

# 考試院第 11 屆第 31 次會議考選部重要業務報告

民國 98 年 4 月 16 日

## 壹、考選行政

### 「公務人員考試口試評量方法改進研究」研究成果報告

#### 一、研究目的

本部每年舉辦 20 餘種次國家考試，各項考試除傳統紙筆測驗外，兼採口試評量方式者約佔三分之一，主要考試類別包括公務人員高等考試、升官等考試、特種考試及部分特殊專技人員考試等。口試評量方法可分為個別口試、集體口試、團體討論三種，個別口試評分重點為儀態、言辭及才識，集體口試增加反應能力，團體口試則分別以擔任主持人、參與討論等二大項評分。從測驗評量角度觀之，通常選才層次愈高，愈重視口試，因其可以測量較高層次的認知能力，並且可以觀察應考人情意方面如態度、禮貌、儀態、情緒等紙筆測驗無法評量之特質表現，惟其評分主觀性經常遭受質疑，致尚難充分發揮口試設計之功能。爰此，本研究辦理目的有：(一) 分析現行各類公務人員考試應搭配何種口試種類或方式之設計，俾以充分發揮口試評量功能。(二) 探討口試成績或佔分比例對於公務人員考試各類科應考人錄取與否之影響程度。(三) 檢討現行口試規則之評分項目與問題內容之妥適性，俾以提升口試效度。(四) 探討如何藉由口試委員的遴聘、組成及訓練，降低口試委員評分標準的不一致性。(五) 探討口試委員提問標準化程序之必要性。(六) 針對上述研究成果，提出各項具體可行的改進建議或解決方案。

#### 二、研究過程及結果

本委託研究案由政治大學江明修教授主持，以口試影像

內容分析、德菲問卷分析、深度訪談等方法進行研究，其初步結論與建議如下：

(一) 研究發現：

1. 口試評量成績與錄取結果方面：口試成績對錄取影響不大，但目前不宜貿然提高口試佔分比例。
2. 考試類別與評量方法適切性方面：目前針對各考試類別所採取的口試方式、評量內容，均屬合適。
3. 口試評分項目與落實狀況方面：現行口試評分項目、各項目之配分比率以及目前口試佔分比例等，均屬適宜。但前述適切性並不足以交代口試制度是否完善，因為各種口試方法與考試科目之間更細微的標準化與結構化之落實程度才是關鍵因素。
4. 口試委員組成與程序設計方面：口試委員的組成是達成口試程序標準化之重要因素，惟目前在口試預備會議的舉辦、口委的訓練、口試提問程序等面向，仍有改善空間。

(二) 研究建議：

1. 目前不宜增加口試佔分比例，唯有相關配套措施（評量工具結構化、口試程序標準化）皆臻完善，方可逐步採行，以免降低國家考試的公信力。
2. 口試評量應包含人格特質與專業能力，且使用結構化的評分工具（建議研議「定錨評分法」，避免相同題目、相同答案卻有不同評分結果的現象），以提升口試的信度與效度。
3. 遴選口試委員時須考量其專業背景與分工，培訓時可參照大學評鑑制度，以完善講習培訓制度，並建立人才資料庫。
4. 目前口試預備會議併同於考試當日舉辦，建議可提前辦理，使口試委員能有充裕的時間準備與討論，以強化會議

功能。

5. 加強統一應考者的口試時間，並建議放寬口試間隔時間，讓口試委員能充分評議、討論，且能預防追問過多問題導致時間緊迫的現象。
6. 編製口試指南，內容應包括常見問題解析、各類口試種類的提問程序、時間控制的原則、常見缺失的示例、列舉口試倫理守則等，前述內容建議宜採負面表列方式，明確敬告口試委員口試實務上「不應出現的示（事）例」。
7. 建立操作性專業問題之口試題庫：建議以工作分析為基礎，讓口試內容能夠回應實務上的工作情境，以有效衡量應考者的人格特質、態度、危機處理能力等。

### 三、預期效益

本研究針對現行口試方式、評分項目與流程、評分者信度一致性等相關問題，研擬具體之改進方案，對未來口試相關政策及口試委員的遴選與培訓應有所助益。本委託案預計4月下旬完成印刷出版後，分送考試委員及相關單位參考。