

# 考試院第 13 屆第 152 次會議考選部重要業務報告

民國 112 年 9 月 7 日

## 考選行政

### 國家考試口試實施現況及精進策略

#### 壹、緣起與發展沿革

##### 一、緣起

典試法第 14 條第 1 項規定，各種考試得採筆試、口試、心理測驗、體能測驗、實地測驗、審查著作或發明、審查知能有關學歷經歷證明或其他報請鈞院同意之方式行之。除單採筆試者外，其他應併採二種以上方式。爰此，公務人員考試法第 10 條第 1 項及專門職業及技術人員（以下稱專技人員）考試法第 4 條第 1 項，亦均就公務人員考試及專技人員考試為相同考試方式之規定。是以，目前國家考試無論公務人員或專技人員，除以筆試為主要考試方式外，部分類科配合用人機關選才或執業需求，輔以口試或體能測驗等輔助甄選之考試方式，其中公務人員特種考試尤為口試運用最為廣泛且實施態樣多元豐富之國家考試體系。

為達成強化國家考試多元評量成效的目標，使各界能夠充分了解國家考試口試實施之全貌，爰撰擬本文暨以翔實呈現口試發展沿革、目前口試實施現況，並續以鈞院擘劃「增加用人機關參與選才」政策為基礎，綜整現階段口試施測核心議題及本部過往改革經驗，並參考先進國家實施方式等，研擬口試未來精進策略之應用面向，冀以強化國家考試實施口試；以提升衡鑑甄拔最適人才之價值與成效。

##### 二、發展沿革

我國自民國初年，國家考試制度之雛型肇建，即已將口試列為考試實施方式之一（如表 1），惟至民國 47 年，始依當時的考試法授權單獨訂定口試規則，就口試內容及評分標準等事項予以統合規範（如表 2）。嗣經多年演進與制度變革，現行口試實施之法制架構，係以 89 年及 90 年，本部陳報鈞院陸續制定之「口試規則」及「外語口試規則」2 種法規命令，為當前辦理各項國家考試之口試及外語口試的準據。

表 1 國家考試採行口試依據之沿革

民國年	依據	採行口試之考試
4 年	頒訂文官高等考試令、文官普通考試令	高等考試第四試 普通考試第三試
18 年	制定考試法	高普考試第三試
37 年	修正考試法	各種考試均得採行
75 年	制定公務人員考試法與專技人員考試法(同時廢止考試法)	各種考試均得採行
77 年	制定典試法	各種考試均得採行

表 2 訂定口試統合性規範之沿革

民國年	法規名稱	備註
47 年	訂定口試規則	
76 年	訂定公務人員考試口試規則、專門職業及技術人員考試口試及實地考試規則	同時廢止口試規則
89 年	訂定口試規則	同時廢止上開兩考試體系之口試規則
90 年	訂定外語口試規則	因外語口試具有專業科目性質，得作為應試科目之一，故單獨訂定。

## 貳、近年口試改革歷程

現行各種考試方式，無論採取何種，其目的均在於提升考試之信度、效度。由於口試具有可同時評估應考人在表情儀態、認知能力、組織與邏輯能力、口語表達能力及人格特質等多面向之表現等優點，致口試評量逐漸成為紙筆測驗外，兼顧蒐集應考人其他能力向度表現之參考<sup>1</sup>。而美國公私部門曾就考選方法的效度，包括私部門累積近百年的研究經驗及公部門 300 位以上聯邦主管的用人經驗，指出具有效度的篩選工具即包括口試，顯見口試已在用人考試中扮演重要的角色，且先進國家文官考選過程中，亦呈現將口試列為考選方式的一致現象<sup>2</sup>。茲就本部近年提升口試信度與效度之重要改革摘述如下：

### 一、研訂「國家考試口試參考手冊」

口試是目前運用頻率僅次於筆試之考試方式，考試承辦單位為求口試評量客觀性，舉行口試前雖已召開口試委員討論會議，惟本部仍希望藉由研訂標準化的「國家考試口試參考手冊」，就評量項目、評量方法與如何提高評分者信度等事項供委員參考。該手冊由致力於口試評量相關議題之政治大學胡悅倫教授主持，以系統化整理國內、外最新的口試理論與實務操作方法，發展出一套易於操作之口試評量方法指南，於 99 年 4 月中旬完成委託編製。其內容包括（一）國家考試口試方式與流程篇、（二）態度篇、（三）守則篇、（四）命題篇與（五）評分篇。

### 二、朝結構化口試方向發展

---

<sup>1</sup>余民寧（2013）。口試在國家考試應用之再檢討與改進。國家菁英季刊，9（2）。

<sup>2</sup>彭錦鵬（2010）。公務人員考選制度的變革與未來展望。國家菁英季刊，6（1）。

由於口試委員來源眾多，除應加強口試委員評量專業知能外，鈞院委員於院會就相關議題討論中，亦要求口試應予結構化，以強化篩選效能並確保公平公正。結構化口試係指口試方式達到標準如下：(一)在內容上，口試題目必須事先擬定，並具有鑑別力；(二)在程序上，口試前、口試進行中及口試後的各種作業流程與實施細節都必須標準化；(三)在評分上，口試委員必須事先經過訓練，並依據事先擬定的問題進行詢問，且根據應考人的實際回答與事先設定的評分標準比較後，進行公正、客觀且一致地評分作業<sup>1</sup>。為提升口試之信度及效度，本部於101年8月成立結構化口試工作坊，積極檢討作業程序及建立基準，期以標準作業之實施，發揮口試效能，以拔擢優質適任之人才，嗣擇定「公務人員特種考試外交領事人員考試」及「公職專技人員類科」辦理結構化口試，嗣後各項考試陸續參採辦理。

### 三、參考職能分析成果

口試評量的基礎為職能分析，透過職能分析找出各職務類別所需包括專業知識、工作經驗、人格特質或背景條件等工作核心能力，以作為口試委員擬定試題的參考依據<sup>1</sup>。另藉由分析特定工作的重要細節，並由該工作領域的專家學者負責，得以確保所發展之試題具有效度<sup>3</sup>。本部前於100年至102年間完成公務人員、專技人員共計178個類科的職能分析，嗣後各項考試為確保口試過程能切合各類科核心職能，均善加利用前開職能分析成果，相關學者專家對於本部進行職能分析亦深表認同，及有助於口試精進發展。

---

<sup>3</sup> 胡悅倫、陳世芳、莊俊儒、楊念湘、洪雅琪(2010)。國家考試口試參考手冊。

#### 四、強化法制以符實務需求

本部為確保口試過程之公平公正，研修口試規則與外語口試規則，就各該規則第 11 條、第 12 條增列口試當天遇有委員應行迴避情形時應調整分組之原則性處理方式，104 年 8 月 7 日經鈞院修正發布。另秉承鈞院強化用人機關參與選才之政策，111 年 7 月 25 日鈞院修正發布之典試法施行細則第 4 條第 3 項，提高機關簡任級專家擔任各組典試委員之總人數為二分之一，使用人機關於口試選才過程中更具決策性影響。

#### 參、口試制度現況

口試是一種實作技能測驗<sup>4</sup>，除可透過詢答過程了解應考人的專業知識與表達能力外，尚可衡鑑較高層次的認知能力，包括面對面觀察應考人之態度、儀表、思考分析乃至於價值取向等紙筆測驗無法評測之心理特性表現，進而綜合評估受測者對於擬任職務之適任性。

##### 一、口試之定義及施測目標

典試法施行細則第 12 條第 2 款明定口試之定義為「以語言問答或討論方式，評量應考人之知能、態度、人格、價值觀與行為。」並依受測人數或未來執行業務所需，將口試或外語口試（以下以「口試/外語口試」標示）分別設計為「個別口試」、「集體口試」及「團體討論」3 種。有關各種口試方式之定義及其施測目標如表 3。

---

<sup>4</sup> 陳柏熹（2022）。口試在國家考試人才選拔上的應用。國家人力資源論壇，19。

表 3 各種口試方式之定義及施測目標對照表

施測方式		口試	外語口試
個別口試	定義	指個別應考人回答口試委員之問題。	指個別應考人就指定之外國語言回答外語口試委員之問題。
	施測目標	藉以評量其儀態、溝通能力、人格特質、才識、應變能力。	藉以評量其外語表達能力、語音與語調、才識見解氣度。
集體口試	定義	指 2 位以上之應考人分別回答口試委員之問題。	指 2 位以上之應考人依序分別以指定之外國語言回答外語口試委員之問題，必要時外語口試委員並得指定其他應考人提出評論，並由該應考人予以答復。
	施測目標	藉以評量其儀態、溝通能力、人格特質、才識、應變能力。	藉以評量其外語表達能力、語音與語調、才識見解氣度及應變能力。
團體討論	定義	指 5 位以上之應考人輪流擔任主持人。	指 5 位以上之應考人輪流擔任主持人。
	施測目標	藉以評量其主持會議能力、口語表達能力、組織與分析能力、親和力與感受性、決斷力，及參與討論時之影響力、分析能力、團體適應力、壓力忍受性、積極性。	藉以評量其主持會議能力、外語表達能力、決斷力，及共同參與討論時之影響力、外語表達能力及積極性。

## 二、口試相關事項

### (一)時間

口試/外語口試得依考試等級、類科、應考人數、時

間分配，分組舉行，集體口試、團體討論必要時並得分梯次舉行。至於施測時間，口試規則第 7 條及外語口試規則第 8 條訂有口試時間範圍，各考試（類科）之實際施測時間，則於口試會議決定（如表 4）。此外，目前個別口試多為 20 分鐘，集體口試則多以每位應考人 20 分鐘計算（例如：該次集體口試應考人有 5 人，則總施測時間為 100 分鐘），團體討論因未達法定到考人數改以個別口試或集體口試進行時，時間會較長，如因到考人數不足 5 人，改以個別口試進行時，施測時間為每人 50 分鐘。

表 4 口試/外語口試施測時間

施測方式	口試	外語口試	備註
個別口試	20-90 分鐘	10-30 分鐘	1. 均得視考試等級、類科增減之。 2. 於口試會議決定當次考試口試時間。
集體口試	1-2 小時	30-90 分鐘	
團體討論	2-4 小時	1-3 小時	

## （二）進行方式

個別口試/外語個別口試係由委員與單一應考人面對面進行問答；集體口試除有委員與應考人間的互動外，亦包含同組應考人間的互動，較個別口試具有動態性和變化性；至團體討論主要是評量應考人擔任主持人與參與者的表現，故委員係以觀察者角色評量應考人的表現，不會進行提問（如表 5）。

在口試結束後，應考人需立即離場，不得與其他應考人（接受個別口試者）或其他組的應考人（接受集體口試、團體討論者）接觸，以維持口試之公平性。又為使應考人在條件一致的基礎上進行口試，口試如採用兩

套試題（如司法官考試），其口試題數會相同，也會確保兩套試題評量重點及難易度相當。

表 5 口試/外語口試進行方式

施測方式	進行方式	
個別口試 外語個別口試	單一應考人與委員進行問答	每位委員依應考人表現，按評分表所列項目逐項評分
集體口試 外語集體口試	1. 應考人依序與委員進行問答 2. 委員得指定同組其他應考人提出評論，並由該應考人予以答復	
團體討論 外語團體討論	應考人輪流擔任主持人（順序及主題均抽籤決定），引導團體進行討論，並作出總結，委員僅從旁觀察，不進行提問	委員經會商程序再按團體討論評分表所列項目逐項評分

### （三）口試/外語口試主題決定

實施口試前應召開口試會議，研商口試發問範圍或主題，且除法定應召開的口試會議外，仍會視需求適時召開各類口試會議，例如在口試前半個月至1個月，先行召開口試事宜會議，討論主題或相關事宜，以利委員了解各類科的核心職能及各項評量項目之內涵，以及口試問題內容應包含事項、命擬口試試題注事事項等，並請委員預擬口試題目，俟召開法定口試會議時再由該組口試委員共同決定試題，以確保口試問題充分切合該類科核心職能。



#### (四) 委員的人數、資格及迴避

遴選口試委員必須考量專業背景及多元化選擇，包括用人機關（職業主管機關）代表、具該領域專長的專家（實務界）和學者（學界）等，口試規則第 4 條及外語口試規則第 5 條就委員人數及資格訂有規範（如表 6）。另口試規則第 11 條及外語口試規則第 12 條規定，委員有配偶或三親等內之血親、姻親應考，或為應考人現任機關首長、直屬長官、學位論文指導教授者，應行迴避，以避免影響口試的公平公正。

表 6 口試/外語口試委員人數及資格

施測方式	委員人數		委員資格
個別口試 外語個別口試	以 2-5 人為原則	得視需要 遴聘預備 口試委員 若干人	1. 典試委員 2. 相關用人機關、請辦考試機關、職業（目的事業）主管機關簡任職務以上公務人員或有關團體富有研究經驗者或專家學者
集體口試 外語集體口試			
團體討論 外語團體討論	以 3-5 人為原則		

#### (五) 標準化的法制規範

為依各考試特性及需求做個別化規定，如部分個別口試、集體口試必要時得擬定書面問題，並要求應考人於口試前繳交如生涯規劃、志趣、專業知識或技術等內容，以為口試委員提問參考之書面報告，亦要求應考人不得書明相關人員姓名，以杜絕口試弊端。此外，集體口試之同組應考人按座號順序回答口試委員問題，首位回答之應考人順序亦採輪流方式，以避免造成不公平情

形。

為利於口試在內容、程序及評分上均遵守標準化的處理方式，確保每位口試委員皆能接收正確訊息，使應考人均獲得相同待遇，以提高口試的信度及效度。本部所規劃趨近標準一致的作業模式，業就法制面建立標準化的框架（如表 7），希冀達到「結構化口試」要求。

表 7 口試標準化與現行法制對照表

標準化項目	規範內容	口試規則	外語口試規則
內容	口試前決定口試發問範圍或口試主題	第 6 條	第 7 條
程序	明訂口試委員人數、資格及迴避規定	第 4、11 條	第 5、12 條
	明訂口試時間範圍並於口試前決定當次考試口試時間	第 6、7 條	第 7、8 條
	明訂口試進行方式	第 8 條	第 8 條
評分	明訂評分項目、配分及評分方式	第 5、9 條	第 6、9 條
	明訂成績計算方式	第 10 條	第 11 條
其他	口試前應召開口試會議，集合口試委員共同研商發問範圍或主題、評分標準、進行時間等有關事宜，必要時得舉行口試技術會議。	第 6 條	第 7 條

### 三、不同考試辦理口試之差異性分析

目前公務人員考試中，高等考試一、二、三級及普通考試均有類科實施口試，多數特種考試亦納入口試為考試方式之一，惟不同考試辦理口試情形，仍存有差異。以下就其差異性質概區分三類如下：

(一)採行程序：

口試具有作為淘汰門檻之功能，因此部分考試將口試安排於第二試或第三試進行，惟仍有部分考試將口試作為第一試應試科目之一。

(二)是否併入筆試成績：

於第一試舉行之口試，將口試列為應試科目之一，因此與其他筆試應試科目合併計算為第一試成績，如國際經濟商務特考、警察（一般警察）特考三等外事警察人員及民航特考飛航管制等 4 科別，均將外語口試列為第一試應試專業科目之一。而作為單獨考試方式之口試，其口試成績則與其他併採之考試方式合併計算總成績。

(三)用人機關性質：

採口試之部分考試，其用人機關屬單一用人機關，如特種考試之外交部、交通部民航局及內政部警政署等用人機關；惟如高考一、二、三級考試之考試類科性質，因能滿足大部分用人機關需要，並非集中於單一用人機關。

112 年之公務人員高等考試三級考試，將有 15 類科於第二試辦理口試，而特種考試之外交領事人員三等考試，已實施口試多年。茲就前述兩項考試實施口試之相關情形比較分析如表 8。

表 8 兩項公務人員考試採行口試之比較分析表

項目	高考三級考試 部分類科(公職 專技人員類科)	外交特考三等外 交領事人員	備註
考試 階段	第二試	第二試	第一試筆試
方式	個別口試	併採集體口試與 外語個別口試	採集體口試期能鑑別 出應試者之程度差異， 至外語口試則透過相 關議題，評測應試者之 外語論述能力。 <sup>5</sup>
語文 別	國語	個別口試依外國 語組別；集體口 試則以國語進行	
口試 時間	每人 20 分鐘	外語個別口試每 人 15 分鐘；集體 口試時間各組則 以每人 20 分鐘 計算	1. 口試規則第 7 條第 2 項規定，個別口試每 一應考人口試時間 20 至 90 分鐘。集體 口試每組口試時間 1 至 2 小時。 2. 外語口試規則第 8 條 第 2 項規定，外語個 別口試每一應考人 口試時間 10 分鐘至 30 分鐘。
口試 占總 成績 比率	占總成績 30%	兩種口試各占總 成績 20%	
其他	應考人除已取 得專技證照外， 亦具備相關工 作經驗，進一步 以口試篩選，有 利了解應考人 是否適任	可透過特定情境 假設問題，有助 評測應考人臨場 反應，據以判斷 是否符合外交人 員所需之核心職 能 <sup>5</sup>	

<sup>5</sup>林建璋、黃靖璇(2022)。國考口試遴才制度之初探—以外交特考口試為例。國家人力資源論壇，23。

## 肆、先進國家實施情形概述

世界先進國家的人事制度發展相異，惟無論選才過程與特色為何，其考選制度皆包括口試，且屬於選才的關鍵性階段。以下摘述部分國家相關實施概況：

### 一、美國

美國聯邦政府自 1996 年起，多已將競爭性職位授權各用人機關自行辦理甄選，各機關可依據職位特性彈性設計遴選方法及程序，其中以面試為最普遍的評量工具，2000 年的「功績原則調查」(Merit Principles Survey) 顯示有 95% 的機關會使用面試，並根據美國功績制保護委員會(Merit Systems Protection Board, MSPB) 於 2009 年的調查報告，以結構化面試(structured interviews) 最為常用<sup>6</sup>。

### 二、英國

英國文官之考選在部會分權制度下，除高級文官考選需有文官委員會(Civil Service Commission) 介入外，其餘文官考選、任用、陞遷等均委由各部會用人機關自行決定。因此，當用人機關有職務出缺時，即由各機關自行辦理考選，且自行決定是否針對應徵者進行測驗。至於測驗內容可能包括筆試、口試及評量關於分析、數理、人際關係及決策等技能(skills) 的性向測驗。考試方式雖未盡相同，但各機關必須秉持文官委員會所訂定之公平、公開的競爭原則<sup>7</sup>。

---

<sup>6</sup>董祥開、高于涵(2022)。我國公務人員對多元考選方法支持度之研究：以美國聯邦政府考選方法為借鏡的分析。國家菁英季刊，5(3)。

<sup>7</sup>李俊達(2021)。英國一般文官考選制度：機關分權、公開競爭、測驗效度。國家人力資源論壇，12。

### 三、日本

日本文官考試採中央地方分權制度，考試權高度尊重地方自治精神，中央與地方自治體均得依本身的特質、施政的需求和人力現狀，獨立設計考選方式。而在國家公務員部分，日本之國家公務員綜合職考試中，該國人事院將應考人區分為「研究所」畢業程度者與「大學」畢業程度者，第一試均採筆試方式，各有不同之試驗內容，依據第一試成績篩選出成績較優的應考人進入第二試。而第二試均包括「人物試驗」種類，即面對面的口試，依不同類科規定不同的口試時間。該階段之試驗中，「研究所」畢業者尚有「政策課題討論試驗」，係以6個人為一組，並進行約1小時30分（包含團體討論與個人發表的時間）<sup>8</sup>，其性質應類似我國口試的團體討論。另「大學」畢業應考「教養類科」<sup>9</sup>者，於第二試亦列考「政策課題討論試驗」，透過小組方式討論政策課題，據以測試表達及溝通技巧<sup>10</sup>。

此外，日本無論國家或地方公務員均非常強調用人機關參與，也就是在公務人員甄選的過程中，面試通常占有決定性的因素，而且即使通過面試進入公部門，也只是取得準公務員資格，此時之準公務員尚須向不同機關申請「官廳訪問」，在通過程序相當嚴格且各機關相異的官廳訪問並確定錄取，始能成為正式的公務人員。再者，前開無論筆試、面試或官廳訪問，且無論國家或地方政府之考試或面試（含官廳訪問）過程，人事院及人事測驗研究中心所提供之試題與評量技術，皆占有極

---

<sup>8</sup>彭錦鵬、黃一峯、李俊達(2017)。公務人員採多階段考試可行性研究(考選部委外研究報告)。

<sup>9</sup>教養類科的主要目的在於網羅跨學科領域的人才，不考專業科目，而採取「企劃提案」的考科，以測驗出考生的整體思考與規劃能力。

<sup>10</sup>吳新興、劉建忻、董郢(2023)。考試院 111 年度日本中央及地方政府公務人員考選制度考察報告。

為重要之地位<sup>11</sup>。

#### 四、韓國

韓國公務人員依據職務內涵分設職群、職別、職類等，與我國考選任用制度頗為相近，新進公務人員均自 5 級、7 級及 9 級開始任用。其第 5 級考試除第一、二試筆試外，第三試口試包括集體口試、團體討論及個別口試三種施測方式，每位應考人平均時間達 240 分鐘，且分 2 階段舉行；7 級考試則於第一試筆試外，第二試口試包括團體討論及個別口試兩種方式，每位應考人平均時間計 135 分鐘；等級最低之 9 級考試於第一試筆試外，第二試口試以個別口試進行，且每人平均時間達 50 分鐘<sup>12 13</sup>。

#### 伍、口試應用之精進策略

本部多年來針對口試的標準化與結構化業投注相當的人力物力以求其完備，包括人員訓練、評測技術導入與整體環境改善等多面向之努力，希冀建構嚴謹縝密之結構化口試與友善施測環境，期提升口試運用成效與國人接受度。經綜整近來實際施測經驗並參採國外作法後，初步歸納就以下應用面向進一步推動精進發展策略。

##### 一、提高用人機關參與度

查日本由用人機關主導的選才制度，係基於文官是政府第一線負責業務人員，對於政策與實務需求最為熟

---

<sup>11</sup>2023 年 6 月 15 日考試院第 13 屆第 142 次會議考選部重要業務報告「日本公務人員考試基本能力測驗編製與面試考察報告」。

<sup>12</sup>程挽華、顏惠玲、陳靜蘭、楊淑如(2017)。韓國公務人員考試及保健醫療人國家試驗所推動平板設備考試相關制度考察報告。

<sup>13</sup>2022 年 2 月 24 日考試院第 13 屆第 75 次會議考選部重要業務報告「公務人員考選制度跨國比較與我國未來展望」。

悉，因此，從滿足機關需求的角度觀之，能夠在考選過程適度增加文官參與，除能篩選出切合用人機關需要之人才外，此一作法亦與先進國家選才趨勢亦相符。為配合鈞院擴大用人機關參與選才政策，111年7月25日修正發布之典試法施行細則第4條第3項已放寬實務界專家參與典試工作之比率限制，從原來的各組不得超過該組委員總人數之三分之一提升至二分之一。未來本部仍可進一步研議增加用人機關或實務界專家參與選才之可行性，以提升口試之受測者與未來擬任職務的契合度，落實篩選機關所需之人才。

## 二、精進並落實實施結構化口試

以口試為人才篩選的評量工具，除得以深入檢測應考人專業知能外，亦可觀察儀態、人格特質、溝通與反應能力等，此等皆為選拔人才之必要評量項目。惟口試亦具屬人與主觀特性，且口試互動時間有限，恐存在偏誤且公平性易受質疑。是以，為達到口試的公正客觀，如何正確且有效發揮口試功能，除力求作業標準化以外，對於口試評分有關標準等應更為結構化，期減少主觀因素影響，以維護考試公正性，且適時檢討完備法制，為本部長久以來戮力追求的目標，未來亦將納為賡續檢討精進之重要議題。

## 三、強化培訓功能並持續建置口試人力資料庫

口試在需要分組或分梯次進行的情形下，因分組或分梯次的組數或梯次數愈多，各組或各梯次口試委員評分結果的組間差距與組內差距就有可能愈大，若僅憑口試會議尚不足以凝聚共識，口試委員們需要更長時間的口試評分訓練，才能建立起一致的評分標準與共識，並



進一步運用類似測驗等化技術來調節及校正組間與組內的評分差距，以建立起真正的評分一致性。此外，日本口試官係由用人機關之高階人員擔任，與我國以學者專家為主體有著極大差異，未來將配合提高用人機關參與政策，加強現職高階公務人員參與口試之培訓，並與其他學者專家參與口試，均共同強化口試委員的口試技術，逐步建立完整的口試委員培訓制度，以肆應國家考試口試制度的長遠發展。

本部建置之「國家考試典試人力管理資訊系統」，其中已包括口試委員在內之典試人力資料庫，可查詢曾參與國家考試之口試委員資料及其參與之國家考試種類及次數，並於每次遴聘口試委員時將資料回饋至該系統。本部將配合擴大用人機關參與政策，網羅經過完善培訓後之用人機關高階人員，以持續建置並擴充口試委員人力資料庫，俾利各項口試選擇適合且優質之口試委員。

#### 四、發展口試培訓教材及檢討修正參考手冊

資深、有經驗的口試委員，可能只需要經過口試會議說明、討論，以形成共識即可勝任，但對於初次參與口試或經驗不足的委員，應接受至少半天的標準化口試訓練<sup>1</sup>。而採標準化的口試訓練，是為了讓口試委員能夠在施測過程中具有標準及一致性，是以如何培訓出穩定鑑別應考人能力的口試委員，可蒐集近年來各種不同考試之口試辦理情形，在兼顧測驗技術專業及用人實務考量下，邀請學者專家及用人機關共同研擬一套口試培訓教材，供口試培訓課程參採使用。

前述本部於 99 年間所研訂標準化的「國家考試口試參考手冊」，業就評量項目、方法與如何提高評分信

度等事項，以系統化的解說內容，提供易於操作的口試評量方式，俾供口試委員參考。惟該手冊編製完成使用至今已超過 13 年，期間國內、外口試理論研究及各界對於實務操作方法，均不斷革新精進。因此，本部將盱衡口試技術研究發展趨勢，檢討修正該手冊，以為國家考試實施口試之重要參考。

## 五、建構完善的口試應試環境

本部為加速推動國家考試數位化，業規劃興建地下 3 層、地上 13 層之「國家考試闈場及數位多功能考場」，以因應不同考試方式。該大樓於 5 樓設計合宜之口試應考人報到處 2 間外，依不同口試方式，於 6 至 8 樓規劃口試試場，計設置團體討論試場 2 間、個別口試及集體口試試場計 21 間，以滿足不同口試方式之個別需求。為力求設備完善，本部並參訪國家文官學院，以供未來口試試場建置監控設備之參考。因此，在本部強化多元評量成效之目標下，對於精進口試技術亦有助益。

## 陸、結語

國家考試之口試結構化與標準化已實施多年且未有負面評價，惟國人對於不具備標準答案之口試等非筆試評測技術，接受度不高且易持懷疑態度，這是我國與日本等主要國家推動口試所面臨最大的差異。而本部在配合多元考試方式取才發展趨勢與提升用人機關參與度之政策下，業審慎規劃以減少筆試應試負擔為前提，漸進改革調整考試方式。112 年 3 月 2 日鈞院第 13 屆第 127 次會議通過修正公務人員高考三級暨普通考試規則，自明(113)年 1 月 1 日起，高考三級考試將有 18 個類科(包含公職專技人員考試 14 類科)於第 2 試列考

口試，顯見口試所發揮之掄才功效已逐漸受到用人機關重視。

未來如擬擴大口試運用之類科或提高其占分比等，尚待更進一步建構口試運用的廣泛認知及國人能夠廣為接受的友善環境，希冀國家考試能夠選擢更臻切合用人機關與職務所需的人才。本部亦將在既有的堅實基礎下，賡續參採適切的評量工具，並研議改進評量技術，俾兼顧多元化評量方式之信度與效度。