

「國家考試與大學教育」座談會 意見交流紀錄

時間：民國110年11月26日(星期五)下午2時

地點：考選部行政大樓8樓禮堂

與會人員：臺灣大學、政治大學、中興大學、元智大學等 46
所公私立大學院校長、副校長或代表，以及教育部、
行政院人事行政總處、行政院公共工程委員會、
內政部營建署等機關代表（詳簽到表）

主持人：考試院陳考試委員錦生、考選部許部長舒翔、中華民國
國立大學校院協會賀陳理事長弘、中華民國私立大學校
院協進會吳理事長永乾

紀錄：劉品伶

壹、考試院黃院長榮村致詞

周副院長、各位考試委員、劉秘書長、許部長、朱司長、賀
陳理事長與吳理事長、各位校長、各位機關代表及貴賓，大家好！

今天終於等到各位公私立大學的校長與副校長、院長們到考
試院來，真是風雨故人來，幸何如之。

考試院與部會最近在研議國考的文官取才，如何銜接教育端
的多元取才，以及讓用人端多參與選才過程，包括口試、審查、
與訓練後評估，才不至於在筆試完後就逕行分發，用人機關被動
接受。我們覺得這件事情很重要，政府部門的核心人員泰半來自
大學，更直接影響國家未來的發展，需要多聽大學與用人機關的
意見。

在專技考試上，更是各大學與科系每年發布國考應屆通過率
的重中之重，也是校務評鑑的相關指標。我想各大學一定對如何
改進考試方式與考試內容，有很多具體的建議，考選部下星期二

(11/30) 也與大學入學考試中心開始啟動工作坊，希望在試務改進上交換意見。專技國考雖然以大學的學科專業為核心，但如何納入實務界的經驗也是很重要的事情，以及如何有效促成有經驗的專技人才轉入公部門，我們也必須傾聽大學與用人端或轉入端的意見。

最後再提出兩點問題就教：一、過去臺灣社會與家庭一直認為，能夠在公平競爭下進入大學與通過國考，是臺灣社會長期以來得以垂流通動的重要因素，也是窮人能夠翻身體現公平正義的地方，但現在這種珍惜之情轉淡，年輕人利用國考來提升勵志向上的強度與努力也有所不足。二、目前報考公職人員與專技人員的人數已逐年呈現下降之勢，往後又會進一步受到 1998 年以來少子女化的不利影響，這對公部門與各行各業人才的質量，都會造成不理想的後果。我相信大學身處第一線，面對這些變化，一定會有高明的處方，希望大家能夠多多指教。

感謝大家的支持，並祝座談會成功！

貳、考選部許部長舒翔引言

蔡總統於 520 就職演說揭示考試院須轉型為稱職的國家人力資源部門，培育現代化政府的治理人才，而所謂的培育乃從教育端開始，經過考選、培訓到任職，為一連串相互扣合並接續開展的動態過程，因此，本部於 109 年 10 月舉辦「新思維新方向-如何考選現代政府所需的治理人才研討會」，廣邀中央機關及地方政府首長就未來政府治理人才的考選政策進行討論，109 年 6 月也與教育部潘部長交換意見，希望與教育端合作，共同為培育人才奉獻心力；當前在黃院長帶領下，本部期許擔任起銜接人才教育養成端與人才需求端之重要橋樑，與其他環節緊密連結，以更加提升考選人才的效能，使人才迅速到位並能發揮所長。

教育部潘部長曾於前揭研討會上，與大家交流大學考招變革與高等教育發展之寶貴經驗，從而激發本部業務革新之靈感；因此，本次座談會也期盼與會校長、副校長、機關代表不吝發表意見，透過共同對話與交流，利於本部逐步改善並不間斷地動態檢討各項國家考試政策，時刻聽取吸納各界先進之珍貴建議，以精進本部施政成效，達到擴大政府機關及產業發展人才揀選之目標。

再次感謝各位貴賓親臨參與，也期許今日座談會讓教育、考試、任用各階段有更緊密的合作與默契，謝謝大家！

參、考試院陳考試委員錦生引言

李國鼎曾說：「如果你們這些一流的人都不到政府裡來，來的都是二、三流的人，未來國家是由二、三流的人制訂政策，領導一流的人，到時你們就知道痛苦了！」這席話令我印象深刻，好人才若無法進入政府，國家就不會進步，今日邀集教、考、訓、用各界代表與會，期盼各位先進踴躍提出建言，透過此次意見交流，使考試院、考選部得以進一步研擬最直接有效的甄選策略，並順應時代潮流進行改革。

目前學生除可參加公務人員考試外，通過專門職業及技術人員考試並取得執業資格，亦為渠等職涯發展之選擇，因此，也請各校鼓勵優秀人才踴躍報考國家考試，冀以擴大公部門及專技人員選才來源，促渠等學以致用。再次謝謝大家參與本次座談會，期能藉由良善之雙向溝通機會，幫助考試院及考選部提出更能甄拔優秀人才之政策作為。

肆、中華民國國立大學校院協會賀陳理事長弘引言

欽佩尊敬在黃院長帶領下，考試院及考選部發想出透過舉辦座談會之方式，使教、考、訓、用各界思維能在這樣的場合產生激盪，很榮幸代表中華民國國立大學校院協會參與這場盛會。

在大學這麼多年以來，見證到學生學習方式之變化，當今知識之存取已突破時空環境限制，評量方式勢須隨之因應演變；「教室在翻轉，工廠會關燈」，現今產業發展及教育亦進階到4.0時代，學習必然會走向高度客製化、差異化、個別化之模式，評量也因而面臨更加困難之挑戰，因為每個人的學習路徑和方式都不同，鑑別其能力的方法就必須因人而異。四十年前我也曾經參加過高考，當時能通過考試好似受一個宏偉機關肯定之莫大成就，崇高珍惜之情尤為濃厚；為讓國考重返社會所推崇、產業所重視之地位，端賴各位不吝建言協助整體考試制度往前邁進，中華民國國立大學校院協會在這條路上樂意聽候差遣，全力以赴！

伍、中華民國私立大學校院協進會吳理事長永乾引言

自黃院長上任後，考試院及考選部緊密連結教、考、訓、用各端，在甄拔公務人員及提升專技人員素質方面均展開新氣象，值得稱道，也讓我們首次感覺到教育機構對於政府公職人才之拔擢及社會所需專業人才品質之提升居於關鍵地位。

感謝黃院長及許部長參照大學儲備軍官訓練團概念及新加坡文官培訓機制，提出預備文官團之構想，而教育端工作者應如何配合才能對此嶄新的甄拔思維有所助益，有賴各位先進的睿智、知無不言及積極正面之態度，以促進使教、考、訓、用各階段更為密切的合作。最後感謝各位的出席，並祝座談會順利圓滿！

陸、主題簡報：「國家考試與大學教育現況分析」（詳簡報檔）

柒、座談與意見交流

一、考選部許部長舒翔：預備文官團之構想富含想像空間，內涵可以包羅萬象，運作模式也可以變化自如；今年本部與國家文官學院、基隆市政府合作舉辦預備文官團訓練營，獲得廣大迴響，也引發各界關注探討；公務人才之培育應該始於進

入公部門前，參考新加坡經驗，自高中、大學即開始進行人才之培養，因此，今日請各位大學界之領航者多提供寶貴意見，與本部共同打造新世代公務人力之考選策略。

二、考試院陳考試委員錦生：當前許多大學生並未將考國考做為職志，對應試科目、未來工作環境等亦無概念，但若學校能夠開設相關學程或舉辦系列活動，加強學生對國考之認識，應可增進學生加入公部門服務意願。

三、政治大學郭校長明政：

（一）考試體制改革刻不容緩，勿沿襲傳統醬缸文化及科舉制度，將人才阻擋於考試窄門之外，否則優秀人力只會往美國、大陸等地產業界外流。

（二）考試改革可參考德國等外國經驗，以律師考試為例，一位法律系學生畢業後參加的第一次司法人員考試，形式類似大學畢業考，之後必須通過實習取得經驗、第二次國家考試，才能成為「完全法律人」，而其考試及格率頗高，不以過嚴門檻先將學生淘汰，整體選拔過程皆可做為臺灣考試革新之範例。

（三）公立學校行政人員必須具備公務人員資格之規定，限縮用人彈性，阻礙學校晉用優秀人才。

四、元智大學吳校長志揚：公務人員取才應掌握未來時代趨勢，目前年輕人對職場環境、工作條件等面向之要求與過往迥然不同，因此，取才時應留意此一關鍵要素，公務人員起薪雖較一般產業高，但面對物價飛漲之年代，若無薪資誘因，則公務機關能否留才就成為亟需正視之課題。

五、中原大學職涯發展處楊處長仲準：

（一）建議對現有公務人力之年齡、退休期程、未來缺額進行

盤點，才能了解有那些考試類科或新增文官行政單位具人才晉用需求。

(二) 教育部鼓勵學校與企業進行課程合作，然相較之下，學校與文官體系課程合作機會相對較少，建議未來增加學校與文官體系之課程合作或安排學生至公務機關實習，讓學生與公務機關預先媒合，增進學生對文官體系、職涯發展之了解。

(三) 建議建構公務人員入校進修及交流宣導之鼓勵機制，藉以加強學界與公務界之溝通互動，提升學生進入公部門服務之意願。

六、臺北教育大學巴教務長白山：

(一) 面對新資訊時代，建議結合 12 年國教終身學習之核心目標，將考試科目內容融入新媒體、網路、資訊安全、創新應變等專業素養，增加評鑑向度。

(二) 將「教、考、訓、用」拓展為「教、學、考、訓、用、輔」，運用課程地圖對應職涯進度，鼓勵師生更加了解相關資訊。

(三) 建議將獎學金、產學合作等措施納入鼓勵機制，並加強公、私部門人才流動，提高學生參與國考動機。

七、政治大學郭校長明政：國家考試切勿回復師範系統或軍官養成機制，應推動以資格考試為原則，並審慎視學生長期養成歷程作為人才晉用標準。

八、中央大學吳副校長瑞賢：

(一) 樂見考試院及考選部以數據分析切入問題，提供各校報考率及錄取率等資料，使各校得具體了解學生參與國考概況，並據以剖析學生動機不足之原因所在。

- (二) 當代知識處於不斷變動之狀態，命題方向須與時俱進，命題內容應兼顧專業知識與內涵素養，並檢討入門機制與調整工作環境，讓適合者進入公部門且願意長期服務。
- (三) 考試制度之改革非考試院及考選部憑單一力量，即可獨立完成，應由社會共同思考革新方向，方能突破僵化之用人體制。

九、中興大學黃副校長振文：可建立預備文官學、考、訓之體系，學生先通過資格考，再依照不同單位需求加以培訓，方能落實多元選才，並使人力具備跨領域之實力，符應時代趨勢。

十、義守大學陳校長振遠：「教、考、訓、用」的最終目的就在「用」，數位時代、智慧國家下之學校教育已因應產業發展、專業分流做調整，但國家考試類科、科目仍一成不變且過於細化，與學校所學亦未完整對接，教、考間產生落差，因此，建議未來先以設計思考、問題解決能力、文書及資訊溝通能力等作為共通門檻，考後分流，依據工作單位需求強化訓練，才是符合數位時代、智慧國家宗旨之考選政策。

十一、東華大學林副校長信鋒：建議將 AI、資訊相關內容納入考題，提升公務人員跨域能力。鼓勵現職公務人員再進修，培育渠等於專業知識外之論述能力。思考利用備取人力，活化機關用人彈性，使真正有意願之人才能長期為民服務。

十二、行政院公共工程委員會企劃處胡副處長培中（詳書面資料）：建議將《政府採購法》（下稱採購法）納為大學授課課程及國考考科，理由如下：（一）政府採購為市場經濟活動之大宗至為重要，（二）學習採購法之必要性，（三）實

際上學子於任職前，多未習得採購法相關知能，綜上，採購法為學子未來步入職場必備之工具，且習得之專業知識可應用於日常生活及其各職場領域，如能於各大專院校開設採購法課程，必可提升學子專業知識及未來競爭力；將採購法納為國考考科，使有心從事公職的學子，在步入職場前就做好一切準備，有利於人才養成、經驗傳承，並利政府各項施政計畫遂行無礙。工程會已編有相關教材可供大專院校使用，如有需要，可提供協助。

十三、中正大學郝副校長鳳鳴：公務人員之工作條件、環境、待遇升遷制度、工作價值皆應有所提升，方能吸引優秀人才報考。退休公務人員應有職涯再發展空間，使高齡資深退休者有再度為國貢獻及傳承經驗之機會，開創第二人生。選才制度改革宜邀集經濟部、科技部、勞動部等共商，方可從用人機關角度提供寶貴意見。

十四、臺北藝術大學林教務長劭仁：國家考試不應以一試定終身，尤其筆試僅側重評鑑考生之背誦記憶程度，難以看出考生的完整能力，是以，筆試科目應濃縮保留最重要者，輔以口試及學習歷程檔案之檢閱，才能多元精準的評測出考生整體實力，再搭配考後的訓練及輔導，將有助於人力學以致用、發揮所長。

十五、臺灣海洋大學張副校長志清：會考試的人未必會做事，會做事的人未必適合進公部門服務；故建議考試科目內容應簡化，並多了解年輕人對考選政策之看法，同時強化訓練及輔導之環節，才能選拔出最適宜的人才進入公務機關。

十六、暨南國際大學武校長東星：目前國家文官學院的培訓課程與各界期待略有落差，建議頻率及內容（各領域之專業知能）

均可加強，培訓之後的檢核機制亦應審慎落實，才能避免資深久任者之僵化。

十七、高雄大學法學院陳院長正根：配合法律專業人員資格條例草案之研議，建議重新檢討律師、司法官考試之 400 分及格門檻，以確保通過人員素質之一致並杜爭議。

十八、考試院楊考試委員雅惠：目前學生之職涯規劃有三大方向：進入產業界、學術研究及投身政府部門服務；但因學生對政府部門工作條件有疑慮、認識不足等因素，造成投入政府部門意願低落，因此，現行部分學校已開設國考相關學程，對學生思考將公職納入職涯規劃大有裨益，未來更需要各界踴躍發表建言、共同努力讓學生對考試制度、政府部門環境更具觀念，理解公職不只是一份職業，更是具榮譽感與價值之志業。

十九、中華民國私立大學校院協進會吳理事長永乾：

(一) 資格考性質的專技人員考試，在觀念上或實際作法上應釐清鑑別結果之名詞定義，為免扭曲考試目的及鑑別標準，專技人員考試通過之比率應稱為「及格率」。

(二) 待遇、職涯發展才是留住人才關鍵，如何營造優質之公務環境乃銓敘部及其他相關機關需一同正視思考之議題。

(三) 擬議中之法律專業人員資格條例草案，規範者應不限於法官、檢察官、律師、法制人員等四種資格，民間公證人、專利師、法醫師等亦可考量納入；律師、司法官考試之 400 分及格門檻建議因應配合檢討。

二十、考試院陳考試委員錦生：律師、司法官考試之 400 分及格門檻刻正研商修正，國文科目考試內容亦在檢討中。目前大學教育與國考考科脫節，請各校協助透過開設相關學程或宣

導之方式，鼓勵優秀學生進入公部門服務。

二十一、教育部高等教育司朱司長俊彰：人才培育具一貫性，而當前應釐清的問題在於：我們到底信任的是教育系統，抑或是考試制度？過去聯考信賴的是考試制度，嗣後大學多元入學、繁星計畫基於大學普及化、入學率高，重視的就是學生教育階段之表現，但國考普遍錄取、及格率低，晉用門檻窄就成為國考選才不易克服之難題，就如同現今博士班乏人問津之情況，讀博士班投資成本過高且在學期間須犧牲至業界獲取報酬之機會成本，準備國考同樣要花費數年時間，成本不容小覷，因此難以吸引人才投入；但這個問題是大哉問，未來唯有透過教育系統與考試制度共同合作，在學時即培育學生進公部門服務所需之專業知能，不失為一解套良方。

二十二、考選部許部長舒翔：律師、司法官考試之 400 分及格門檻，未來將配合法律專業人員資格條例草案之研議重新檢討。因應機關用人需求，減少考試類科、科目為近年本部努力方向，雖涉及層面複雜、難度頗高，本部仍將致力達成以精進人才之拔擢。提升公部門之待遇條件、掌握公部門所需之核心職能等問題，需要教、考、訓、用各界共同審視思考，謀求解決之道。預備文官團之發展態樣可囊括各界想法，務求甄選出具多元潛力之卓越人才。

二十三、考試院黃院長榮村：考選制度改革需國家政策介入、用人機關配合，以律師、司法官考試之 400 分門檻造成及格率下降問題為例，就需要配合司法改革會議推動之法律專業人員資格條例草案重新檢視，此舉體現了用人機關結合考試體制、跨院合作之精神。至於考科數目及內容與大學教育對接、落實培訓及檢核制度等問題，牽涉甚廣，須回歸各領域學會、

公會詳盡討論，並配合國家政策，協調相關機關，跨部會取得共識。此外，更新典試人力資料庫屬立竿見影之改革方式，未來應朝年輕化、實務化之方向發展。政府採購法除納入考試科目外，亦可考量納入公務人員基礎訓練之課程內容加強。今日座談會邀集各位集思廣益，目標只為跨域合作，以考選出最優秀且願意為公共服務之人才！

散會：下午4時40分

書面建議：

- 一、臺灣大學詹副教務長魁元提出書面建議：「當我有多個工作選擇，為什麼我要進入公務部門為國家服務？」是主要須回應的問題，一般人對職場的要求不外乎建立穩定生活、展現自我價值；而國考報考人數下降是結果不是原因，因此，需就原因多著墨，原因不外：(一)公務人員起薪雖高，但升遷速度慢，(二)發展沒有遠景，(三)愛國、利他因素不足以構成誘因，故建議用人端應掌有真正用人彈性，公務機關可針對具證照或資格者，給予額外薪資保障。
- 二、高雄醫學大學葉副教務長竹來提出書面建議：(一)目前醫事人員專技考試，報名時需要學位證書及實習證明書，但因各校已規定學生實習時數足夠才可畢業，爰建議可否精簡作業，以後報名只需學位證書即可，(二)醫師證照考試分二階段，第一階段考試有多數學生必須重考，考量目前報名已數位化，建議由報名系統判斷已參加過考試者，學校或考生就不用再提供紙本證明，(三)目前暑期國考可由學校辦理集體報名，爰建議寒假國考也開放集體報名，便利考生報名流程，(四)建議增加證照類別考試(如公共衛生師)，可提高學生對就讀學系之認同感及未來就業之

保障。

- 三、臺東大學提出書面建議：現行人力訓練之授課地點多集中於北部，建議可於臺東地區設置人力培訓分部，適切分配訓練課程於東部地區進行，有助各地區人才之跨域與城鄉交流，並提供具地域特色之訓練資源。
- 四、南華大學提出書面建議：建請考試院推動「大專院校培育文官學程」徵件計畫，鼓勵教師籌組社群，舉辦專題講座、工作坊等，提升學生對國考的認識、引發報考動機；透過補助特定課程，舉辦系列教學活動，加強學生國考專業知識。
- 五、臺中教育大學王校長如哲提出書面建議(詳書面資料):(一)未來臺灣應可參考OECD的公務員技能領域或英國的公務員能力架構，研擬一個具有系統性與朝向未來發展需要的公務員能力架構或標準。(二)未來臺灣宜考量數位時代的需要，不論是考試院或教育部應提供誘因並賦予大學更有彈性來提供公務員進修第二學位或增能之線上學位課程，以利公務員方便進修並提昇未來職場快速變化所需知能。(三)未來臺灣應透過大學開設類似於英國創新方案，例如國際課程，以利提昇公務員國際知能，和精通國際通用語言英語能力，以利邁向2030雙語國家政策目標之方向。