面试流程：共分为两次面试，初试通过谈话和简历了解，复试为试讲。

初试问题：

**一、个人品质**

**1. 自信阳光**

自信阳光的人是可以看出来的，最重要的标志就是会笑，从求职者进门到入座，就能判断出这个人是否自信阳光。敲门声的大小，进来是否面带微笑、打招呼的方式，走路的方式、入座的方式这些细节都可以体现出来。

**2. 团结互助**

**3. 吃苦耐劳**

**4. 学习能力强**

团结互助、吃苦耐劳、学习能力强这些都是可以从工作履历和实习经历中判断出来的。

证书是可以看出一个人的学习能力的，但是仅仅反映的是学习知识能力。

**二、会笑：**

**1. 亲和力：**

作为老师，一定要有亲和力。如果老师是“外冷内热”型的，后期培训时注意培养，因为和家长接触第一印象很重要。

**2. 内心强大：**

培训机构女老师较多，后期培训，心态培养很重要。另外，新人讲课教研组长会进行点评，这个点评一定要公开，有效，所以可以提前说好这个点评可能会一针见血不留情面，做好准备。

为别人的情绪负责：学生、家长、同事。

**三、同类人**

1. 团队文化（规章制度，积分制度，作为干部应该是为基层员工服务的等）

2. 价值观（绩效工资是否同意）

**四、守得住清贫和寂寞**

作为培训机构来说，开始学历高低、科班与否，入职前都需要培训。培训期间会面临“底薪不高，学生不多”的情况，就需要老师有耐得住清贫和寂寞。

**五、会说话**

培训机构老师需要与同事、学生、家长进行沟通，所以要有较好的语言表达能力。

**1. 家长**

一般考试过后，我们都需要问学生考多少分？然后做出学习计划调整。如果考得不好，有的老师可能会纠结。但是这个时候最好不要等家长打电话过来，要马上跟家长打电话，否则就被动了。电话里，要说孩子为什么没考好，把没考好的东西整理出来，不要过多说原因，那样家长会觉得你在找借口，更多的是找补救办法。这个例子可以来问求职者，看他的解决思路。

**2. 学生**

可以问求职者：如果上课有小朋友说话，带的整个班级都很活跃，那你怎么办？看求职者的反应能力。但不以此做判断标准，如果入职之后会专门培训。

**3. 同事**

如果你的同事做了事情伤害到你了，你怎么办？看处理问题的方法。

**面试中**

**一、面试的方式**

先谈再讲：初试是谈话沟通、复试是讲课。（谈话为主、试讲为辅）

**1. 谈话谈什么？**

1. 自我介绍

面试官不看简历，让求职者做自我介绍——求职者语言能力

1. 职业规划
2. 对于之前的工作提问：工作内容、薪酬待遇、辞职原因、深刻的事情。

对于未毕业的学生可以实习经历（有的人做过促销，但是连自己促销的产品都忘了是什么牌子，说明这个经历的真实性）

1. 家庭情况

（住哪里、家里人对这次面试是否关心、是否有对象、对象的工作）

1. 优缺点

（缺点：记录，如果录用的话，后期培训的话加以培训。）

1. 期望薪酬
2. 对教育行业的认识
3. 根据本校发生过的事件来考求职者
4. 最后介绍一下领航教育的情况

当所有的问题都问完了以后，你还是没办法判断这个人能不能录用，你可以有两种选择。第一，让他来，来了之后进行试用，在试用期内评判。第二种，你继续聊，聊一些其他的话题，对他进行进一步了解，

总之，面试就是要了解：

1. 逻辑能力、语言能力、说话是否有条理。
2. 真实性。
3. 处理事情的能力。对于老师来讲语言表达能力和处理问题的能力很重要。

**2.试讲的要求：**

试讲是面对招聘人员进行试讲。

如果是语文老师我会听他讲一篇作文。但我会在面试前提前在语文教研组问教研组长这篇作文该怎么写？有一个大概的框架后，再去问求职者，这样面试时才能对面试情况作出判断。

数学，我会挑我不会的奥数题，让他讲给我听。

英语，提前会找教研组长进行知识梳理，然后让求职者就某一知识进行讲解。

如果通过初试后，那么复试的话要求会相对低，只要能够把20分钟的试讲讲完就行。

**案例：**

有一个老师，初试效果很不错、人也很谦虚。但是复试时给了他一篇新概念的文章让他讲，她却把资料还给我了说，讲不了，让人很意外。后来我就让他走了。但面试完所有的人之后，发现他还在，问我能不能再给他一个机会，我想了想，把资料都给了他让他准备上一周，下周这个时间再过来讲。

第二周他来了以后把这篇课文讲了，说实话讲的一般，就是带着我读了三遍单词，把课文逐句翻译了一下。我问他这一周怎么准备的，他说他找了他的班主任，然后上网看了很多这样的讲课视频，他知道他讲的还不够好，但是他知道我们有培训的，他会好好培训的，再困难他也会努力的。

听了这样的说辞之后，我就让她留下来了。现在这个老师还在我们这里，讲课讲得很好。

## ****面试后****

简历的管理：

分成三类

1. 我们觉得不合适的

2. 我们想要留下的，但是人家不要我们的

3. 离职老师的简历（我们所认为好的员工）

所有的简历我们都可以留下来，可以留作之后招生使用，比如，我们腾飞会给五六年前来我们机构参加过面试的人打电话，问小孩儿是否需要来接受培训？效果还是可以的。