

图书基本信息

书名：<<最新版教师招聘考试华图名师讲义系列教材>>

13位ISBN编号：9787504162519

10位ISBN编号：7504162515

出版时间：2012-1

出版时间：教育科学出版社

作者：杨书玲,吕璇,韩利亚 著

页数：280

版权说明：本站所提供下载的PDF图书仅提供预览和简介，请支持正版图书。

更多资源请访问：<http://www.tushu007.com>

## 内容概要

本教材由华图一线名师专门打造，主要针对考生在面试过程中的试讲进行详细阐述，本教材共由试讲全景、说课细节、试讲准备、试讲教案和答辩等构成，对考生的试讲备考具有较强的辅导性和针对性。

此外，本系列图书还有较高的增值服务（网络授课代金券），带您体验多方位备考。

## 作者简介

娄喜：华图招教产品中心资深教师，南京师范大学教育学硕士。  
拥有系统的教学理论及丰富的授课经验，课堂讲解轻松活泼、深入浅出，教学方式灵活多样。  
善于发掘学员潜力并调动学员积极性，注重培养学员的实战能力，深受学员好评。

郭西平：华图招教产品中心资深教师，扬州大学教育经济与管理硕士，国家二级心理咨询师。  
理论功底扎实，在授课方面，语言表达能力较强，条理清晰，富有激情，善于调动学员积极性和课堂气氛，注重启发和引导学员。

韩利亚：华图招教考试研究中心研究员，教育学硕士。  
国内首批对教师招聘考试和资格证考试进行研究的辅导专家。  
率先提出教师招聘考试面试问答“两大模块”、“七大题型”。  
教学逻辑清晰、重点鲜明。

张芬：华图招教产品中心专职教师，南京师范大学教育学硕士。  
具有扎实的专业理论知识和丰富的课堂教学经验。  
讲课条理清晰，重点突出，方法浅显易懂，实用性和操作性强；善于引导学员独立思考，激发学员的学习热情。

书籍目录

第一部分试讲全景?概论篇

专题一面试概述

第一节 面试的概念和特点

一、面试的含义

二、面试的特点

三、面试的功能

第二节 面试的流程与形式

一、面试通知与面试公告

二、报到和抽签排序

三、抽题与准备

四、试讲和答辩

五、其他(技能测试等)

六、打分和成绩确认

第三节 面试的五大测评要素

一、仪表仪态

二、口头表达

三、心理素质

四、专业知识能力

五、职业理解

第四节 面试的基本礼仪

一、面试着装

二、面试姿态

三、面试礼仪

第五节 教师招聘面试的最新命题趋势

一、教师招聘考试政策及形势分析

二、教师招聘考试新特点

三、教师招聘考试面试命题趋势

专题二试讲概述

第一节 试讲的概念

一、试讲的含义

二、试讲与说课的区别

第二节 试讲的形式

一、模拟课堂

二、真实试讲

第三节 试讲的基本特征及特殊性

一、试讲的基本特征

二、试讲的特殊性

第四节 试讲的基本环节

一、导入

二、新授

三、巩固练习

四、小结

五、作业

第二部分试讲细节 ?基础篇

专题一试讲的评测标准

第一节 试讲五大评价标准

- 一、教学目标
- 二、教学内容
- 三、教学过程
- 四、教学方法
- 五、教学素养

第二节 试讲的三大认识误区及五大常见错误

- 一、试讲三大认识误区
- 二、试讲五大常见错误

专题二如何备课

第一节 新课程改革理念

- 一、课程改革的历程及存在的问题
- 二、我国新课程改革理念
- 三、新课改理念对于考生试讲的启示

第二节 如何备课

- 一、备课的概念
- 二、如何备课

专题三课堂教学技能

第一节 导入技能

- 一、导入技能的含义
- 二、导入的原则
- 三、导入的方法
- 四、导入的程序
- 五、试讲导入高分技巧

第二节 提问技能

- 一、提问技能的含义
- 二、提问的作用
- 三、提问的分类
- 四、提问注意事项
- 五、试讲提问高分技巧

第三节 教学语言技能

- 一、教学语言技能的含义
- 二、教学语言技能的基本特征
- 三、教学语言的构成要素
- 四、课堂体态语艺术

第四节 讲授技能

- 一、讲授技能的含义
- 二、讲授技能的原则
- 三、讲授的基本形式
- 四、试讲讲授高分技巧

第五节 教学结课技能

- 一、结课技能的含义
- 二、结课的作用
- 三、结课的要求
- 四、结课的方法
- 五、试讲结课高分技巧

第六节 板书技能

- 一、三字一笔
- 二、板书概念及分类
- 三、板书设计的原则及功能
- 四、板书类型的实践运用
- 五、试讲板书高分技巧

第七节 其他教学技能

- 一、作业布置技能
- 二、课堂变化技能

专题四教案设计

第一节 教案设计内容

- 一、教案设计概述
- 二、教案编写的原则
- 三、教案基本内容
- 四、教案设计的类型及编写的要点

第二节 教案设计评价标准

- 一、面试教案八大评分标准
- 二、教案编写高分技巧

第三节 讲课稿写作

- 一、讲课稿含义
- 二、试讲中讲课稿准备

第三部分试讲准备?技巧篇

专题一 试讲准备

- 一、心理准备
- 二、生理准备
- 三、物资准备

专题二 正确认识自我和考官

- 一、正确认识自己的心理与心理偏差
- 二、了解把握考官的心理和心理偏差

专题三 试讲的临场应变

- 一、说错知识点
- 二、板书时间过长
- 三、笔画笔顺错误
- 四、紧张忘词
- 五、看时间技巧
- 六、忘记板书

第四部分试讲教案?案例篇

导言

- 语文学科教学案例
- 数学学科教学案例
- 英语学科教学案例
- 政治学科教学案例
- 历史学科教学案例
- 地理学科教学案例
- 物理学科教学案例
- 化学学科教学案例
- 生物学科教学案例
- 音乐学科教学案例

体育与健康学科教学案例  
美术学科教学案例  
信息技术学科教学案例  
心理健康教育学科教学案例

#### 第五部分答辩

##### 专题一答辩概述

###### 第一节 什么是答辩

- 一、答辩的含义
- 二、答辩测评要素

###### 第二节 答辩的考情分析

- 一、答辩考查趋势
- 二、答辩分值比例
- 三、答辩时长及题目数量

###### 第三节 答辩常见题型

##### 专题二答辩备考及技巧

###### 第一节 答辩三步备考

###### 第二节 答辩五大技巧

- 一、仪态
- 二、语言艺术

##### 专题三课堂追问常见题型及应答策略

###### 一、语文

- 二、数学、物理、化学
- 三、历史、政治
- 四、地理、生物
- 五、音乐、体育、美术、信息技术

##### 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

- 一、样题
- 二、答题思路
- 三、真题详解

###### 第二节 沟通协调类

- 一、样题
- 二、答题思路
- 三、真题详解

###### 第三节 应急应变类（教育机智）

- 一、样题
- 二、答题思路
- 三、真题详解

###### 第四节 计划组织类

- 一、样题
- 二、答题思路
- 三、真题详解

###### 第五节 综合分析类

- 一、样题
- 二、答题思路
- 三、真题详解

###### 第六节 教育理论知识

一、教师

二、学生

三、教学

第七节 学科专业知识

专题五结构化面试热点及名言集锦

第一节 教育热点问题

一、高校自主招生

二、择校热

三、农民工子女教育问题

第二节 名言警句集锦

一、孔子

二、孟子

三、老子

四、荀子

五、韩愈

六、朱熹

七、蔡元培

八、张伯苓

九、陶行知

十、其他中外名家

附录面试试讲高分经验备考



## 章节摘录

**【名师讲堂】** 一、面试的含义 面试是经过组织者精心设计的,在特定场景下,以考官与考生的面对面交谈与观察为主要手段,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。

教师招聘面试是在笔试基础上进一步对考生进行的综合素质测评,从而为教师录用提供重要依据。

二、面试的特点 面试是教师招聘录用考试中的一个重要环节,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。

1.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补充信息评价可以过后反复评侧 重评价结果只能立即一次评侧 重评价过程 2.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多为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3.面试形式的特点 (1)面试以试讲、答辩为主要形式 考官在面试中最常用的形式是观察和谈话。

就试讲这一面试形式而言,考官主要考查考生的语言表达、思维逻辑、教姿教态等素质;至于答辩这种形式,考官会向考生提出各种问题,考生要对这些问题进行回答,考官则根据考生的回答来了解考生的某一方面情况或素质。

(2)面试是一个双向沟通的过程 面试是考官和考生之间的双向沟通。

面试中,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,从而及时调节自己在面试中的行为表现。

(3)面试时间具有持续性 面试与笔试的一个显著区别是面试不是在同一时间展开,而是逐个地进行。

面试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 与笔试有明确的客观标准不同,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,由于对人的素质进行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。

从这个意义上讲,面试的这种主观性又具有其独特价值。

&hellip;&hellip;

编辑推荐

3大试讲模块 基础技巧全掌握 7个答辩切入点作答思路细梳理 14大学科经典案例 写作规范精点拨 85道结构化面试 实战练习速提升

版权说明

本站所提供下载的PDF图书仅提供预览和简介，请支持正版图书。

更多资源请访问:<http://www.tushu007.com>