可分为结构化面试和非结构化面试

结构化面试又称为规范化面试,是指依照预先确定的题目、程序和评分标准进行面试,要求做到程序的结构化、题目的结构化和评分标准的结构化。

非结构化面试是指在面试中事先没有固定的框架结构,也不使用有确定答案的固定问题的面试。

现在教师招考面试主要采用的是试讲和说课。它们可以看成是一种介于结构化与非结构化之间的面试形式。它有预先确定的题目和评分标准,但其过程主要就是考生一个人的发挥,全程几乎没有考官与考生的互动,从某种意义上说,是考生一个人的“独角戏”,考官就是“观众”。

(二)根据面试实施的方式,面试可分为单独面试与小组面试

单独面试又称序列化面试,是指面试考官与每一位考生单独交谈的面试形式;小组面试又称为同时化面试,是指面试考官同时对若干考生进行面试的形式。教师招考一般采用单独面试的形式。

(三)根据面试的进程,面试可分为一次性面试与分阶段面试

一次性面试是指用人单位将考生集中在一起一次性完成的面试;分阶段面试是指用人单位分几次对考生进行面试。教师招考面试大多采用一次性面试,但有些地区例外,是分阶段面试,比如山东省济南市某区的教师招考面试就是分阶段面试,第一轮面试是结构化面试,淘汰 50%,第二轮面试是说课。

(四)根据面试题目的内容,面试可分为情境性面试和经验性面试

在情境性面试中,面试题目主要是一些情境性的问题,即给定一个情境,看考生在特定的情境中是如何反应的。教师招考面试中常用的试讲和说课从某种意义上来说就是情境性面试,试讲就是上课的情境,说课就是和同行教研的情境。还有些结构化面试的题目也是情境性面试,例如,“作为一名新班主任,你发现班上有些学习成绩差、不遵守纪律的学生,你将会怎么做”。在经验性面试中,主要提问一些与考生过去的工作经验有关的问题。有时候考官也会关注考生的相关经验,比如工作、实习期间的表现和成果等。

第二节 面试的流程与形式

【知识概览】

面试就如“登台表演”,有“上台前”“上台时”和“下台”的流程与形式,知道了流程与形式对考生能以较轻松自如的状态“登台”非常有帮助。本节主要从面试通知、报到和抽签排序、抽题与准备、说课

和答辩、其他(技能测试等)、打分和成绩确认等六个环节让考生全面了解面试。

【名师讲堂】

一、面试公告

面试公告虽然是一种信息的公布,但绝不可小觑,里面往往会包含很多信息。有效掌握这些信息,对面试有着事半功倍的效果。所以,考生一定要仔细阅读面试公告,先弄清楚本次面试采取的是哪种形式,这样可以有的放矢地在短时间内集中精力去准备。一般来说,面试公告的发布离面试的时间不会很长,一般为一周左右,有的地区甚至在面试前3天左右才发布面试公告,这就要求考生能在短期内进行突破练习,迅速提升自己各方面的能力。面试公告中所提示的信息一般明朗清晰,但也有潜在的信息,只有对面试公告进行全面细致的阅读与理解,才会对考生的面试起到积极的、准确的指引作用。

2011年××市××区招聘小学教师面试通知

根据《2011年××市中小学校新任教师公开招聘公告》有关规定,现将面试工作有关事项通知如下:

一、面试时间和考点

面试报到时间:2011年7月7日下午3:30

面试时间:2011年7月8日—9日

地点:××小学(××路396号)××楼102室

考生应于2011年7月7日下午3:30前持本人有效身份证、笔试准考证到指定地点报到,逾期视为自动放弃。

二、面试对象

报考××区小学教师岗位笔试成绩入围人员,详见××市教育局网上通知。

三、面试方法与程序

面试由区教育局统一组织进行,每科设考官7人,考官独立评分,去掉一个最高分和一个最低分,取平均分作为面试成绩。面试成绩满分为100分,其中课堂教学测试(片段教学)占80%,答辩占20%,60分及以上合格(面试人数与招聘职数比例为1:1的,合格成绩为70分及以上),面试成绩不合格的不予录用。

面试流程:备课(30分钟)—课堂教学测试(15分钟)—答辩(5分钟)。

四、面试纪律要求

(一)参加面试人员须携带身份证、准考证,并于面试前交工作人员验证。进入面试场地后,要服从组织安排,遵守纪律,保持安静。不准携带通讯工具、电子设备进入考场警戒线内。

(二)面试前先抽签,确定面试顺序,面试时只报抽签号,不作自我介绍。

(三)违反考场纪律的人员当场取消面试资格。

五、成绩公示

综合成绩总分:语文、数学、英语、科学、品生品社、综合实践、心理笔试成绩占40%、面试成绩占60%;音乐、美术、体育、信息技术笔试占40%、专业技能测试占12%、面试成绩占48%。按综合成绩

总分由高到低排序确定上线人选,如遇综合成绩总分相同的,在确定上线人选时:综合成绩总分相同,本区生源优先;若前两项条件相同,学历高者优先;若条件再相同,面试成绩高者优先。

面试成绩可登录××区教育局网站查询。

六、体检

从上线人员中根据排序,按岗位拟招聘人数1:1的比例确定体检人选。体检由区教育局统一组织。费用自理。体检不合格者不予聘用,空缺名额从上线人员中按综合成绩排名顺序依次递补。

七、公示、聘用

体检与考核合格后,拟聘用名单在××市教育局网公示5个工作日。公示不影响聘用的,按管理权限报相关部门审批后办理相关聘用手续,并由区教育局统一与受聘人员签订聘用合同。

应聘的毕业生应提供真实、有效的材料,如有发现弄虚作假或条件与《2011年××市中小学校新任教师公开招聘公告》不符者取消录用资格,已被录用的予以辞退。

八、本方案未尽事宜,按相关法律法规处理。本方案由本次招聘考试工作领导小组办公室负责解释。

联系电话:×××××××

××区教师招聘考试工作小组

二〇一一年七月一日

点评分析

教师公开招聘面试的公告一般包括:面试的时间、地点、流程、形式、成绩计算方法、考场纪律要求、成绩公示、注意事项、进入面试的考生名单等。其中最为重要的,同时也是考生关注得最多的就是面试的时间、地点和流程。考生应注意,公告上的其他信息也是非常重要的,千万不能因为过多地关注自己所关心的信息而忽略掉了其他的有效信息。

二、报到和抽签排序

参加面试的考生应携带相关证件,提前到达指定地点报到,考前会集中宣布面试纪律及注意事项,面试考生根据所报的学科岗位,采取分组抽签的方法确定说课或者试讲的顺序。考生应注意查看面试公告。有的地区会在报到的时候进行资格审查,考生需要注意带齐公告上指定的证件和材料。

三、抽题与准备(约30分钟)

考生抽签完毕后,凭准考证、身份证、面试通知单进入候考区准备考试,考试未结束不许随便离开,由考场工作人员监督。考生在面试前,要在工作人员的引导下,到指定地点做说课或试讲考核前的准备,不准高声喧哗。在现场做准备时,指定教材一般已由考试组织者事先准备好,考生不准携带任何相关资料进入考场。考生根据指定教材、针对事先抽取的课题写说课稿或试讲稿。准备时间一般为30分钟。考场中会有计时员,从考生坐下开始备课起计时,时间一到,考生就必须停止备考,由工作人员引导进入考场。当然,也有部分地区会在面试之前确定说课或试讲的课题,考生应密切关注面试公告和相关网站公布的面试信息。

四、说课和答辩(约10~20分钟)

备考完毕后,考生由工作人员引导进入考场。进入考场时只允许带工作人员提供的草稿纸。考生进入考场,只报本人所抽取的顺序号,不得自报本人姓名,不得介绍个人情况,不得以任何方式向考

官透露或暗示本人的信息,否则不计面试成绩。考生站定后向各位考官问好,报出自己的考试顺序号,说明说课或试讲的课题,然后开始进行说课或试讲活动。一般来说,考官宣布面试开始之后计时员就会开始计时。说课和试讲时间一般为10~20分钟。超过指定时间后,无论考生说课或试讲是否结束,计时人员都会提示考生中止。时间不足时只要内容完整不扣分,但考生也要注意不能出现时间严重不足的情况,否则会扣分。考生说课或试讲完毕要向考官组报告“完毕”,否则继续计算说课或试讲时间。

教师招聘考试面试时一般有7~10位考官,其中至少有两位是考生应聘专业的学科带头人,除此之外,还会有教育局相关领导以及学校领导。面试有严格的时间限制,最少10分钟(有的地区的特岗教师招聘,面试时间相对比较短,要求时间控制在5分钟左右,如河南),最多不超过30分钟,时间一到计时员就会喊停。

下面重点介绍一下考生从进入考场开始的流程和注意事项。

1. 敲门进入,得到应答之后进入考场

——主要考查仪表仪礼。首先是仪表,这主要来自于对考生的体型、外貌、衣着举止、精神状态等的观察所获取的信息。对于教师来说,公众对其仪表风度的要求是较高的。在教师招考面试中,仪表风度虽不是最重要的,但却可以起到画龙点睛的作用。女教师给人的感觉要既优雅又平易近人;男教师给人的感觉要挺拔而充满阳刚之气。其次是仪礼,进入教室要敲门,这是基本的礼貌规范。

2. 向考官问好

——主要考查仪态、口语表达能力等。首先,身为学生垂范的教师必须具有良好的姿势姿态。基本原则是端正,精神焕发,给考官清新振奋的感觉。具体而言,要求走路匀速、稳健、挺胸、自信,站立挺直,坐姿端正,不歪斜、摇晃。其次,教师作为知识的传授者、引导者、课堂的组织者,一定要有较好的口语表达能力。而面试中的口语表达能力主要考查考生能否将自己的教育思想观点、专业知识水平、教育技能顺畅地用语言表达出来。考查的具体内容包括:表达的逻辑性、准确性、感染力、音质、音调等。考生说话要言简意赅而不失情感。切记不要频繁出现口头语、非重点重复的话语、不合时宜的言论等。例如,有些考生在面试时,“嗯”“这个”“那个”“然后”“就是说”等口头语总是重复出现,这其实就是紧张不自信的表现,即使你的内容很精彩,这些口头语也会使你的成绩大打折扣。所以要在平常的工作和生活中多加注意和培养口语表达能力。

3. 说课(直接开始)

——主要考查专业知识、反应能力等。说课是考查教师专业能力最好的方法,因为教师不仅要有教育学、心理学以及本学科的专业知识,还要能通过讲授把这些知识展现出来,让考官感觉到你的学科专业知识扎实,在教学中能够因学生、教材情况不同而用上或体现出教育学、心理学的原理知识。同时,课堂中会出现一些突发事件或由于紧张造成的小错误,如何处理或补救是考查考生反应能力的绝佳机会。

4. 面试结束后,先礼貌地询问考官板书是否可以擦,如果考官说可以的话,先擦黑板,然后向考官致谢鞠躬

——主要考查礼仪态度。

5. 如果说课和答辩安排在一起,那么讲完之后向考官致意,进行答辩

——主要考查专业知识、心理素质等多方面的要素。首先,考官通过追问,进一步考查考生的学科素养、教育教学原理及心理学知识。其次,通过提问一些现实教学中存在的或者“刁钻”的问题来考查学生的自我控制能力与情绪稳定性、反应能力与应变能力等心理素质。自我控制能力对于教育工作者及其他相关的工作人员(如学校的管理人员)尤为重要。一方面,在遇到上级批评指责、工作有压