

# T/HTAA

## 河南省人才学会团体标准

T/HTAA XXXX—XXXX

### 教师招聘面试考官培训与评价规范

Training and evaluation specification for interview examiners in teacher recruitment

(征求意见稿)

XXXX - XX - XX 发布

XXXX - XX - XX 实施

河南省人才学会 发布

# 目 次

前言 .....	II
1 范围 .....	3
2 规范性引用文件 .....	3
3 术语和定义 .....	3
4 考官要求 .....	3
4.1 基本要求 .....	3
4.2 水平等级设置 .....	4
4.3 面试考官等级要求及工作任务 .....	4
4.4 面试考官工作职能 .....	5
5 培训 .....	6
5.1 机构要求 .....	6
5.2 培训对象基本要求 .....	6
5.3 培训教师要求 .....	6
5.4 培训内容 .....	6
5.5 培训参考学时 .....	12
6 评价 .....	12
6.1 评价原则 .....	12
6.2 评价条件 .....	13
6.3 评价标准 .....	13
6.4 评价方法 .....	13
6.5 评价结果 .....	14
7 保障措施 .....	14
7.1 监督保障 .....	14
7.2 档案管理 .....	14
参考文献 .....	15

## 前 言

本文件按照GB/T 1.1—2020《标准化工作导则 第1部分：标准化文件的结构和起草规则》的规定起草。

请注意本文件的某些内容可能涉及专利。本文件的发布机构不承担识别专利的责任。

本文件由河南省人才学会提出并归口。

本文件起草单位：

本文件主要起草人：

# 教师招聘面试考官培训与评价规范

## 1 范围

本文件规定了教师招聘面试考官培训与评价的考官要求、培训、评价及保障措施等内容。本文件适用于教师招聘面试考官培训与评价工作。

## 2 规范性引用文件

本文件没有规范性引用文件。

## 3 术语和定义

下列术语和定义适用于本文件。

### 3.1

#### 教师招聘 teacher recruitment

指教育机构或学校通过公开选拔程序，聘用符合资格的人员从事教育教学工作的过程。包括发布公告、报名、资格审查、考试（笔试/面试）、体检、公示、聘用等环节。

### 3.2

#### 教师招聘面试考官 teacher recruitment interview examiner

由政府机关、事业单位或第三方专业机构选派，在公开招聘教师类面试环节中，负责对应聘者的综合素质、专业能力、岗位匹配度等进行考核评价的评审人员。考官通常由具备相关领域专业知识、熟悉招聘岗位职责且通过资质审核的人员组成，可能包括行业专家、用人单位负责人、人事部门代表及纪检监察人员等。其职责涵盖制定评分标准、实施结构化或半结构化面试、综合评估考生表现，并确保招聘过程符合国家事业单位公开招聘制度的公平性、科学性和规范性要求。

## 4 考官要求

### 4.1 基本要求

#### 4.1.1 面试考官分类

教师招聘面试考官分为主考官、学科考官及综合考官。

#### 4.1.2 面试考官职责

##### 4.1.2.1 基本职责

面试考官基本职责包括但不限于：

- 公平、公正、确切地测定考生的有关素质，提出关于其能力、素质状况、发展潜力和对职位适当性的意见；
- 认真听取考生回答问题，给分得当；
- 恪守职业道德，保守工作秘密，不泄露考官组成、评分成绩等面试工作情况；
- 遵守面试纪律，严格执行事业单位公开招聘政策规定。

##### 4.1.2.2 主考官职责

主考官职责除应包括4.1.2.1内容外，还应包括：

- 面试开始前，向其他考官介绍招聘岗位要求，说明面试内容，明确评分标准；
- 按照规定时间和程序主持面试工作；
- 以适当方式向考生明确面试考题；
- 负责考生面试成绩的审核认定并签字确认。

#### 4.1.2.3 学科考官职责

学科考官职责除应包括4.1.2.1内容外，还应具备该岗位相关学科专业知识，负责评估考生专业知识和教学能力。

#### 4.1.2.4 综合考官职责

综合考官职责除应包括4.1.2.1内容外，还负责考核考生的通用素质（如沟通能力、职业素养）。

### 4.2 水平等级设置

根据教师招聘面试工作需要，面试考官由低到高依次为三级面试考官、二级面试考官、一级面试考官。

### 4.3 面试考官等级要求及工作任务

#### 4.3.1 三级面试考官

##### 4.3.1.1 等级要求

三级面试考官要求包括但不限于：

- a) 熟练运用普通话，口齿清晰，表达流畅；
- b) 了解事业单位招聘方面的政策规定，参加过相应的面试考官资格培训并考试考核合格；
- c) 掌握一定的人才测评理论和常用的面试技法，具有较强的认知体察他人的能力，具备较好的教学实践敏感度，对考生的评价客观、公正、准确；
- d) 能够担任面试考官，独立思考测评，对人才评价基本准确；
- e) 能在专家或主考官的指导下进行面试新技法的应用。

##### 4.3.1.2 工作任务

一般承担区（县级）教师招聘面试工作。

#### 4.3.2 二级面试考官

##### 4.3.2.1 等级要求

二级面试考官要求包括但不限于：

- a) 熟练运用普通话，口齿清晰，表达流畅；
- b) 具有丰富的面试工作经验，熟悉事业单位招聘方面的法律法规、规章和政策，熟练掌握面试工作流程和规则，具备较好的教学实践敏感度；
- c) 参加过系统的面试培训并考试考核合格，具备人才测评相关学科的专业知识与技能；
- d) 具有较强的组织协调能力和现场把控能力，能够担任主考官组织开展面试工作；
- e) 了解相关学科的专业知识和技能，掌握结构化面试、无领导小组讨论等各种面试组织方法，能参与研制面试试题和探索新的面试技法，对考生的评价客观、公正、准确；
- f) 能在有关部门和一级面试考官的指导下开展一般面试试题和进行面试新技法应用。

##### 4.3.2.2 工作任务

宜承担市级及以下教师招聘面试工作，可担任区（县级）教师招聘面试工作主考官。

#### 4.3.3 一级面试考官

##### 4.3.3.1 等级要求

一级面试考官要求包括但不限于：

- a) 熟练运用普通话，口齿清晰，表达流畅；
- b) 具有长期从事面试测评工作经验，参与研究制定事业单位招聘方面的法规政策；
- c) 参加多次省级以上面试考官培训并考试考核合格，具备较高的人才测评专业知识和技能；
- d) 具有较强的组织协调能力和现场把控能力，能够组织事业单位人才录用面试；

- e) 熟练掌握各种面试技法，具有较强的组织协调能力，具备较强的教学实践敏感度，对考生的评价客观、公正、准确；
- f) 能独立设计面试测评方案，研制面试试题和探索新的面试技法，具备培训和指导较低级别面试考官的能力；
- g) 具备相关学科的专业知识和技能，掌握综合面试测评技术，具备指导命题开发和培训其他考官的能力。

#### 4.3.3.2 工作任务

宜承担省级及以下教师招聘面试工作，可担任市级及以下教师招聘面试工作主考官。

#### 4.4 面试考官工作职能

面试考官工作职能要求见表1。

表1 面试考官工作职能要求

工作职能	工作内容	总体要求	具体要求
组织实施面试	面试前准备	1、确认面试安排； 2、考官分工协作。	1、确认面试时间、地点； 2、熟悉面试流程、评分标准和面试技巧，确保面试顺利进行。
	面试过程管理	1、考生签到和身份核验； 2、面试正式开始； 3、考官面试和评分； 4、面试时间控制。	1、向考生说明面试流程、注意事项等； 2、主考官宣布面试开始； 3、按照面试流程，依次进行抽题、备课、回答规定问题、试讲/演示、答辩等环节； 4、根据评分标准，客观公正地对考生进行评分； 5、严格控制面试时间，确保每位考生的面试时间公平合理。
	面试结束工作	1、考生离场； 2、考官评分汇总； 3、面试结果反馈。	1、面试结束后，主考官宣布面试结束，并请考生离场； 2、计分员与核分员进行计分、核分，并由主考官、监督员签字确认； 3、按规定的的时间和方式告知考生面试成绩。
评估考生表现	观察考生言行举止	1、仪表仪态； 2、沟通表达； 3、情绪控制。	1、观察考生的穿着打扮、精神面貌、举止礼仪等，判断其是否得体大方； 2、观察考生的语言表达能力、逻辑思维能力、应变能力等，判断其是否清晰流畅、条理清晰、反应敏捷； 3、观察考生的情绪状态、心理素质等，判断其是否沉着冷静、自信从容。
	倾听考生回答问题	1、理解能力； 2、知识储备； 3、思维逻辑； 4、创新能力。	1、倾听考生对问题的理解程度，判断其是否准确把握问题的核心和关键； 2、倾听考生回答问题的内容，判断其是否具备扎实的专业知识和丰富的知识储备； 3、倾听考生回答问题的思路和逻辑，判断其是否思维清晰、逻辑严谨、分析透彻； 4、倾听考生回答问题的角度和观点，判断其是否具有创新思维和独到见解。
	根据评分标准进行评分	1、客观公正； 2、全面准确； 3、记录详细。	1、根据预先制定的评分标准，客观公正地对考生进行评分，避免主观臆断和感情用事； 2、综合考虑考生的各方面表现，进行全面准确地评估，避免以偏概全和片面评价； 3、详细记录考生的回答内容、表现情况、评分结果等，以便后续查阅和分析。

表 1（续）

工作职能	工作内容	总体要求	具体要求
评分与评价	评分	1、依据评分标准； 2、独立评分； 3、逐项评分； 4、合理赋分； 5、记录评分结果。	1、严格按照预先制定的评分标准进行评分，确保评分的客观性和公正性； 2、各位考官独立对考生进行评分，避免相互影响； 3、根据评分标准中的各个维度，逐项对考生进行评分，例如：专业知识、沟通能力、逻辑思维、应变能力等； 4、根据考生的实际表现，在评分标准规定的分值范围内合理赋分，避免出现过高或过低的分数； 5、详细记录每位考生的各项评分结果，以便后续汇总和分析。
	评价	汇总评分结果。	将各位考官的评分结果进行汇总，计算出考生的最终成绩。

## 5 培训

### 5.1 机构要求

5.1.1 应具有合法的培训资质。

5.1.2 应具有符合消防要求的固定培训场所。

5.1.3 培训场地应配置与培训课程相关的设备设施。

5.1.4 建立事业单位招聘面试考官培训机构管理制度，如：实施教学管理制度、师资管理制度、参训考官管理制度、教学设备管理制度、档案管理制度、安全管理制度等。

### 5.2 培训对象基本要求

事业单位招聘面试考官选用应符合以下要求：

- a) 熟悉招聘岗位的专业领域知识，能够准确评估考生的专业能力是否匹配岗位要求；
- b) 掌握基本的沟通与观察能力，如倾听技巧、非语言观察力、精准提问能力；
- c) 具有正常履行面试考官职责的身体条件；
- d) 熟练运用普通话，口齿清晰，表达流畅；
- e) 具有本科以上文化程度；
- f) 坚定理想信念，拥护党的路线方针政策，具有良好的政治觉悟和道德品质；
- g) 具有较丰富的人事管理、人才测评等方面的经验或具有事业单位工作经历；
- h) 为人正直、公道正派，清正廉明，自觉遵守法律法规，严守工作纪律，恪守行为规范；
- i) 具有较强的综合素质，包括语言表达、逻辑思维、判断决策、应变处理等能力；
- j) 具有正常履行面试考官职责的身体条件；
- k) 学科考官还应具备该岗位相关学科专业知识。

### 5.3 培训教师要求

应具备良好的个人品德和修养，要有执法者的使命感和责任感，掌握结构化面试主考技能，了解选拔职位实际工作，并有较丰富的社会、工作和管理经验。

### 5.4 培训内容

#### 5.4.1 政策法规与制度知识

##### 5.4.1.1 招聘政策体系

5.4.1.1.1 应熟悉《事业单位人事管理条例》《事业单位公开招聘人员暂行规定》等核心法规。

5.4.1.1.2 应了解地方性实施细则（如各省《事业单位公开招聘工作人员办法》），确保程序合法合规。

#### 5.4.1.2 教育领域法律法规及政策文件

应了解《中华人民共和国教育法》《中华人民共和国教师法》《教师资格条例》《中华人民共和国义务教育法》《中华人民共和国学前教育法草案（征求意见稿）》《中华人民共和国职业教育法》《中华人民共和国高等教育法》《中华人民共和国民办教育促进法》《中华人民共和国未成年人保护法》《中华人民共和国预防未成年人犯罪法》《中小学教育惩戒规则（试行）》《国家教育考试违规处理办法》《深化新时代教育评价改革总体方案》等法律法规及政策文件。

#### 5.4.1.3 回避与保密制度

明确考官需回避的情形（如亲属应聘、利益关联），应严格执行考场保密规定（试题管理、考生信息保护）。

#### 5.4.1.4 廉洁纪律

明确考官廉洁纪律要求，禁止收受礼品、宴请等。

### 5.4.2 岗位专业知识与能力模型

#### 5.4.2.1 教育类岗位核心能力要求

5.4.2.1.1 通用能力：包括逻辑思维、沟通表达、组织协调、应急应变等，需掌握教育类不同岗位的能力权重差异。

5.4.2.1.2 专业能力：应根据岗位分类与学科掌握相关专业知识，如《公共基础知识》《教育综合知识》《学科专业知识》等。

#### 5.4.2.2 岗位胜任能力模型

应能依据岗位要求提炼关键胜任力指标（如“服务意识”“政策执行力”），并转化为可量化的评分维度。

### 5.4.3 面试评估技术

#### 5.4.3.1 结构化面试技术

##### 5.4.3.1.1 基本概念

基本概念特点包括：

- a) 预先设计好的问题和评分标准；
- b) 对所有应聘者使用相同的问题序列；
- c) 客观的评分标准和程序；
- d) 面试结果可比较性强。

##### 5.4.3.1.2 核心要素

核心要素包括：

- a) 专业素养评估：学科知识掌握程度、教学理论与方法；课程设计与实施能力；
- b) 教学能力考察：课堂组织与管理、教学策略运用、学生差异化教学；
- c) 师德师风评价：教育情怀与责任感、职业道德与规范、学生观与教育观；
- d) 综合素质测评：沟通表达能力、问题解决能力、团队协作精神。

##### 5.4.3.1.3 结构化面试问题设计

结构化面试问题设计包括：

- a) 教学情境类问题，如“如果课堂上学生突然提出一个超出教学计划的问题，你会如何处理？”；
- b) 专业能力类问题，如“请谈谈你对新课程改革中核心素养培养的理解和实践方法。”；
- c) 师德师风类问题，如“当发现家长教育方式存在问题时，你会如何与家长沟通？”；
- d) 应急处理类问题，如“上课时两名学生突然发生争执，你将采取什么措施？”。

#### 5.4.3.1.4 评分标准设计

##### 5.4.3.1.4.1 四级评分量表

四级评分量表包括优秀、良好、一般、较差四级，其中：

- a) 优秀(4分)：回答全面、深入，展现卓越能力；
- b) 良好(3分)：回答完整，展现较强能力；
- c) 一般(2分)：回答基本合格，但不够深入；
- d) 较差(1分)：回答不完整或存在明显不足。

##### 5.4.3.1.4.2 行为锚定法

为每个评分等级提供具体行为描述，减少主观判断偏差。

#### 5.4.3.1.5 面试实施技巧

##### 5.4.3.1.5.1 开场技巧

包括营造轻松氛围、清晰说明面试流程、建立良好沟通关系等。

##### 5.4.3.1.5.2 提问技巧

包括使用标准化语言、一次只问一个问题、避免引导性提问等。

##### 5.4.3.1.5.3 倾听与观察

包括注意非语言信息、记录关键行为表现、避免过早形成判断等。

##### 5.4.3.1.5.4 追问技巧

包括针对模糊回答进行澄清、深入挖掘关键信息、保持中立态度等。

##### 5.4.3.1.6 常见误区及避免方法

- 5.4.3.1.6.1 首因效应：避免因第一印象影响整体评价。
- 5.4.3.1.6.2 相似效应：防止因与自身相似而评分偏高。
- 5.4.3.1.6.3 光环效应：不因某方面突出而忽视其他方面。
- 5.4.3.1.6.4 对比效应：避免因前一位考生表现影响当前评分。

#### 5.4.3.2 半结构化面试技术

##### 5.4.3.2.1 半结构化面试特点

- 5.4.3.2.1.1 核心问题固定：预先设计关键问题，确保所有应聘者回答相同的基础问题。
- 5.4.3.2.1.2 灵活追问：根据应聘者的回答进行深入提问，挖掘更多细节。
- 5.4.3.2.1.3 个性化评估：结合应聘者的经历和表现，更全面地考察其匹配度。
- 5.4.3.2.1.4 兼顾标准化与灵活性：既保证公平性，又能针对不同应聘者调整提问方式。

##### 5.4.3.2.2 半结构化面试的设计与实施

###### 5.4.3.2.2.1 面试前的准备

面试前的准备内容包括：

- a) 确定核心维度（如教学能力、师德师风、沟通能力等）；
- b) 设计基础问题（每个维度 1-2 个核心问题）；
- c) 准备追问方向（针对可能的回答，设计深入提问点）；
- d) 制定评分标准（明确每个维度的评分细则）。

###### 5.4.3.2.2.2 核心问题示例（固定部分）

核心问题示例（固定部分）内容包括：

- a) 教学能力类：

- 1) “请描述你最近一次成功的课堂教学，你是如何设计和实施的？”；
  - 2) “如果班级里学生水平差异较大，你会如何调整教学策略？”。
- b) 师德师风类：
- 1) “你如何看待教师的责任？请结合你的经历谈谈。”；
  - 2) “如果发现学生有心理或行为问题，你会如何处理？”。
- c) 应变能力类：
- 1) “如果课堂上突然有学生提出质疑，你会如何回应？”；
  - 2) “如果家长对你的教学方式有意见，你会怎么沟通？”。
- d) 职业发展类：
- 1) “未来3-5年，你的职业规划是什么？如何与学校发展结合？”；
  - 2) “你平时如何提升自己的教学能力？”。

#### 5.4.3.2.2.3 灵活追问技巧（非固定部分）

灵活追问技巧包括：

- a) 深入细节，如“你刚才提到使用了差异化教学策略，能否具体说明你是如何操作的？”；
- b) 挑战假设，如“如果这个方法效果不明显，你会怎么调整？”；
- c) 情景模拟，如“假设现在有一位学生上课走神，你会怎么处理？”；
- d) 行为回溯，如“你过去是否遇到过类似情况？当时是怎么解决的？”。

#### 5.4.3.2.3 评分与记录方法

##### 5.4.3.2.3.1 行为记录法（STAR 法则）

行为记录法（STAR法则）内容包括：

- 1) Situation（情境）：应聘者描述的背景；
- 2) Task（任务）：需要解决的问题；
- 3) Action（行动）：应聘者采取的措施；
- 4) Result（结果）：最终效果如何。

## 2. 评分维度示例

评分维度示例见表2。

表 2 评分维度示例表

维度	评分标准	分值（1-5分）
教学能力	教学策略是否科学？能否因材施教？	
沟通能力	表达是否清晰？能否有效倾听和回应？	
师德师风	是否体现教育情怀？是否尊重学生？	
应变能力	面对突发情况是否冷静？解决方案是否合理？	
职业匹配度	是否符合学校文化？是否有长期发展潜力？	

#### 5.4.3.3 无领导小组讨论（LGD）评估能力

##### 5.4.3.3.1 核心特点

核心特点包括：

- a) 无指定领导：考生自由发言，考官不干预讨论过程；
- b) 真实情景模拟：模拟教师团队协作、教研讨论等场景；
- c) 多维度评估：重点考察沟通、协作、逻辑思维、领导力等；
- d) 动态观察：考官全程记录考生表现，不参与引导。

##### 5.4.3.3.2 适用场景

适用场景包括：

- a) 教师团队协作能力（如教研组讨论课程改革）；
- b) 应急问题处理（如学生管理案例讨论）；

- c) 教育政策或教学理念辩论（如“双减”政策的影响）；
- d) 跨学科合作模拟（如 STEAM 课程设计讨论）。

#### 5.4.3.3.3 LGD 题目设计

LGD题目设计示例见表3。

表3 LGD 题目设计示例

类别	题目示例	考察点
教学管理类	某班学生课堂纪律差，科任教师反映教学效果不佳。请小组讨论并提出解决方案。	问题分析、教育心理学应用、团队协作
课程设计类	如何设计一堂融合德育的语文课？请小组讨论并形成方案。	创新思维、教学策略、学科整合能力
教育热点辩论类	“AI是否会取代教师”？请小组讨论并达成共识。	逻辑思维、表达能力、批判性思考
危机处理类	有家长在社交媒体投诉教师教学方式，引发舆论关注。请讨论应对策略。	应变能力、沟通技巧、危机管理

#### 5.4.3.3.4 评估维度与标准

评估维度与标准见表4。

表4 评估维度与标准表

评估维度	权重（%）	优秀（4-5分）	一般（2-3分）	较差（1分）	分值
沟通表达能力	20	发言清晰有条理，能有效倾听并回应他人	表达基本清楚，但逻辑性不足	表达混乱，或沉默寡言	
团队协作能力	20	主动推动讨论，协调不同意见	能参与讨论，但缺乏主动性	固执己见或完全被动	
逻辑分析与问题解决	30	提出合理方案，论证充分	观点可行，但分析较浅	观点模糊或脱离实际	
领导力与影响力	15	自然引导讨论方向，获得团队认可	偶尔提出建议，但影响力有限	缺乏引导意识	
情绪管理与应变能力	15	面对冲突冷静处理，灵活调整策略	能控制情绪，但应变较慢	易激动或回避冲突	

#### 5.4.3.3.5 考官观察与记录技巧

##### 5.4.3.3.5.1 行为记录法（关键事件法）

行为记录法（关键事件法）内容包括：

- a) 记录典型行为（如：“A 考生主动总结讨论框架”“B 考生打断他人发言”）；
- b) 使用 STAR 法则（情境-Situation、任务-Task、行动-Action、结果-Result）。

##### 5.4.3.3.5.2 评分表设计

评分标准设计示例见表5。

表5 评分标准设计示例表

考生编号	沟通表达	团队协作	逻辑分析	领导力	应变能力	总分
001	4	5	4	3	4	20
002	3	4	3	2	3	15

##### 5.4.3.3.5.3 常见误区

常见误区包括：

- a) 光环效应（因某一表现突出而忽略其他方面）；
- b) 从众心理（受其他考官评分影响）；

- c) 首因效应（过度关注初始表现）。

#### 5.4.3.3.6 LGD 实施流程

LGD实施流程包括：

- a) 准备阶段（5分钟）：宣读规则，发放题目，考生阅读材料，独立思考；
- b) 自由讨论（20-30分钟）：考官观察记录，不干预；
- c) 总结陈述（5分钟）：由一名考生或小组共同汇报；
- d) 考官评估（5分钟）：独立评分，必要时讨论达成一致。

#### 5.4.3.4 心理测评工具应用

应了解常用心理测评工具（如职业性格测试MBTI、大五人格）的适用场景及局限性，避免滥用非标准化测试。

#### 5.4.4 人才测评的基本理论知识

基本理论知识内容包括但不限于：

- a) 人职匹配理论：通过测评个体的能力、性格、兴趣等应与岗位要求相匹配，确定考生是否适合该岗位，以达到最佳工作绩效；
- b) 特质理论：通过测评个体的行为表现其内在特质（如性格、价值观、动机等），预测考生行为倾向；
- c) 行为主义理论：个体的行为是环境刺激的结果，通过情景模拟、行为面试等方法评估、观察考生的实际能力；
- d) 认知理论：通过认知能力测试评估个体的认知能力（如逻辑思维、记忆力、创造力等），考查考生的智力水平和问题解决能力；
- e) 多元智能理论：通过测评了解个体的智能领域（如：语言、逻辑、空间、音乐、运动、人际、内省等多个方面），预测考生的职业发展。

#### 5.4.5 基于核心素养的课堂观察技术知识

##### 5.4.5.1 知识内容

包括核心素养课堂观察的四大维度与课堂观察技术工具开发等内容。

##### 5.4.5.2 核心素养课堂观察的四大维度

###### 5.4.5.2.1 学科素养渗透

5.4.5.2.1.1 观察学科知识与核心素养（如批判思维、创新能力等）的融合程度。

5.4.5.2.1.2 关键指标包括：

- a) 教师是否设计真实情境任务（如项目式学习）；
- b) 学生能否用学科知识解决跨领域问题（如用数学建模分析社会现象）。

###### 5.4.5.2.2 学生主体性发展

5.4.5.2.2.1 关注学生的深度参与和自主建构能力。

5.4.5.2.2.2 观察点包括：

- a) 课堂提问中高阶思维问题占比（如分析/评价/创造类问题）；
- b) 小组合作中学生的分工协作与成果创新性。

###### 5.4.5.2.3 学习策略显性化

5.4.5.2.3.1 评估元认知能力的培养。

5.4.5.2.3.2 典型证据包括：

- a) 教师是否引导学生总结学习方法（如思维导图、反思日志）；
- b) 学生能否自主调整学习策略（如根据错题改进解题路径）。

###### 5.4.5.2.4 情感态度价值观浸润

观察课堂文化对素养的隐性影响，例如：师生互动中是否鼓励冒险精神与包容错误；案例讨论是否关联社会责任（如环保议题中的科学伦理）。

#### 5.4.6 公共管理与公共服务知识

##### 5.4.6.1 公共政策基础

应熟悉教育类岗位职能定位（如公益属性、服务导向），了解当前政策热点，关注分类改革、绩效工资制度等趋势，用于评估考生对岗位长期适应力及政策敏感度。

##### 5.4.6.2 公共服务伦理

掌握公共服务价值观（公平、廉洁、责任），应能通过面试问题考查考生职业伦理意识（如“如何应对领导的不合规要求”）。

#### 5.4.7 数据分析与评价方法

##### 5.4.7.1 评分一致性校准

掌握评分误差控制方法（如考官组试评分、锚定案例对比），减少个体主观偏差。

##### 5.4.7.2 综合评价技术

应能整合笔试、面试、履历等多维度数据，避免“单一评价陷阱”。

#### 5.4.8 应急与危机处理知识

##### 5.4.8.1 考场突发事件应对

熟悉常见问题预案（如考生突发疾病、设备故障、泄题风险），确保面试流程不受干扰。

##### 5.4.8.2 舆情风险意识

了解敏感问题边界（如避免涉及性别、地域歧视），防范招聘争议引发的舆论风险。

#### 5.4.9 人才需求变化

掌握新兴岗位能力需求（如数字化转型中的数据分析能力、基层治理中的群众工作能力）。

#### 5.5 培训参考学时

三级面试考官不少于60标准学时；二级面试考官不少于50标准学时；一级面试考官不少于40标准学时。

### 6 评价

#### 6.1 评价原则

##### 6.1.1 公正性

应独立、客观、公平地实施评价活动。

##### 6.1.2 规范性

应制定科学的评价方案，评价行为应符合评价方案要求。

##### 6.1.3 可靠性

评价结果应客观准确地反映评价活动情况，具有高信度。

##### 6.1.4 有效性

评价结果应与评价活动目的、内容一致，具有高效度。

## 6.2 评价条件

### 6.2.1 基本条件

遵守国家法律法规，具有良好的个人品格和修养，具备相关的专业知识和良好的自我认识能力，经事业单位招聘面试考官培训后，符合条件者可申报相应等级（三级、二级、一级）的评价考核。

### 6.2.2 三级面试考官申报

满足下列条件者，可申报三级面试考官：

- a) 具有大学本科以上学历，并具有助理级及以上职称；
- b) 完成三级面试考官正规培训，并达规定标准学时数。

### 6.2.3 二级面试考官申报

满足下列条件者，可申报二级面试考官：

- a) 取得三级面试考官培训证书后，从事教育类事业单位招聘面试工作2年以上；
- b) 完成二级面试考官正规培训，并达规定标准学时数；
- c) 具有大学本科以上学历，并具有中级及以上职称。

### 6.2.4 一级面试考官申报

满足下列条件者，可申报一级面试考官：

- a) 取得二级面试考官培训证书后，从事教育类事业单位招聘面试工作3年以上；
- b) 完成一级面试考官正规培训，并达规定标准学时数；
- c) 具有大学本科以上学历，并具有副高级及以上职称。

## 6.3 评价标准

面试考官评价标准见表6。

表6 面试考官评价标准

评价要素及权重	考核内容		分值
理论考核（30%）	笔试测试	政策法规、面试流程节点、评分标准应用等。	
	模拟评分一致性测试	1. 播放同一考生的标准化面试录像，要求考官独立评分； 2. 计算与预设标准答案的偏离度。	
实操考核（50%）	结构化面试模拟	分组扮演考官/考生，使用真实岗位面试题本，考察提问规范性、时间控制、评分备注等内容。	
	半结构化追问能力测试	考生回答模板化，考核官能否通过追问挖掘真实案例，考察追问深度、边界把控等内容。	
	无领导小组讨论（LGD） 观察考核	考官需在30分钟内记录至少3名考生的关键行为，考察考核记录与视频回放的一致性。	
行为评价（20%）	考场纪律遵守	一票否决项：泄露考题、未主动回避利害关系、收受礼品等直接取消资格。	
	职业素养观察	评估项： 1. 疲劳面试时的专注度（连续3场后评分稳定性）； 2. 对弱势考生（如紧张口吃）的包容性。	

## 6.4 评价方法

### 6.4.1 一般要求

分为理论考核、实操考核及行为评价，考试时，监考人员与考核的面试考官配比不低于1:15，且每个考场不少于2名监考人员。理论考核采用笔试、机考等方式进行；实操考核采用笔试、机考、现场操作等方式进行，行为评价采用现场操作等方式进行。所有考试科目均实行百分制，评价标准及权重见表1。总分达60分(含)以上为合格，总分达80分(含)以上且单项无不合格项者为优秀，可担任主考官。

### 6.4.2 三级面试考官

- 6.4.2.1 理论考核评分不小于 80 分者合格。
- 6.4.2.2 实操考核满足以下要求者为合格：
  - a) 标准答案偏差不大于 20%，且现场观察无重大操作失误；
  - b) 追问后信息量提升 40%以上；
  - c) LGD 观察报告与视频一致性不小于 80%。

#### 6.4.3 二级面试考官

- 6.4.3.1 理论考核评分不小于 85 分者合格。
- 6.4.3.2 实操考核满足以下要求者为合格：
  - a) 标准答案偏差不大于 15%，且现场观察无重大操作失误；
  - b) 追问后信息量提升 50%以上者合格；
  - c) LGD 观察报告与视频一致性不小于 85%者合格。

#### 6.4.4 一级面试考官

- 6.4.4.1 理论考核评分不小于 90 分者合格。
- 6.4.4.2 实操考核满足以下要求者为合格：
  - a) 标准答案偏差不大于 10%，且现场观察无重大操作失误；
  - b) 追问后信息量提升 60%以上者合格；
  - c) LGD 观察报告与视频一致性不小于 90%者合格。

### 6.5 评价结果

参训考官完成培训计划规定的课程且符合评价条件的，经评价合格，可获取相应等级面试考官证书。

## 7 保障措施

### 7.1 监督保障

- 7.1.1 事业单位招聘面试考官培训与评价工作应接受政府部门指导和社会各界监督。
- 7.1.2 事业单位招聘面试考官培训与评价工作应全程保护培训教师、监考人员和参训考官个人信息，防止泄露、丢失；发生或可能发生泄露、丢失时，应立即采取补救措施。
- 7.1.3 实施事业单位招聘面试考官培训与评价工作中，不应以挪用、出售等形式非法向组织或个人提供教师、监考人员和参训考官个人信息；当评价结果确需引用相关案例或内容时，评价者应当视评价结果的公布、使用范围等，对其进行技术处理。

### 7.2 档案管理

应为参训考官建立档案，对参训考官的基本信息、参训课程、报名、审核、录取、实践、评价、反馈等全过程进行管理。

## 参 考 文 献

- [1] 事业单位公开招聘人员暂行规定（中华人民共和国人事部令第6号）
  - [2] 中华人民共和国预防未成年人犯罪法（中华人民共和国主席令第25号）
  - [3] 中华人民共和国高等教育法（中华人民共和国主席令第40号）
  - [4] 中华人民共和国义务教育法（中华人民共和国主席令第52号）
  - [5] 中华人民共和国民办教育促进法（中华人民共和国主席令第55号）
  - [6] 中华人民共和国未成年人保护法（中华人民共和国主席令第57号）
  - [7] 中华人民共和国职业教育法（中华人民共和国主席令第112号）
  - [8] 中华人民共和国教师法（中华人民共和国主席令第116号）
  - [9] 中华人民共和国教育法（中华人民共和国主席令第124号）
  - [10] 教师资格条例（中华人民共和国国务院令第188号）
  - [11] 事业单位人事管理条例（中华人民共和国国务院令第652号）
  - [12] 国家教育考试违规处理办法（中华人民共和国教育部令第33号）
  - [13] 中小学教育惩戒规则（试行）（中华人民共和国教育部令第49号）
  - [14] 深化新时代教育评价改革总体方案（中发〔2020〕19号）
  - [15] 中华人民共和国学前教育法草案（征求意见稿）（中华人民共和国教育部公告〔2020〕5号）
-