



◎ 特岗教师招聘考试专用系列教材 ◎

面试

(中小学通用版)

特岗教师招聘考试命题研究中心 主编

适用于

教师公开招聘考试

教师资格认定考试

师范类毕业生上岗考试

教育局公开招聘考试



中国经济出版社

CHINA ECONOMIC PUBLISHING HOUSE

2011 特岗教师招聘考试专用系列教材
(适用于中小学特岗教师招聘考试)

面 试



中国经济出版社
CHINA ECONOMIC PUBLISHING HOUSE

北 京

图书在版编目(CIP)数据

面试:(中小学通用版)/特岗教师招聘考试命题研究

中心主编. —北京:中国经济出版社,2011.3

2011 特岗教师招聘考试专用系列教材

ISBN 978-7-5136-0546-5

I. ①面… II. ①特… III. ①小学教师—聘用—资格

考核—教材②中学教师—聘用—资格考核—教材

IV. ①G451.1

中国版本图书馆 CIP 数据核字(2011)第 009504 号

责任编辑 徐子毅 姜 子

责任审读 贺 静

责任印制 张江虹

封面设计 天合视觉艺术中心

出版发行 中国经济出版社

印刷者 北京市人民文学印刷厂

经销者 各地新华书店

开 本 880mm×1230mm 1/16

印 张 10.5

字 数 320 千字

版 次 2011 年 3 月第 1 版

印 次 2011 年 3 月第 1 次印刷

书 号 ISBN 978-7-5136-0546-5/G·1497

定 价 20.00 元

中国经济出版社 网址 www.economyph.com 社址 北京市西城区百万庄北街 3 号 邮编 100037

本版图书如存在印装质量问题,请与本社发行中心联系调换(联系电话:010—68330607)

版权所有 盗版必究(举报电话:010—68359418 010—68319282)

国家版权局反盗版举报中心(举报电话:12390)

服务热线:010—68344225 68341878

编 委 会

主 编：李振丽

副主编：李晓洁 单晓迪 冯英丽

编 委(排名不分先后)：

姬字君	王娟娟	王 梅	伍晓军
侯雪蕾	王建昌	郭原冰	梁 璐
陈 秀	邓志龙	付淋淋	马文静
孙弘雁	刘丕君	雒晓春	陈 静

前言

“特岗计划”是中央实施的一项对西部地区农村义务教育的特殊政策,通过公开招聘高校毕业生到西部地区“两基”攻坚县县以下农村学校任教,引导和鼓励高校毕业生从事农村义务教育工作,创新农村学校教师的补充机制,逐步解决农村学校师资总量不足和结构不合理等问题,提高农村教师队伍的整体素质,促进城乡教育均衡发展。

2009年2月,国家教育部、财政部、人力资源和社会保障部、中央编办联合下发了关于继续组织实施“农村义务教育阶段学校教师特设岗位计划”的通知。随着就业压力不断增大,特岗教师受到越来越多的推崇,报名人数也与日俱增。我们总结了特岗教师招聘考试的命题规律,探讨了未来的考试命题趋向,并以此为基础,及时组成精锐的丛书编写小组编写了本套丛书,包括:中学部分(含职中)《教育理论综合知识》、《教育专业知识》、《教育理论综合知识历年真题及命题预测试卷》、《教育专业知识历年真题及命题预测试卷》,小学部分(含幼儿园)《教育理论综合知识》、《教育专业知识》、《教育理论综合知识历年真题及命题预测试卷》、《教育专业知识历年真题及命题预测试卷》,中小学通用本《面试》,共计九册。它以简练的行文体例、实用的知识要点、众多的历年真题、权威的专家详解为基本特色,采用手把手的方式,教会考生如何在较短的时间内高效、准确地把握考试的命题命脉,以做到从考试中脱颖而出。

本套图书有以下特点:

★专业的写作团队,权威的考试宝典

本系列教材是在组织教育界相关专家学者在充分调研各省教师招聘考试的考试大纲(要求)、历年真题的基础上,组织精锐的编写团队进行编写的。不论是从知识内容讲解方面,还是从体例安排和考点预测方面,均显示了较高的专业水准和较强的权威性。

★全面的内容设置,广泛的适应性

教材以贯彻《面向21世纪教育振兴行动计划》和第三次全国教育工作会议精神,培养适应21世纪我国现代化建设所需要的人才为出发点,精心筛选了教材内容,涵盖了教育学、教育心理学、新课程改革、教师职业道德、教育法律法规、教学技能与实践、学科教材教法、教育写作、现代教育技术、面试等内容,深入探讨和归纳教师资格考试的各部分题型,其结构严谨、讲练结合、重点突出、难易适中、梯度合理,极具实用性和兼容性,极其适用于教师资格认证考试及特岗教师录用考试。

★详尽透彻的真题解析,实现速度与技巧的突破

真题均配有详细的试题解析,注重对各选项之间的辨析与区分讲解,注重对重点知识的强调,注重对命题意图的分析。真题讲解详尽而通俗易懂,在保证答案精准的同时,力求为考生总结最快速、最实用的解题方法与技巧,提高考生的解题速度。历年真题的透析,让考生真正地把握试题规律,更好地掌握学习方法。

★渐次推进的习题设计,深入细致的专家详解

教材采用讲练结合的编排方式,打破传统习题只注重基础训练的机械模式,及习题量少、答案较为简略的弊端,先对相关考点进行细致分析,帮助考生掌握精髓,再针对考点按照由易到难渐次推进的原则巧设大量习题,同时配以权威资深专家为习题作全面、集中而又细致的解题思路分析,使考生既能牢固掌握基础知识,又能提高其分析问题、解决问题的能力。

★实用适用的模拟试题,热点重点的全面透析

精选的模拟题预测了2011年考试的方向,涵盖了近年考试的热点考点,保证了考生学习的针对性和实

用性,使考生在较短的时间内取得最大的学习收获,让考生在测试中,发现自己的劣势,结合自身实际情形,拾遗补阙,完善知识结构。

该系列图书由北京师范大学等名校的专家、学者参与策划、编撰、核对和审定。主要编写人员有李晓洁、李振丽、冯英丽、单晓迪等,其中《教育理论综合知识》(中学)(小学)、《面试》主要由李振丽编写,《教育专业知识》(中学)主要由冯英丽编写,《教育专业知识》(小学)主要由单晓迪编写,其中李晓洁为总纂。

本书编写过程中难免有不足之处,敬请广大读者、同人不吝指正。衷心希望本系列用书能为广大考生朋友的复习备考带来实质性的帮助。

特岗教师招聘考试命题研究中心

目 录

前言	1
第一章 教师招录面试概述	1
第二章 面试前的准备	8
第一节 面试前相关资料的搜集	8
第二节 面试服装的准备	10
第三节 面试前的心态	14
第四节 面试必备的问题	19
第三章 全面把握招考面试	21
第一节 面试的通用测评要素	21
第二节 面试提问分析及实例	25
第三节 面试答题技巧及面试禁忌	28
第四章 面试评定	35
第一节 面试测评标准	36
第二节 面试评定的方法	40
第三节 面试评语	42
第五章 教师语言	43
第一节 教师语言的概述	44
第二节 教师教学语言艺术的意义	46
第三节 教师语言的表达要求	48
第四节 教师语言的表达技巧	55
第五节 教学语言与心理学	64
第六章 教师礼仪	68
第一节 教师的基本礼仪	68
第二节 教师的形象风采	71
第三节 教师的仪表规范	73
第四节 教师的仪容规范	75
第五节 教师的仪态规范	85
第七章 教学技能	92
第一节 教学设计技能	94

第二节 课堂教学技能	106
第三节 教学应变与教育机智	130
第八章 说课、试讲及答辩	133
第一节 说 课	133
第二节 试 讲	138
第三节 答 辩	143
第九章 教师书写规范和表达基本功	147
第一节 规范汉字概述	147
第二节 规范汉字的特征	148
第三节 教师书面表达基本功	151
面试真题及解析	155

第一章 教师招录面试概述

【时事透析】

2010年全国各省各地市学校教师招录形势

近年来由于学校的教师队伍已经接近饱和,招人也只是补充个别退休缺岗,大部分城市的招人需求已到谷底。由于目前全国各省各地市教师岗位均采取了公开招聘的录用方法,学校的招聘方式也随之改变,从事教师行业必须经过类似公务员招聘的笔试、面试过程。因此,以前到招聘会上“现场拍板”的招录方式基本已不再沿用。取而代之的是,教育系统将依靠学校主页、教育行政部门官网来发布招聘信息,招聘者须在统一参与公开招考并通过考试后才能正式录用。

2009年沈阳教师招录面试竞争激烈,不比招公务员差

2009年,沈阳教师招录面试竞争激烈程度超过预期,计划中招聘教师691人,但有14424人报名,录取比例达到21:1。“当初以为最多只有几千人报名,没想到最终报了这么多,其中外省市的报名人员也不在少数。”谈起报名情况,一位教育界人士分析说,“教师地位高,而且近年来收入看涨,这是报考教师热的主要原因。”

为保证面试的公平、公正,面试前一小时确定评委。由于教师工作的特殊性,教师面试不同于公务员招录的结构化面试,而是采取“说课+答辩”的方式进行,面试成绩占到总成绩的六成。市教育局副局长韩燕子介绍说,参加面试的近600名评委是从教育系统成立的1800多人的评委库中产生的,而且每个考点的最终评委是面试前一小时确定的。报考同一职位的考生说课题目相同,评委相同。考生罗娜说,她在说课时,评委听得很认真,让她感受到了互动,也增强了自信心。她相信面试是公平、公正的。

面试作为教师招录考试的最后一关,也是教师招录中的关键环节。面试是经过组织者精心设计,在特定场景下,以考官与考生的面对面交谈和观察为主要手段,由表及里地测评考生的知识、能力、经验等有关素质的一种考试活动。面试是单位挑选员工的一种重要方法。面试给单位和应聘者提供了进行双向交流的机会,促进了单位和应聘者之间相互了解,从而让双方更准确地做出聘用与否、受聘与否的抉择。

常言道:不打无准备之仗。要参加半小时的面试,做30~300小时的准备都不为过。了解教师招录面试的特点、教师招录面试的发展趋势对准备参加教师招录考试、促进个人素质水平的提高都有极大的帮助。

一、面试的概念

面试是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。

二、面试的特点

与求取资格审查、笔试、工作演示、试用等人员甄选方式相比,面试具有以下几个显著特点:

(一)面试以交谈和观察为主要手段

交谈是面试过程中一种非常有效的手段。在面试过程中,主考官通过向应试者提出各种问题,应试者要对这些问题进行回答,主考官能否正确地把握提问技巧十分重要。主考官不仅可以直接地、有针对性地了解应试者某一方面的情况或素质,而且对于把握面试进程,营造良好的面试心理氛围,都有重要影响。

比如针对应试者的特长,提出一些具有启发性的问题,使应试者进一步思考,展示其才华;当应试者的



回答文不对题时,可利用提问转换话题;当应试者回答完后,可以通过短暂的停顿或补充性的追问,形成一个“缓冲区”。这对于振奋应试者的谈吐,引发新的思路,转移话题都有益处。

观察是面试过程中的另一种有效手段。在面试中,要求主考官善于运用自己的感官,尤其是视觉,观察应试者的非语言行为。它不仅要求主考官在面试中要善于观察应试者的非语言行为,而且要能辨别应试者的行为类型,进而借助于人的表象层面推断其心理内涵。对应试者非语言行为的观察,主要有面部表情的观察和身体语言的观察。

国外一项研究表明,在求职面试中,从应试者面部表情中获得的信息量可达1/2以上。面试过程中,应试者的面部表情会有许多变化,主考官必须能观察到这种表情的变化,并能判断其心理。例如,应试者面部涨得通红,鼻尖出汗,眼睛不敢与主考官对视,便反映其自信心不足,心里紧张。应试者盯着地面或盯着自己的双脚,默不作声,反映其内心的矛盾或正在思考。当主考官提出某一难以回答或窘迫的问题时,应试者可能神情黯淡,双眉紧锁,带着明显的焦急或压抑的神色。总之,主考官可以借助对应试者面部表情的观察与分析,判断应试者的自信心、反应能力、思维的敏捷性、性格特征、情绪、态度等素质特征。

在面试过程中,除面部表情外,身体、四肢等在信息交流过程中也发挥着重要作用。比如手势,它具有说明、强调、解释或指出某一问题、插入谈话等作用,它是不易与口头语言分开的。

在面试过程中,具有不同心理素质的人,其身体语言的表现形式各不相同。一个情绪压抑的应试者,他可能两肩微垂,双手持续地做着某个单调的动作,身体移动的速度相对较慢;一个性情急躁的应试者,常常会无休止地快速移动四肢,双手还可能不停地颤抖;一个缺乏自信和创新精神的应试者,会始终使他自己的双手处于与身体紧密接触的部位,头部下垂;一个人紧张或焦躁不安时,往往会出现膝盖或脚尖有节奏地抖动,手指不停地转动手里的东西,摆弄衣服,乱摸头发等。

在面试过程中,听觉的运用也十分重要,主考官应倾听应试者的谈话,对应试者的回答进行必要的反应,当应试者的回答与所提问题无关时,可进行适度的引导。在倾听应试者谈话时,应边听边思考,及时归纳整理,抓住要点。对应试者的谈话进行分析,比如是否听懂了主考官的提问,是否抓住了问题的要害,语言表达是否有逻辑性、层次性、准确性等。通常还可根据应试者讲话的语音、语速、腔调等来判断应试者的性格特征等。

(二)面试是一个双向沟通的过程

面试是主考官和应试者之间的一种双向沟通过程。在面试过程中,应试者并不一定处于被动状态。主考官可以通过观察和谈话来评价应试者,应试者也可以通过主考官的各种行为来判断主考官的价值判断标准、态度偏好以及对自己面试表现的满意度等,来调节自己在面试中的行为表现。同时,应试者也可借此机会了解自己应聘的单位、职位等情况,以此决定自己是否可以接受这一工作等。所以,面试不仅是主考官对应试者的一种考查,也是主、客体之间的一种沟通、情感交流和能力的较量。主考官应通过面试,从应试者身上获取尽可能多的有价值信息;应试者也应抓住面试机会,获取那些关于应聘单位、职位及自己关心的信息。

(三)面试具有灵活性

面试内容对于不同的应试者来说是相对变化的、灵活的,具体表现在以下几个方面:

面试内容因应试者的社会经历、教育背景等情况的不同而无法固定。例如,两位应试者同时应聘数学教师岗位,其中一位有多从事数学教育工作的经历,另一位是应届数学师范专业的大学本科毕业生。在面试中,对前者应侧重于询问其多年来从事数学教学方面的实践经验,对后者则应侧重于了解其对该数学专业基础知识掌握的情况以及在校学习期间的表现。

面试题目的确定采取试前定题和顺应式定题两种方式。考生面对的题目,有些是面试前确定的,有些则是为突出针对性,在考场上临时编制的。在面试中,考官根据不同考生的情况往往先选择一两道或一组试题,然后视考生回答情况选择新的试题,面试内容因应试者在面试过程中的面试表现不同而无法固定。面试的题目一般应事先拟定,以供提问时参考。这并不意味着必须按事先拟定好的题目逐一提问,毫无变



化,而应根据应试者回答问题的情况,来确定下面的问题。如果应试者回答问题时引发出与拟定的题目不同的问题,考官应引导考生作出能够充分体现其素质情况的行为反应。这种视应聘者回答情况不断给出试题的命题方式叫顺应式定题。面试采取这两种方式确定题目,能有效地对考生的素质进行综合评定。总之,从主考官的角度看,面试内容既要事先拟定,以便提问时有的放矢,又要因人因“岗”而异,灵活掌握;既能让应试者充分展示自己的才华,又不能完全让应试者信马由缰地自由发挥,最好是在半控制、半开放的情况下灵活把握面试进程。

此外,面试的测评手段还具有灵活性,可针对不同职位的需要进行调整。教师招聘考试是用人考试,对不同考生的素质有不同的要求。面试可根据不同的需要,灵活地运用不同的手段等去测评一个人的素质。它可以采用面谈法、答辩法、情景模拟法等方法去测评一个人在某项工作上已有的和潜在的能力;也可在内容上针对不同职位、不同考生进行调整和变化,以准确地测试出考生在某一方面适应某一职位的实际能力水平。

(四)面试对象的单一性

面试的形式有单独面试和集体面试。在集体面试中,多位应试者可以同时在一个考场之中,但主考官不是同时向所有的应试者发问,而是逐个提问逐个测评,即使在面试中引入辩论、讨论等形式,评委们也是逐个观察应试者表现的。面试的问题一般会因人而异,测评的内容应侧重个性特征,同时进行则会相互干扰。

(五)面试时间的持续性

面试与笔试的显著区别是,面试不是在同一时间展开,而是逐个地进行。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。例如每年7月的高考,尽管报考人数有数百万,且分布在全国,而考试时间却是统一的,因为笔试的内容具有统一性。

面试则不同,面试是因人而异。主考官提出问题,应试者针对提问进行回答,考查内容不像笔试那么单一,既要考查应试者的专业知识、工作能力和实践经验,又要考查其仪表、反应能力、应变能力等,因此只能因人而异,逐个进行。

面试一般由用人单位主持,由于各部门、各岗位的工作性质、工作内容和任职资质条件等不同,面试差异大,因而无法在同一时间进行。

对每一位应试者的面试时间,不能作硬性限制,而应视其面试表现而定,如果应试者对所提问题对答如流、阐述清楚,主考官很满意,在约定时间甚至不到约定时间即可结束面试;如果应试者对某些问题回答不清楚,需进一步追问,或进一步了解应试者的某方面情况,则可适当延长面试时间。

(六)面试交流的直接互动性

与笔试、心理测验等人员甄选方式不同,面试能够充分调动考生的主观能动性。面试是在“互动”式的气氛中进行的,考官可根据考生回答情况和考试目的,积极主动地变换测试方法和内容,考生也能充分发挥自己的主观能动性跟上考官的出题思路,积极、主动地回答考官提出的各种问题。通过双方共同努力才能够全面地测试出考生的真实水平。面试中应试者的语言及行为表现与主考官的评判是直接相关的,中间没有任何中介形式。面试中主考官与应试者的接触、交谈、观察也是相互的,是面对面进行的。主客体之间的信息交流与反馈也是相互作用的。而笔试、心理测试中,一般对命题人、评分人严加保密,不让应试者知道。面试的这种直接性提高了主考官与应试者间相互沟通的效果与考查真实性。

(七)测评功能大

笔试主要限于考生书面作答,着重测试考生掌握的文化知识及逻辑思维能力、文字表达能力等方面的情况。面试则能对考生的多方面素质进行综合测评,重点测试五个方面:一是考生的口语表达能力(是否清晰、明确、简洁、富有逻辑性);二是考生的应变能力(是否灵活、敏捷、快速、当机立断);三是考生的综合分析能力;四是考生的相关实际工作能力(判断高分高能或高分低能);五是考生的交往能力和某些性格特征(是

内向还是外向)。

(八)面试侧重于对考生进行素质评定

面试结果的评定中,不是把考生阐述观点的正确与否作为第一位的指标,而是看考生的整体素质。区别于笔试完全以答案为依据评定考生的成绩,只要考生的答案与标准答案相一致,不论考生是真的解答对了还是蒙对的,也不论考生的解答方法是否巧妙、熟练,花费的时间是多还是少,都得给分。面试则是依据考生现场的全部表现,对其素质状况作出评定。它不仅分析考生的回答是否正确,更重要的是看考生回答问题的灵活性、逻辑性和应变能力。

(九)以主观测评为主

同笔试相比,特别是同标准化测验占优势的笔试相比,面试成绩的评定易受到各种主观因素的干扰。

三、面试的作用

面试与笔试相比,具有以下几种作用:

(一)可以考查笔试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,但很多素质特征很难通过文字表现出来。比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,但会因为应试者的掩饰行为或其他原因没能表达出来,却可以通过面试来弥补。例如,对某些隐情,应试者往往不愿透露,对这些不愿透露的东西,在文字性的笔试、问卷等测试中,可以做到守口如瓶,但在面试中,就很难做到了,因为我们的身体不容易撒谎。

(二)可以综合考查应试者的知识、能力、工作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掌握在主考官手中。面试测评时主考官要专即专,要广即广,要深即深,要浅即浅,具有很大的随意性。笔试和心理测试等在这方面均不如面试。

(三)可以弥补笔试的失误,并有效地规避高分低能者和冒名顶替者

有人在笔试过程中没有发挥好,如果仅以笔试成绩作为录用依据,那么这些人就再也没有机会被录用了。但如果辅之以面试形式,就给了这些人再次表现的机会。在一次干部录用考试中发现,有些人虽然笔试成绩不是很高,但在面试中对答如流,表现极佳,显示出了很深的发展潜力,从而成为不二人选。

笔试还存在一定的局限性。笔试中难免有高分低能者甚至冒名顶替者。在一些省市的干部录用考试中,有些人笔试成绩很高,面试时却言语迟钝,表情木讷,对所提问题的回答观点偏颇,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。

(四)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、方法得当,完全可以测评出应试者的任何素质。如果说心理测试中的许多问卷是测评应试者的智力、心理、品德等的有效手段,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,由于信息量利用的高频率,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面试方法,还可考查应试者的组织能力、领导能力等;如果引入工作演示的方法,还可直接考查出一些应试者的实际工作能力。

四、面试的结构

测评考生的面试活动共由十二个要素构成,即面试目的、测评项目、测评标准、面试试题、面试考官、面试考生、考生信息、考官信息、面试时间、面试考场、测评模式、面试结果。这些要素在不同的面试活动中有不同的具体内容和具体表现形式。这些要素是任何一次面试都必不可少的,缺少任何一项,面试活动都不能成立。只有合理配置这些要求,才能有好的面试效果。

(一)面试目的

面试目的是指通过面试要达到的预期效果。教师招聘考试中,考官组织面试的目的是对考生的素质进行测评,以此作为录用资质的依据。考生参加面试的目的是向考官展现自身素质和优势,作为获得被录用的前提条件。

(二)测评项目

测评项目,也叫面试内容、测评要素,是面试考官所要测评的考生的基本项目。目前进行的面试,主要模式是要素分解式,即设想考生的素质是由多种因素构成的有机整体,把这个素质有机整体的构成因素列出来,再选择部分因素作为测评项目。

(三)测评标准

测评标准,是衡量考生素质的因素构成是否完善、结构是否优化、功能水平高低的参照系。

(四)面试考官

面试考官是对考生素质状况进行测评的人员。面试考官在面试中处于主导地位,其职责是提出问题,全面了解考生作答情况并据此对考生素质状况作出测评结论。

(五)面试考生

面试考生,即被测评人员。面试考生与面试考官共同构成面试活动的主体。考生与考官之间是被测评者与测评者的关系。既有共同合作的一面,也有相互对立的一面。

(六)测评模式

测评模式,是指考官及考生相互活动的基本方式,主要包括考官命题方式、考生作答方式及考官评定方式。通常所指的口试和模拟操作试是面试的两种基本模式。

(七)面试试题

面试试题,是面试测评过程中考官发出的刺激性指令,也是对考生提出一定行为反应的要求。由于面试模式的不同,面试的试题有多种多样的表现形式。例如,问答式面试中试题表现为“问题”,讨论式面试中试题表现为“议题”,演讲面试中试题表现为“演讲题目”,模拟操作试中试题表现为“模拟工作任务”、“操作要求”等。

(八)考官信息

考官信息,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评指令,以及对考生的行为反应所表现的态度等。

(九)考生信息

考生信息,指面试测评过程中考生所表现出的反应信息,包括自觉的和不自觉的、语言的和非语言的。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)面试时间

面试时间,是面试活动过程在时间维度上的体现。面试时间长短,是制约面试成败的重要因素。其他条件一定时,时间越长,考官和考生间的信息交流量越大,对考生素质状况的了解就更全面、更深刻。但面试是一种样本测评活动,不可能把时间拖得无限长。因此,如何确定面试时间的长短以及如何在有限的时间内交流、收集更多的信息,是面试成败的关键。

(十一)面试考场

面试考场,是面试活动在空间维度上的体现。面试考场选择和布置对测评结果有一定的影响。任何具体的面试活动,都是在特定的时间和空间维度上进行的。



(十二) 面试结果

面试结果,也叫测评结果,是考官对考生素质状况作出的评判结论。

上述面试的构成要素,在面试活动中有机结合,相互联系,相互促进,相互制约。这种相互关系是:面试是在特定时间(面试时间)内和特定场合(面试考场)下,面试考官测评考生的某些素质(测评项目)而进行的考试活动(面试目的)。考官与考生以一定方式(测评模式)进行信息(考官信息与考生信息)交流,考生通过一定的行为来展现自己某些素质的数量水平,如能力的强弱、知识的多寡,考官则以考生某些能够反映考生素质行为表现为依据,并参照一定的测评标准(测评指标及水平刻度),对考生的素质状况判断(测评结论),从而达到面试目的。

五、面试的分类

可以根据多方面的特点对面试进行分类。下面列举八类:

(一) 依据实施时的模式

依据实施时的模式,把面试分为口试和模拟操作试。口试,是考生以口头语言方式作答的面试。按照具体模式,口试还可以分为:交谈式,即考官与考生以谈话方式进行的面试;问答式,即考官逐个提出问题,考生逐个回答问题进行的面试;辩论式,即考生与考官或考生与考生双方就某个论题持相互对立的论点而进行辩论的面试;答辩式,即考生就考官的诘问进行解释、辩驳的面试;演讲式,即考生就考官指定的题目发表演说的面试模式;讨论式,即考生讨论某种问题的面试模式,如会议讨论、案例分析等。模拟操作试,是考生扮演一定角色完成某项实际工作以表现自己的某种技能的面试模式。这种考试要求考生扮演一定角色,在模拟的工作情境中完成“实际工作”。

(二) 依据面试的用途

依据面试的用途,可以分为公务员录用面试、教师招录面试、招工面试、招兵面试、招聘面试、招生面试、晋升职务资格评定面试、职称资格评定面试等。

(三) 依据考生人数的多寡

依据考生人数的多寡,可以分为个别面试和集体面试。个别面试就是对考生逐个进行测评;集体面试,是同组考官,同时、同地对若干考生进行测评。

(四) 依据面试实施的规范化程度

依据面试实施的规范化程度,分为结构化面试、自由化面试和半结构化面试。结构化面试,是指面试实施的内容、程序和方式在面试前经过相当完整设计的面试;自由化面试,是对面试实施的内容、程序的方式在面试前完全不确定,实施时随机而定的面试;半结构化面试,是面试前对面试实施的内容、程序和方式有设计,面试中可以调整或部分自由确定。

(五) 依据面试的功能

依据面试的功能,分为测量性面试、区分性面试、诊断性面试和预测性面试。测量性面试,即对考生的素质作出测量的面试;区分性面试,即依据面试结果把考生按素质水平区分开来的面试;诊断性面试,即对考生素质结构的缺陷进行测试的面试;预测性面试,即对考生的素质发展以及行为成就倾向等进行预测的面试。

(六) 依据面试结果的使用方式

依据面试结果的使用方式,面试分为目标式面试和常模式面试。目标式面试,就是面试结果只表明考生的素质水平是否达到某一既定的水平,分为合格与不合格两种;常模式面试,就是根据考试结果对考生按素质水平高低进行排序,从而进行优劣比较的面试,往往分为若干档次。

(七) 依据测评项目的性质

依据测评项目的性质,面试分为人格(气质、性格)面试,智能(智力、能力、技术)面试,知识面试,意愿

(理想愿望、情趣爱好、意志立场、态度情感)面试,体貌(形体、相貌、仪表、身体健康状况)面试。

(八)根据对考生所施加的压力大小

根据对考生所施加的压力大小,面试分为压力式面试与非压力式面试。压力式面试是指给考生设置的情境或作答要求对考生有超常的刺激,例如挑衅性的、非议性的、刁难性的刺激,以便测评考生在“压力很大”情况下的应对素质。典型的压力式面谈,是以穷追不舍的方式连续就某事向考生发问,且问题刁钻棘手,甚至逼得考生穷于应付,考官以此种“压力发问”方式逼迫考生,因此判断考生的机智灵活性、应变能力、思考判断能力及气质性格、修养等素质。

六、面试的趋向

对近些年来面试实践的分析表明,面试出现了如下一些新的发展趋势:

(一)形式的多样化

面试早已突破那种两个人面对面,一问一答的模式,而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,从常规面试到发表演讲、角色扮演、案例分析、无领导小组讨论等情景面试。

(二)程序的结构化

以前对面试的过程缺乏有效的把握,面试的随意性大,面试效果也不理想。目前许多面试的操作过程已逐步规范起来。从主考官角度来看,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,事先一般都有一项具体的方案,以提高对面试过程和面试结果的可控性。

(三)提问的弹性化

传统的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,应试者只需抽取其中一道或几道题来回答即可,主考官不再根据应试者对问题的回答情况提出新的问题。主考官评定成绩仅依据事先拟定的具体标准答案,仅看回答内容的正确与否来评定优秀,实际上这只不过是简单的笔试口述形式而已。

现在面试中主考官问题的提问虽源于事先拟定的思路,但是为适应面试过程的需要而自然提出的,前后问题是自然相接的,问题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个素质状况评定,充分体现了因人施测与发挥主考官主观能动性的特点。

(四)面试结果的标准化

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、等级标准与打分形式等。

(五)面试测评内容的全面化

面试的测评内容已不仅局限于仪表举止、口头表达、知识面等,而是发展到对思维能力、反应能力、心理素质、求职动机、进取精神、身体素质等全方位的测评。且由一般素质为测评依据发展到主要以拟录用职位要求为依据,包括一般素质与特殊素质在内的综合测评。

(六)面试考官的内行化

以前面试主要由组织部门的人专门主持,后来实行组织人事部门、具体用人部门和人事测评专家共同组成面试考评小组。

许多单位实行用人单位培训面试测评技术。人事部门培训业务专业知识,并进行面试前的集中培训,面试考官的素质有了较大提高。面试考官的素质对于提高面试的实效性、保证面试的质量有着至关重要的作用。

第二章 面试前的准备

【时事透析】

成功的机会总是留给面试准备充分的人

教师招聘考试一般分为两个环节：一是笔试，二是面试。笔试的通过率通常按照 2:1 和 3:1 来计算，当然也有按照 120% 的比率计算的。招聘单位为了能够招揽综合素质和能力比较强的教师，一般会放宽笔试的录取门槛。与面试相比，笔试主要测查应聘人员的专业素质和能力；面试测查的重点是应聘人员的授课水平和能力，包括考查是否具备教师的基本素质以及应聘者的形象、气质是否符合教师的基本要求。因此，面试前的准备显得非常重要。

面试前的准备是面试能否成功的一个先决条件，面试前的准备包括对应聘单位的了解、个人的修饰打扮、自我心理调节、对面试问题的准备等多个方面。可以说，面试前准备充分，不一定就能成功，但面试前准备不充分，则很可能不会成功。因为，即便是一些细节上的疏忽也会导致你丧失机会。

第一节 面试前相关资料的搜集

面试的目的是为了使主考官能找到最合适的人选，同时也为了使应试者能找到最理想的职位，这对于双方来说都是很重要的。面试成功与否，归根结底还是取决于应试者的综合素质。虽然面试的类型、风格有所不同，但应试者在面试前都必须做一些基本工作来确保面试成功。本文从面试前相关资料的搜集来介绍教师招聘考试的面试准备工作。

“知己知彼，百战不殆”。面试之前，一定要广泛搜集各方面的资料与信息。有了充分的资料准备，即便“临场发挥”也会是相当精彩和出色的。

一、迅速查找该学校的原始招聘广告

因为每名应试者都可能投寄出数十甚至上百封求职信。因此在寄出求职信的同时，应该把每个用人单位的求才广告剪辑记录下来，以便在收到面试通知时进行查阅，避免张冠李戴。查阅的同时要重温该招聘学校的背景情况（一般在招聘广告中有所说明），如果你备有几种不同的求职信，应当了解寄出的是哪一种求职信，最好再看一遍，做到心中有数。

二、收集招聘学校的资料

面试人员需要了解所应聘学校的相关情况，不然的话，面试中会处于被动，也会被一些突如其来的问题所困扰。

面试过程中有一个重要的评价因素——求职动机。面试评委往往问及这样一些问题：你对我们学校了解吗？为什么来参加应聘？假如你被录用后，是否考虑跳槽？等等，对于这类问题的回答，一般没有固定的答案，从而需要一定的回答技巧。如果你没有进行过调查研究，你的回答很可能不着边际，你可能自以为回答得很得体、很巧妙，而实际上却可能离题万里，甚至犯下大忌。比如评委问你为什么应聘本校，你的回答全是想当然的夸奖，一句自己的认识都没有，甚至不知道该校具体的位置、学校规模、办学思路、吸引人的地方，评委会由此认定你仅仅是拿这次应聘操练手艺，全无诚意。



尽可能多地了解所应聘学校的情况,明确自己的求职动机,避免一时冲动或随波逐流。把第一份工作当做一个过渡性的实习岗位,极易导致被录用后感到大失所望,一方面,抱怨待遇低,晋升机会少,工作单调乏味,人际关系难以协调等,产生很大的心理落差;另一方面,又因合同在身,即便遇到满意的工作也无法再重新进行选择,以致后悔不迭。最后,教学工作没有起色,生活状态“暗无天日”。

了解应聘学校必须明确两个目的:一是为自己的职业选择、单位选择、岗位选择服务;二是为面试取得成功服务。每个应聘者都应对自己的前途和命运负责,是否打算从事教育工作、应聘单位是否最佳选择、今后的发展空间如何等问题必须慎之又慎,你的选择应建立在科学、可靠的依据之上。要做到这些,需要了解以下几个方面:

(一)正确地分析自己所处的现实环境

比如说你是一所普通师范大学的本科毕业生,要想在经济、文化较为发达的地区选择一所学校,你的学历可能没有优势,而到一些条件非常差的地区的学校你又不甘心。两利相权取其重,调查阶段就应该考虑自己固定关系的供职单位,就可以选择一些条件比较合适的私立学校,双方均有较为自由的观察期,合同期限一般不会太长,试用期也比较短,各方面都实惠。

(二)了解所应聘学校的教学水平和社会声望

以中学为例,可分为国家重点中学、省级重点中学、市级重点中学、区(县)级重点中学及普通中学、职业高中、私立中学等。不同级别的学校,在学历要求、能力要求等方面是不一样的,越是社会声望较高的学校,对教师要求越严苛。很多重点中学教育学硕士已经相对普及,各门学科的优秀生前来应聘的现状对用人单位来说已经司空见惯了,我们对自己所处的位置一定要有准确的定位,做好充分的思想准备。

(三)了解待遇水平和个人发展的空间

对于不同学校而言,即便同是公立学校,其福利待遇也会天差地别,每个人择业的起点也不尽相同。比如大学期间全部是依靠贷款完成学业者,毕业后按时归还贷款是个人信誉问题,应该优先考虑;而如果没有经济负担,则新教师在迈出人生第一步时,应将事业发展的空间放在第一位。比如调查应聘学校是否允许报考研究生、是否有进修机会等。

三、面试前对职位进行调研

面试的结果往往出人意料。有的面试者在面试中高谈阔论,尽显风流,却名落孙山。有的面试者在面试中规规矩矩,不显山露水,却榜上有名。可能你觉得后一种表现过于平稳,然而,稳重却恰恰是此工作岗位最需要的一种素质。所以,在面试前,面试者一定要尽可能多地获得应聘学校和目标职位的各种信息,以做到在面试中有的放矢。

四、把自己的资料准备妥当

有些招聘单位在学历、能力、年龄等方面都有限制,事先要核查一下自己是否符合条件,千万不要存有碰运气的念头。如果你觉得自己符合应聘条件,就要准备好自己的毕业证书、学位证书、专业资格任职证书、获奖证书、身份证、推荐信等相关资料。去面试时,应把这些资料放在一个公文包里随身带去,以便主考官随时检阅。准备一个井然有序的公文包会使你看上去办事有条理,值得信赖。公文包里除了放置上述个人资料外,还可以装一些有关工作或有助于谈话的资料,说不定这些资料在面试中会产生意想不到的效果。假如主考官提些你意料之外的问题,你可以拿出自己的笔记本回答:“我前些时候也看到一篇和这个问题有关的文章,尤感兴趣,因而作了笔记,您是否有兴趣翻一下?”这样,主考官自然会对你另眼相看。

此外,你还可以准备一本书或杂志放在公文包里。通常面试前总有一段时间要等候,如果应试者人数较多,而你又是被安排在后面,那么你等待的时间就较长。等候使人心情烦躁,无端生些猜疑,打乱早已准备好的步骤。遇到这种情况,你便可以把书或杂志拿出来看,可以让人放松身心。