

考選專業能力訓練辦理現況與願景

◎ 王嘉鈴

壹 | 前言

面臨全球化競爭時代的來臨，公務人員的素質直接影響政府效能，人力資源的培訓與發展是政府各階層所需的持續性投資。依據行政院 96 年 7 月 11 日院授人考字第 0960062703 號函：「各機關（構）公務人員每人每年最低學習自 97 年 1 月 1 日起提高為 40 小時」揭示我國公務人員訓練除量的方面提高公務人員每人每年學習時數，於質的方面，希望透過政策直接引導公務人員多加從事與業務相關之訓練活動。

考選部董部長保城認為，考選部每年掄選政府機關之公務人員與專門職業及技術人員，可謂考試用人、考試取才的把關者，如何建構具信度效度之考選技術、精進試題品質，對於加強考選部同仁考選專業知能，有其重要性的迫切與意義。期以透過短期程、漸進式建立同仁考選專業知識，以結合工作實務為國家拔擢更具宏觀之公務人力與專業人才。

貳 | 訓練辦理現況

一、研擬考選部同仁考選專業能力訓練計畫

考選部自 102 年 1 月起至 4 月中規劃兩班共計 66 小時考選專業能力訓練課程研習，預計分初階、進階兩階段課程，本年先行辦理初階班，對象以考選部考選規劃司、高普考試司、專技考試司、特種考試司、題庫管理處及資訊管理處辦理考試業務相關專員層級以上人員參加，採小班制模式，每周辦理一堂 3 小時課程，共計 11 周。講座邀請到曾參與國家考試典試工作，並對考選業務熟稔的大學教授，以理論、實務兼具的授課方式，深入淺出介紹相關專業課程，並於課前由講座布置作業與討論，俾利課程參與，課程期中及期末分別有報告與檢討，以收實質訓練之效。

二、課程內容包含：

課程名稱 / 時數	講座
心理測驗初探 / 6 小時	朱錦鳳 / 東吳大學心理學系副教授兼系主任
人格測驗與性向測驗在國家選才上之使用與發展 / 6 小時	朱錦鳳 / 東吳大學心理學系副教授兼系主任
測驗編製、實施與題庫建置 / 6 小時	余民寧 / 國立政治大學教育學系教授
試題分析與評分規準 / 6 小時	余民寧 / 國立政治大學教育學系教授
初等統計在測驗上的應用 / 9 小時	陳柏熹 / 國立臺灣師範大學教育心理與輔導學系教授

三、召開考選專業能力訓練課程講座座談會

實施在職訓練，需注重教學內容的選擇性和實際性。因此，訓練的適合和瞭解是必須的，以達到學以致用的目的。為此，課程開始前由董部長保城主持並邀請三位講座召開考選專業能力訓練講座座談會，檢視三位講座提供的課程大綱，討論課程內容與授課方式，以緊密結合考選業務內涵。由規劃的五項課程單元使同仁瞭解測驗的發展與使用現況、各類主要標準化測驗的施測方式及解釋方式，進而瞭解評鑑測驗優劣的各項準則及培養選用及使用測驗的知能；另外，對於試題編製之程序以及試題分析與評分準則也能有深入的瞭解；

而透過統計學在國家考試測驗上的應用上，能閱讀研究報告上的統計結果，以瞭解其意義。

四、召開考選專業能力訓練課程檢討座談會

為能更進一步瞭解學員對於本訓練課程安排、教材、師資等實施情形之意見，於訓練課程結束後設計上課意見表（附件 1）進行調查，以不具名方式填寫，共發出問卷 38 份，回收 38 份，有效 38 份，並邀集所有學員召開考選專業能力訓練檢討座談會，除安排學員心得分享，並進行意見交流，俾作為規劃進階課程訓練及科員專業能力訓練之參考。

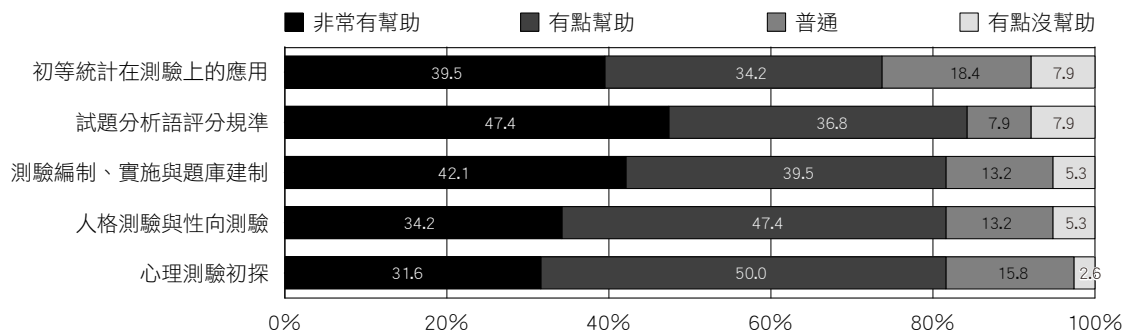
參 | 課程檢討與調查意見 表結果分析

一、課程部分

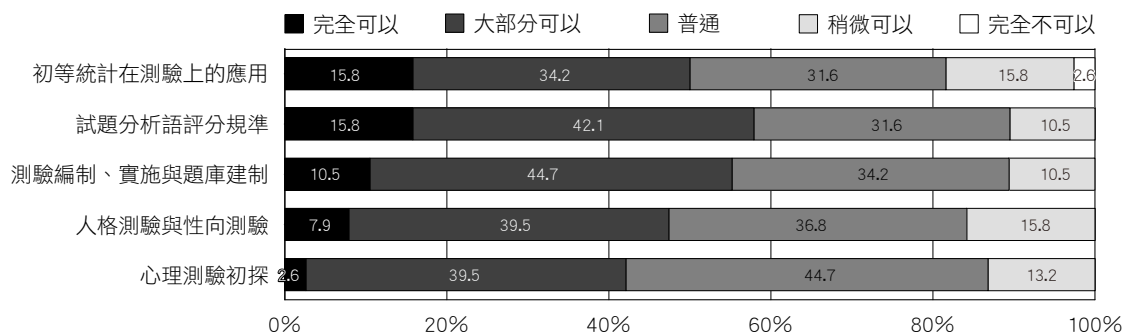
(一) 本次課程有八成以上學員認為對增進相關知能有相當幫助(如圖 1)，但對於能更熟悉運用所學知能約五成學員，其中以「試題分析與評分規準」及「測驗編製、實施與題庫建置」課程為最多比例認為能更熟悉運用所學知能，「心理測驗初探」課程為較少比例認為能熟悉運用課程知能，有少部分比例認為「初等統計在測驗上的

應用」完全不能更熟悉運用所學知能(如圖 2)。

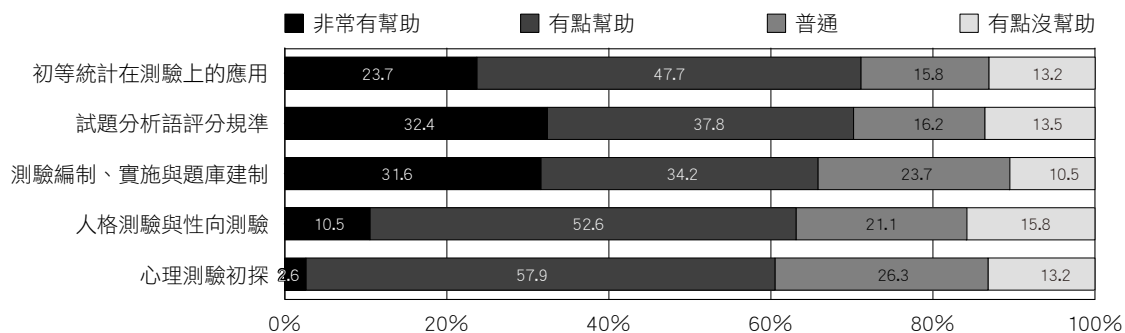
(二) 對於本次訓練課程內容有助於未來工作執行上，有六成以上學員認為有點幫助甚至非常有幫助，其中以「初等統計在測驗上的應用」課程比例最高(71.1%)，其次為「試題分析與評分規準」(70.2%)及「測驗編製、實施與題庫建置」(65.8%) (如圖 3)。因此，在課程時數分配上，較多學員反應「初等統計在測驗上的應用」課程應酌予增加，而每門課程仍有五成以上同仁認為適當(如圖 4)。



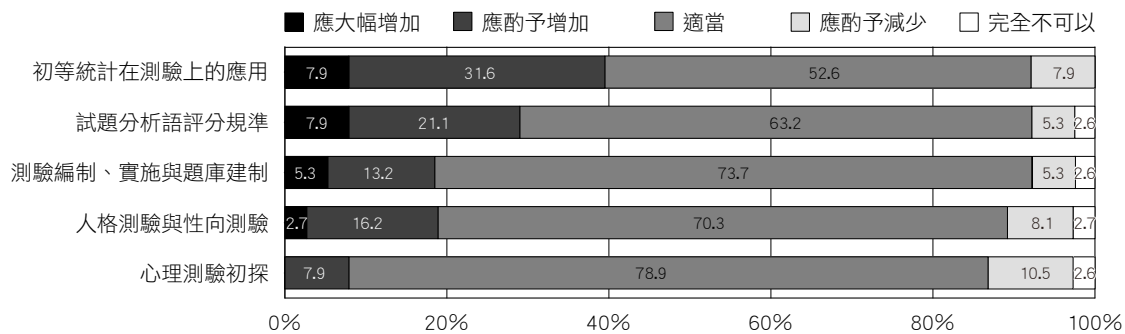
▲ 圖 1 對增進相關知能



▲ 圖 2 能更熟悉如何運用所學之相關知能



▲ 圖 3 課程內容有助於未來工作執行



▲ 圖 4 課程時數

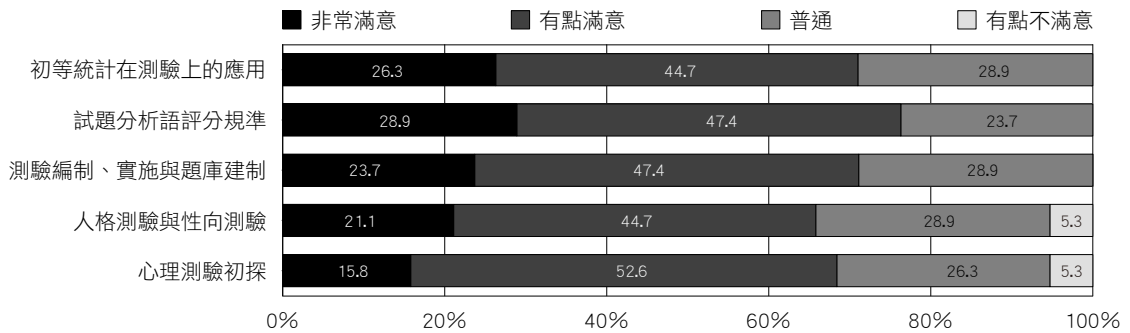
二、教材部分

(一) 本次訓練教材均由三位講座編製上課簡報及補充資料，並依講座建議購置《心理測驗理論與應用》(朱錦鳳著)、《畫人測驗的實作與解讀》(朱錦鳳著)作為「心理測驗初探」及「人格測驗與性向測驗」課程教材；並購置《教育測驗與評量：成就測驗與教學評量》(余民寧著)作為「測驗編製、實施與題庫建置」及「試題分

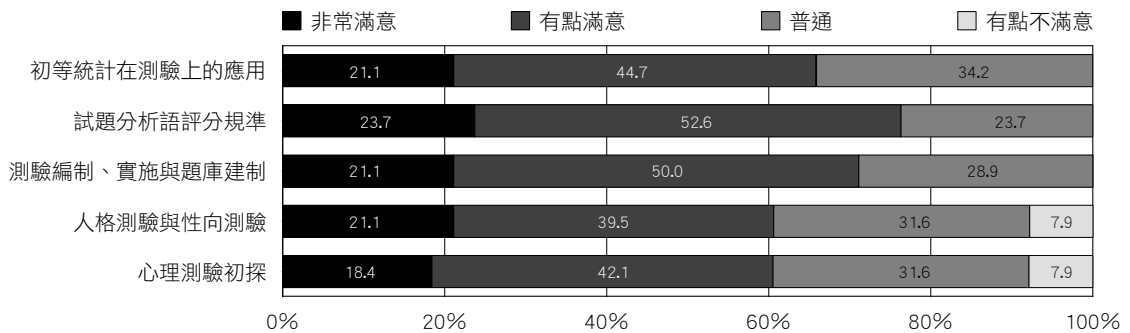
析與評分規準」課程教材，陳柏熹講座則以上課簡報為主。

(二) 學員對於每次講座的教材內容及編排方式均有六成以上表示滿意(如圖5)，其中以余民寧講座的教材內容及編排方式最為滿意(如圖5、6)。

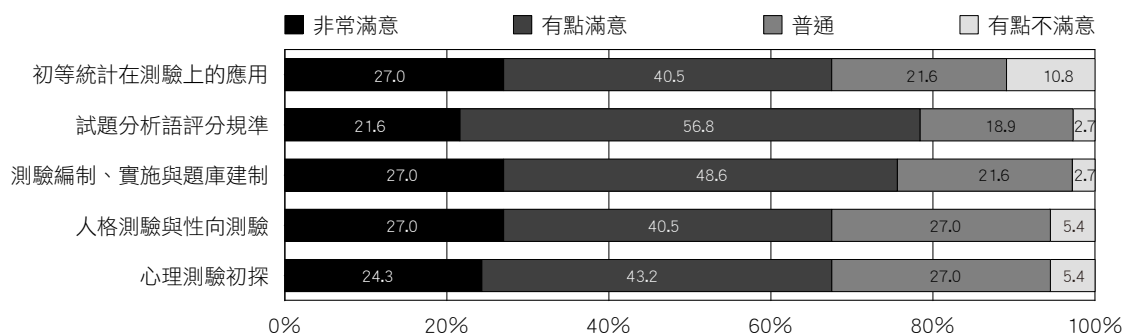
(三) 對於教材內容深淺程度的安排以余民寧「試題分析與評分規準」滿意程度最高，陳柏熹「初等統計在測驗上的應用」不滿意比例最高(如圖7)。



▲ 圖 5 教材內容



▲ 圖 6 教材編排方式



▲ 圖 7 教材之深淺程度

三、師資部分

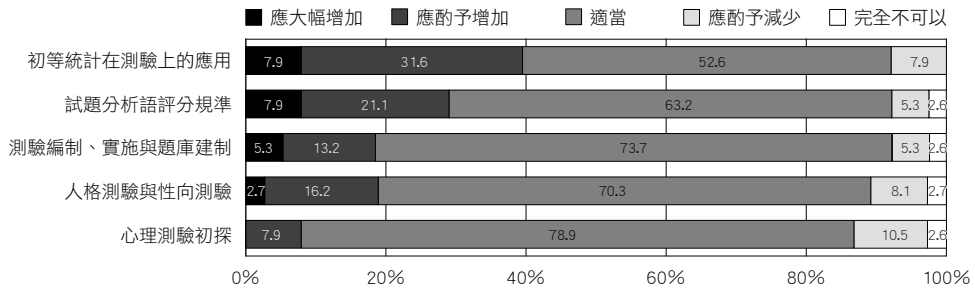
- (一) 學員對於本次講座是否依依教材內容授課，及講座教學方式，均有八成以上的滿意程度，其中以余民寧講座的教學方式滿意程度最高（如圖 8、9）。
- (二) 學員對於講座的表達及授課技巧方面，均有八成以上的滿意程度，並有超過九成以上肯定講座的教學熱忱（如圖 10、11）。

肆 | 推動成果及建議

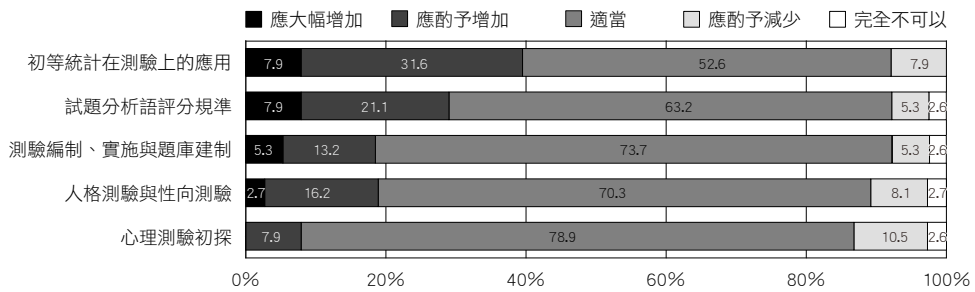
一、課程內容與業務緊密結合

本訓練案同仁多反映課程安排精實且內容豐富，高度肯定認為藉由專業講座的導引，以及測驗相關理論的

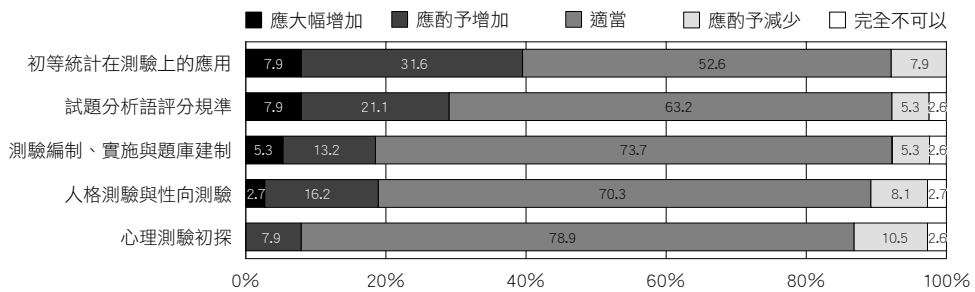
強化，對同仁業務的推展有不同面向的思維，其中「心理測驗初探」、「人格測驗與性向測驗在國家選才上之使用與發展」課程中，分析國家考試與心理測驗的關聯、並對心理測驗的特質及其應用時機等議題逐步探討，且針對現行國家考試採行成就測驗的侷限性，以及心理測驗在國家考試選才的定位與應用進行剖析；另「測驗編製、實施、與題庫建置」、「試題分析與評分規準」課程以深入淺出的方式，介紹題庫、測驗、試題等連貫式之關聯，以及闡述評分規準原則，例如結構化口試的內容、程序、評分規定，以及實施結構化口試可能的限制等，最後就試題分析技術作一實作演練，學習如何分析及應用一份測驗的試題，包括試題難度、鑑別度、猜測度及選項誘答力、注意係數、信度與效度、差異係數、能力估計值等，藉



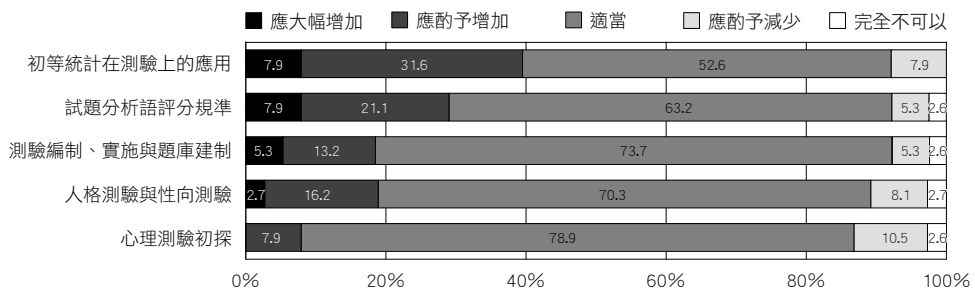
▲ 圖 8 講座依教材內容授課



▲ 圖 9 講座教學方式



▲ 圖 10 講座表達及授課技巧



▲ 圖 11 講座教學熱忱

由案例分析來瞭解試題建置應具備的基本特質。

「統計學在測驗上的應用」則從統計的基本概念開始介紹，接續就統計圖表與描述統計進行說明，並配合實例及實作方式以加強應用的能力，另就分數的分布情形分析測驗的難度，探討分數轉換的基本概念，並簡要以迴歸分析、卡方檢定等說明變項間的相關性並搭配實例分析，最後針對群體的差異性比較說明 t 檢定、變異數分析、多分子變異數分析之異同，並以電腦程式加以輔助計算。

二、建議

本次課程因屬心理測驗及分析統計高度專業課程，不少同仁反應連續完成五個單元較不易理解吸收，且課程太密集，影響上課內容的吸收程度。其中陳柏熹教授教學內容重於電腦實際操作應用，無論在相關統計作業及 EXCEL 操作上，均有助於同仁辦理業務，建議擴大為教育訓練。另由於上課期間常與會議、業務衝突，或是上課中因需臨時處理公務而無法完全參與，建議爾後開課應錄影老師教學情形，提供同仁參閱或於部外訓練教室開課，以利專心參訓。

如何在每年有限的訓練經費下辦理最有效益的訓練，是考選部持續努力的目標，透過本次訓練後辦理檢討

座談會，希望據以評估同仁的期望、實際狀況與可用資源，作為本訓練案未來專員層級以上進階訓練及科員層級訓練的改進參考。本次訓練建議重新檢視課程內容的難易度安排，並考量以每季方式循序漸進安排課程單元，輔以考選實例分析，使同仁在兼顧工作業務下以不間斷方式充分吸收課程內容並在工作中落實所學，發揮訓練最大效益。

伍 | 結語

「訓練很貴，不訓練更貴」，許多訓練專家如此強調。人力資本時代來臨，掌握優秀員工即掌握了強化競爭力的重要關鍵。訓練與發展是政府與企業的價值、資產及競爭力，並已由過去被動的配合功能，轉為積極的開發功能。

未來，期望透過不間斷的學習過程，共同為培養學習型組織和贏得創新服務意念打下堅實的基礎。🌐

◎作者：王嘉鈴 人事室科員

