

增進口試結構化與建立口試委員 培訓及認證制度

Improvement of Structured Oral Examination
and Establishment of Training System and
Certification of Oral examiners

考試委員 高明見

* 本文民國 101 年 6 月發表於《國家菁英季刊》，第 8 卷第 2 期。

提升口試的信度與效度—推動高度結構化的口試

根據我國憲法規定，考試院為國家最高考試機關，負責全國公務人員任用資格考試與專門職業與技術人員執業資格考試。掌管國家考試之考選部，每年約舉辦二十多次國家考試，包括將近上百種類科的考試，其考試方式，絕大部分的專技人員考試及大部分之公務人員考試，採用傳統紙筆測驗，而約有三分之一的考試兼採口試評量方式。目前兼採口試方式的考試，主要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高等考試，這些考試的種類就有 20 多種，而其組別則將近 60 多組，而精進考選功能、篩選適格適用人才，積極為國舉才一向為本院的重要課題（胡悅倫，2008；江明修，2009；胡悅倫，2010；高明見，2012）。

當前考選部用以篩選人才的國家考試，主要以筆試測驗為主，雖然對於其命題、審題，甚至閱卷等問題均甚重視，而且逐年持續改進，並隨時加以分析檢討；所以近年來，國家考試筆試方式，其信度、效度及鑑別度，皆有明顯的提升。但是這樣經過筆試一試錄取，即獲得終身錄用的考試，也備受質疑。而雖然屬於高度人性或主觀性，但卻非常重要的口試評量方式，則相對的著力很少，導致口試這一關一向被視為筆試及格錄取後的一種象徵式或儀式性的通過測驗（rite of passage）而已（Davis M. H., 2005），沒有實質發揮口試第二層把關的選才功能，因為事實上，國家考試的口試，其公平與公正性也就是其結構性或信度與效度，也始終受人詬病甚至質疑（江明修，2009；考選部，2009；胡悅倫，2010；高明見，2012）。有鑑於此，作者徵得多位考試委員的認同與支持，包括陳皎眉委員、胡幼圃委員、李選委員、邱聰智委員、何寄澎委員、黃富源委員、歐育誠委員、蔡良文委員，於民國 101 年元月 19 日於考試院第 172 次院會，提出有關報告，建議推動結構化口試與建立口試委員培訓與認證制度，以提升國家考試口試的信度與效度，確實發揮為國掄才的功能。因為根據很多學者的研究，顯示一個完善結構化的口試，其效度為一般非結構化口試的兩倍，即 0.35~0.62 對 0.14~0.30。

目前國考口試類型

目前國家考試口試，分為個別口試、集體口試與團體討論等三種類型。個別口試係由應考人針對 2 至 3 位口試委員所提問的問題，逐項回答。

集體口試，則由兩位以上的應考人，分別回答 2 至 3 位口試委員所提之問題。而團體討論，則由 5 位以上的應考人，輪流扮演主持人和參與討論者，對設定的主題進行討論，而由 3 位到 5 位口試委員評量其表示。

最新修正的口試規則（包括個別口試、集體口試與團體討論）

依據最近 101 年 1 月 3 日修正之口試規則，其中第 2, 4, 5 條規定，個別口試係指個別應考人回答口試委員之問題，藉以評量其儀態、溝通能力、人格特質、才識、應變能力。而集體口試，指二人以上之應考人分別回答口試委員之問題，藉以評量其儀態、溝通能力、人格特質、才識、應變能力。個別口試或集體口試，每組口試委員二至五人為主；個別口試及集體口試之評分項目及配分如下：一、儀態（包括禮貌、態度、舉止、應對）：20 分。二、溝通能力（包括傾聽與表達能力）：20 分。三、人格特質（包括嚴謹性、情緒穩定性、開放性、和善性）：20 分，此項為新增。四、才識（包括志趣、問題判斷、分析、專業知識、專業技術與經驗）：20 分。五、反應能力（包括理解、反應能力）：20 分，本項為新增。以上的評分項目，其內容有的比較抽象，有的意涵籠統，所以依據考選部所編印的《公務人員高等考試一級考試個別口試參考手冊》，將各評分項目的內容，更詳細具體化其重點，茲詳列如下：（一）、儀態方面包括 6 項：如 1. 專心認真聆聽、不打斷對方講話至 6. 服裝儀容整潔合宜。（二）、言辭方面，包括 6 項：（1）音量適中、語調適切、速度適當至（6）維持口試委員或其他應考人的注意力。（三）、才識方面包括 7 項：（1）審慎思考後，再明確回答問題至（7）理性分析利弊得失後，判斷及選擇可行的策略或方案。至於人格特質與應變能力的評分項目，因係新

增，故尚未列詳細具體評分重點。

還有依據最近 101 年 1 月 3 日修正之口試規則，其第 2, 4, 5 條規定團體討論，係指五位以上之應考人，輪流擔任主持人，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、判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，團體討論每組口試委員 3 至 5 人為原則。至於其評分項目及配分如下：

一、擔任主持人：

- (一) 主持會議能力（有效率推動個人或團體，引導朝正確之方向討論，以達成團體目標之能力）：10 分。
- (二) 口語表達能力（透過對話、討論，有效率以口語方式表達之能力）：10 分。
- (三) 組織與分析能力（能有系統整理相關之問題與資訊，並將問題本質予以明確化及探討核心原因之能力）：10 分。
- (四) 親和力與感受性（能設身處地為他人著想，並以同理心來瞭解對方之感受與需求，適時予以協助，並真誠、有禮貌、親切讓對方感受之能力）：10 分。
- (五) 決斷力（能夠正確判斷並敏捷作成決定之能力）：10 分。

二、參與討論：

- (一) 影響力（富有自信，能吸引對方注意，並有效說服他人之能力）：10 分。
- (二) 分析能力（有邏輯觀念，條理井然分析問題之能力）：10 分。
- (三) 團體適應力（察覺不同狀況與變化加以因應，不固執自己之想法，真誠與他人討論，相處和諧，並能儘速融入團體討論，爭取友誼與合作之能力）：10 分。
- (四) 壓力忍受性（能坦然接受他人批評，並繼續保持情緒穩定之能力）：10 分。
- (五) 積極性（能建設性思考，主動提出具體有效之解決方法，並能突破困境，創造新局）：10 分。

團體討論和個別口試及集體口試，在運作上與評分的方式有許多方面不同。原則上，口試由多位委員的評量比單一委員的評量，有較高的可信度，但必須花用較

大的資源與較長的口試時間，所以一般採用 2 至 3 位，至多 5 位口試委員。團體討論是由五位以上的應考人，一人擔任主持人，其餘擔任參與者，對特定的主題加以討論，直到全部人皆有輪流擔任主持人為止。討論會議中，由 3 到 5 位口試委員觀察應考人的討論過程，對應考人的表現加以評量，口試委員僅作觀察而沒有提問。所以團體討論主要評量應考人擔任主持人與參與者的表現，不像個別口試或集體口試，由口試委員負責提問，而由應考人回答兩者之間有互動關係，然後由口試委員評量其儀態、溝通能力、人格特質、才識及應變能力。所以團體討論與個別口試或集體口試所要評估或測驗的面向也有所不同。譬如外交領事人員的核心職能需要從團體討論中評量獲得，而司法人員及調查人員的核心職能，則以個別口試、集體口試即可獲得充分的評量。

於民國 101 年修正之口試規則，附表一為個別口試或集體口試評分表修正對照表，其修正重點包括：（1）在評量應考人口試時，除了儀態以外，修正增加溝通能力、人格特質及反應能力等評分項目。（2）集體口試每組委員由 2 至 3 人，增為 2 至 5 人。（3）評分項目及配分中，修改溝通能力、人格特質以及應變能力的配分。（4）規定口試前應召開口試會議，必要時，得舉行口試技術會議。（5）要求應考人於口試前繳交書面報告，包括生涯規劃、志趣、自認成績最佳之專業知識或技術，以及帶領或參與活動之經驗，並舉例說明問題判斷或分析能力，且附獎懲紀錄等，附表二為個別口試或集體口試應考人書面報告草案。（6）個別口試時間，由二十分至六十分，增為二十分至九十分鐘。（7）規定口試成績未滿六十分者，應加註理由。有關規定應考人於口試前應繳交書面報告，作為口試委員提問的參考，透過這些資訊，確實有助於口試委員在短時間之口試當中，能掌握關鍵問題，而獲得正確而公平的評量。但攸關口試的結構化與信效度的關鍵問題，即口試委員的素質及口試評分能力及口試評量能力，是否需要一定的培訓或建立認證制度，則幾乎都沒有納入考量。至於新修正規定要求應考人於口試前繳交書面報告，有些研究，則持質疑的觀點，認為此種報告資料，可能無形中會影響口試委員的客觀評量。

上述的口試規則，對各評分項目的評量內容、重點與配分，雖然描述或規定相當周延，但要使每位口試委員能夠公平而實際，依據該內容或重點評分，必須經過相當時間的訓練，甚至包括實際演練，譬如以數種樣式的口試錄影作為評分的演練，可供再測信度（test-retest reliability）或求取口試委員間評量的共識，甚至趨向

一致性 (inter-rater reliability)。為了使評量達到更加公正、公平與客觀，在每一大項的評分項目的配分，再細加配分，譬如儀態大項佔 20 分，可再加細分：禮貌 5 分、態度 5 分、舉止 5 分、應對 5 分，如此可促使口試委員逐項評量並給分，以免疏漏或遺忘哪些要點，而影響評分的真實性與可靠性 (吳復新，2004；胡悅倫，2010；高明見，2012)。

口試的優缺點 (考選部，2009；江明修，2010；李石增，2011)

但是眾所周知口試的重要性，其選才功能有單純紙筆測驗的不可取代性且可以彌補筆試的不足，因為筆試最大缺點，就是答案都是固定的，缺乏變化，無法深入評量其思考、判斷等能力。而口試在詢答時，可以較深入測驗應考人的專業知識外，還可以觀察到應考人之儀態、言辭、溝通能力、待人處世態度、反應能力以及是否樂觀進取、積極主動的人格特質，這樣才能篩選到更適格的人才，以達到適用適所之目標。這樣的人才，才能在分發的部門，發揮其專業，激發潛能、進取創新，成為該部門的寶貴人力資源。但是為了能達到上述的目標，必須提昇口試的信度及效度，也就是必須推動高度結構化的口試。包括擬定試題及其提問範圍與內容，是否根據工作分析並符合核心職能，且須採用定錨評估以及建立口試流程之標準化，尤其是口試委員的遴選與培訓，這些皆是建立高度結構化口試的關鍵課題。

口試試題的類型

國家考試兼採口試的種類，有多達 20 種，各用人機關有其各自特殊性，也有各自需求的核心職能。因此口試試題的命擬、評量項目與配分，以及人格特質的需求，當然有所不同。結構化口試的命題是口試前的關鍵工作，須依考試類科及其工作內涵，包括理論與實務的面向來命擬。一般口試的試題的類型，有下列幾種：1. 定義型的試題：詢問有共識的名詞，觀念的定義，容易有制式的標準答案及評分標準，可瞭解應考人的專業知識。2. 申論型試題：詢問有辯論型的觀念或行為，瞭解應考人申論能力。3. 設問型試題：模擬一個情境，評估應考人的應變能力。4. 回顧

型試題：讓應考人陳述其過去的經驗或困難，瞭解其解決問題的方法與能力。5. 人格特質問題，擬定問題，以評估其人際關係、溝通能力，熱忱積極性、抗壓性以及其核心價值觀等人格特質問題。所以為了符合各類科或各用人機關的不同需求，僅其試題的命擬就需要考慮上述的各面向的問題，可見口試的命題有其困難度。適切的口試題目，必須與其工作有相當密切的關係，才能評量或預測其未來工作的能力與表現，才能達到一個有效度的結構式口試（胡悅倫，2010；李石增，2011）。

改進口試評量方法的專案研究

民國 97 年考選部委託國立政治大學江明修教授等人對於「公務人員考試口試評量方法改進研究」的研究報告（江明修等，2009），他們以口試評量方法改進的三大面向，包括口試程序標準化、口試方法信度與效度及口試實務操作規範，以德菲調查與深度訪談方式，針對如何建立口試程序標準化以及提升口試方法的信度與效度，研擬具體可行改進建議與方案。

研究結果共同認為目前國家考試口試制度首要改善的，就是建立口試委員的完善講習制度，並建立人才資料庫，未經歷完善講習程序，則不予納入口試委員候用名單。其次研議定錨評分法，避免相同題目、相同答案卻有不同評分結果的現象，儘量減少口試委員因主觀因素導致口試的信度與效度受影響，失去口試的公平性。另外，口試問題應以工作分析為基礎，提問內容回應實務上的工作情境，衡量應考人的人格特質、態度與危機處理能力。如果能夠持續改善口試的結構化，提升口試的信度與效度，才可研議提高口試的佔分比例，其他有關口試指南的編制以及口試規則的修訂，考選部在近年來，已經陸續付之實現。

推動口試結構化之歷程與步驟

建立口試結構化的歷程，必須循序漸進，逐漸提升改進其結構化程度。由一般較簡單的非結構性口試，改進為狹義的結構性口試，最後達到廣義的結構性口試。近年來的研究證實結構化口試的效度遠比非結構化口試效度高很多，雖然在我國的

口試規則第六條中，明訂舉行口試前，應召開口試預備會議，研商口試發問範圍或口試主題、評分標準，進行時間等有關事宜。但目前國家考試的口試，尚多屬傳統性或自由式的非結構式或僅於口試預備會議時報告口試的主題、內容與範圍並簡單說明口試程序及評分項目與配分，即所謂的狹義的結構性口試。至於廣義的結構性口試，則必須全面性結構化，也就是要求口試的整個過程必須標準化與一致性，因此需要做到很多面向的要求。如 **Campion** 等人（1988, 1994, 1997）與胡悅倫（2008）提出 15 項要點，協助口試委員如何進行口試及評分，以達到結構化口試，提升口試的信度與效度，以下為 15 項的內容：

1. 依工作分析擬定口試問題、
2. 詢問所有應考人相同的問題、
3. 避免追蹤或提示或引申、
4. 使用與其工作經歷相關的問題、
5. 把握口試的時間與題數、
6. 避免無關或過多的輔助的資訊、
7. 限制應考人提問的時機、
8. 立即評量或總結評量、
9. 使用定錨量表（anchored rating scale）、
10. 即時詳細記錄、
11. 多位口試委員、
12. 應考人均能接受相同的口試委員、
13. 避免討論應考人的答覆與成績、
14. 加強口試委員的訓練、
15. 用統計方法評分或預設計分方式（考選部，2009；胡悅倫，2010；李石增，2011）。

其中有關口試問題的擬定、及其形式、內容與題數、口試時間，以及定錨量表的制定，這些項目因為可以在口試前，就事先妥為辦好，所以原則上比較有充分的時間，以取得共識並訂定標準化。至於實際如何使用定錨評量以及評分表，以獲得評量的精確與標準化，並避免口試委員的主觀偏誤。所以如要取得此種動態時的共識，則口試委員需要一段時間的訓練與磨合才能達成共識。為了要達到此重要且困難的目標，則必須落實口試委員的訓練，始能依據定錨，正確而即時記錄並進行評分，以避免遺忘，達到結構化要求，此為提升口試信度與效度的最關鍵問題。至於個別口試的時間與提問題數，根據多數的研究設計，比較普遍採用的口試時間，為 30 分至 60 分，提問題數則為 15 至 20 題（**Campion et al.**, 1997）。

影響口試信效度之常見偏誤

如何克服或避免因口試委員的主觀性因素而影響口試的信效度，甚至犧牲口試的公平性，避免相同題目、相同答案卻有不同評分結果的現象。一般口試委員在評

分時，除了明顯屬於人性的主觀因素外，也容易受到潛在偏誤趨勢的影響，這些偏誤趨勢，包括寬大、嚴苛、趨中與似我的偏誤，以及月暈與對比效應（Evans et al., 1966，吳復新等，2004），這些現象，都是一些未經過口試訓練的人，經常在不知覺當中會出現的偏誤，所幸這些缺點，只要經過適當的訓練，都可降低或避免其出現而影響口試的信效度。

考選部在民國九十九年的委託研究案中已經完成國家考試口試參考手冊（胡悅倫等人，2010），其中列舉出許多影響口試信度與效度的問題，同時在該手冊中，也針對口試方式與流程，口試委員的口試態度、口試守則以及命題要領與評分原則，都有詳細而具體的敘述與建議，並列出全面性結構化口試十五項應處理的議題，以促進口試的全面結構化，提升口試的信度與效度。

口試迫切改革議題—口試委員培訓的重要性

目前國際上，最常用且流行的多元甄選人才的工具，就是評鑑中心法（Assessment Center method 或簡稱 AC），他們的評審員（assessors）也都需要經過一定程序的訓練，期間須經嚴謹的討論與交換意見的研商，以取得或培養彼此之間的評鑑共識，才能對應徵者做到公平、公正的評鑑。

雖然我國的典試法中規定，口試委員的聘用程序與資格，與典試委員相同，並明訂迴避原則與保密規定。然而目前對於擔任國家考試之口試委員之培訓明顯闕如，僅有部分考試類科舉辦半天的考前口試技術講習，大多的類科口試則僅辦理為期短暫的口試預備會議，簡單聽取一般性口試規則、口試程序、口試主題與評分標準。尤其每年不同的典試委員長或召集人所邀請的口試委員來源不同或程度不一，雖然在最新修正的典試法因應多元考試方式的特殊需求，在其第七條中規定得選聘富有研究及經驗之簡任相當職務之專家為典試委員。但事實上，部分口試委員甚至為初次參與或毫無經驗，多數委員沒有確實依照口試的標準程序，即時做適當的紀錄，並逐項評分，大都只憑個人的直覺、經驗或主觀印象做最後的綜合評分（global rating）。此種口試的情形，在口試時，口試委員所可能產生的忽略與偏誤，對於通過競爭激烈筆試測驗而錄取的應考人，明顯有失公平，也失掉口試選才的功能與價值。因此口試委員的實質培訓以降低其主觀性，避免其偏誤，提升與強化口試委員

評分的客觀、公正與標準化，實為影響口試信效度與公平性的最大因素，也是目前國家考試口試方式最迫切需要改進的課題。

口試之效度與口試成績所佔的比例

現行國家考試兼採口試之成績計算方法，在 20 種的考試中，口試成績所佔的比例，大多為 10 至 20%，可見口試成績佔錄取成績的比例一般都不高，僅有高考一級與高科技人員特考，其口試成績佔總成績高達 25%、甚至 50%；但這些比例對於應考人的權益及人才的篩選仍有相當程度的影響。這些口試成績所佔的比例，是考選部多年來所採用的，究竟合理不合理或適當否，而國外有關考選，其口試成績所佔比例，到底為多少？有關此方面的研究報告或資料，明顯闕如，誠然需要進一步的探討與研究。

根據考選部民國 97 年委託專案研究的報告（江明修，2009），以及考選部最近提供的民國 94 年至 100 年公務人員考試加計口試成績影響應考人排名與錄取的概況，考選類科加計口試分數後，影響應考人之排名及錄取與否的人數統計，發現總分排名變化的百分比，在各類科中，則有相當的差異，約有七成以上的類科，產生約高達 30 至 70% 之變化，甚至有些類科諸如外交領事人員與調查人員的考試，其影響排名則高達 80%~90%，可見加計口試成績，對總分排名的影響相當明顯，此種變動的比例，究竟是否合理或適當與否，確有分析研究的必要。至於口試成績對錄取與否的影響，則不甚明顯或大部分不產生影響，僅有某些類科的組別，其少數筆試錄取的應考人，則因加計口試評量而遭淘汰，這對於歷經千辛萬苦通過筆試錄取的人，實為十分可惜。這種因加計口試成績而影響大多數應考人總分排名的變化及少數人錄取與否，究竟是否公平、適當，端視該類科的口試，是否有優越的信度與效度。根據一般的研究，一種考試採取筆試與口試兩種方式，如兩者均有良好的信效度，則兩者的考試成績，具有很高的相關性。最近辦理的新制律師高考，第一試採取選擇式測驗題型，第二試則採取申論題型。據悉前後兩次的考試成績，亦有很好的相關性（江明修，2009；高明見，2012）。

改善口試信效度之關鍵建議

有鑑於考試院每年舉辦二十多次考試包括上百種類科的國家考試，其中又有三分之一之考試兼採口試評量方式，此種每年例行的口試，經常需要聘請很多的口試委員，而這些口試委員來源眾多，且程度各異，他們都是臨時應邀而來。平日工作業務又繁忙，對於應邀參與口試工作也是一種額外的負擔，多半是為了配合為國掄才之需要而撥空參與，精神可佩。因此建議考選部除了繼續精進口試靜態方面的結構化之外，亦應積極規劃好完善的口試委員培訓制度，此為提升口試信度與效度的重要關鍵。在平時就要廣徵人才，徵求具教學認真、服務熱忱的老師專家，分批安排他們參與口試技術的講習與訓練，考選部委託胡悅倫等人的專案研究報告「國家考試口試參考手冊」，可作為口試委員講習訓練的教材，使接受訓練的人以擔當口試委員為國掄才的神聖任務為榮，確實瞭解結構化口試的內涵及標準化口試程序，以及定錨評量與評分表，還有口試中詳實即時做筆記並以耐心、客觀、逐項正確評分的規範，有關口試委員的訓練內容與方式，一般採用演講、討論、影片訓練學習，以及模擬或實際演練訓練，包括依工作分析擬定口試試題以及定錨量尺的建立與使用，學習並增進口試的技巧以及評分的客觀、正確與穩定性。必要時，可使用角色扮演或實務口試演練，譬如安排不同考官對同一或不同應考人（扮演）施行口試，使用相同題目、題數與時間，針對評量結果的成績，由這些考官與應考人互相討論與回饋，充分交換意見檢討評分結果，是否一致或明顯差異，即所謂『評分者間的一致性 or 差異性』（inter-rater reliability or difference），然後針對口試題目與題數，評分項目與配分的適切性問題，加以分析評估，檢討是否需要修正或改進，此種訓練與共識的達成，非常耗費時間與精力，這是建立完善口試制度的必要作為（Memon et al., 2008；考選部，2009）。原則上口試委員的訓練時間至少應為三天，考慮參訓者的時間與地區的方便性，可以分為兩階段並適當分區辦理，所有學員要成為一個合格的口試委員，都必須經過一定的訓練課程並通過檢核測驗，經歷此種講習訓練者，則頒予證書，做為國家考試口試委員的認證，並建立人才資料庫，納為國家考試口試委員的候用名單，則於每年各類科的口試，可從該資料庫隨機選取適當的口試委員，再經過口試前預備會議的回顧與共識，他們就能駕輕就

熟，發揮適當而正確的結構式口試評量功能，確保優良的口試信度與效度（江明修，2009；高明見，2012）。

結語：期待高度結構化口試拔擢國家優質人才

所以考選部應該規劃編列更多的資源、人力與時間，用於嚴謹篩選適格人才，不要因遷就不完善的考選過程，而篩選出不適格、不適用的人員，造成用人機關與被篩選的人才雙輸局面，不僅是人力的浪費，也可能帶來不良後遺症。如果口試可以達到完善的結構化，而口試委員亦經適當的培訓並納入人才資料庫，如此口試的信度與效度將明顯提升，則可選出優秀適格人才，不但能發揮其潛能，更能促進組織的發展。然後國家考試則可考慮適當提升口試成績佔總成績的比例，同時隨著落實口試的篩選機制，錄取名額（包括增額錄取）也可適當配合增加，以因應用人機關的用人需求。根據此種高信度與效度的結構化口試，才能真正為國甄選出適用適所的人才，提升國家競爭力。

表一、

考試名稱：

應考人編號：

等別類科(組)：

考試日期： 年 月 日

修正規定		現行規定		說明
項目	配分	項目	配分	
儀態 (包括禮貌、態度、舉止、應對)	20分	儀態 (包括禮貌、態度、舉止)	20分	評分項目增列「人格特質」、「儀態」內容增列「應對」；修正「言辭」為「溝通能力」、「反應能力」為「應變能力」；刪除「才識」之「領導」，並將各評分項目之配分修正為二十分。
溝通能力 (包括傾聽與表達能力)	20分	言辭 (包括聲調、語言表達能力)	20分	
人格特質 (包括嚴謹性、情緒穩定性、開放性、和善性等)	20分			
才識 (包括志趣、問題判斷、分析、專業知識、專業技術與經驗)	20分	才識 (包括志趣、領導、問題判斷、分析、專業知識、專業技術與經驗)	60分	
應變能力 (包括理解、反應能力)	20分			
合計	100分	合計	100分	
評語：		評語：		為維護應考人權益及利於口試委員評分，依考試規則第九、第十條之規定，增訂第二點及第三點，以資明確。
備註： 一、每一應考人之口試成績，以該組口試委員評分總和之平均數為實得成績。 二、口試成績未滿六十分者，應加註理由。 三、口試成績未滿六十者，總成績雖達錄取標準，仍不予錄取。		備註：每一應考人之口試成績，以該組口試委員評分總和之平均數為實得成績。		

口試委員

簽章

表二、

個別口試或集體口試應考人書面報告草案

姓 名			入場證號碼	
最高學歷	1. <input type="checkbox"/> 研究所(<input type="checkbox"/> 博士、 <input type="checkbox"/> 碩士) 3. <input type="checkbox"/> 專科(副學士)		2. <input type="checkbox"/> 大學(學士) 4. <input type="checkbox"/> 其他：_____	
一、生涯規劃、志趣：				
二、自認成績最佳之專業知識或技術(至多三項)：				
三、帶領或參與活動之經驗或相關具體事蹟(至多三項)：				
四、受獎紀錄(附證明文件)：				
五、舉例說明自己的問題判斷或分析能力：				
備註	1. 書面報告字數以1000字為限，並請勿列出相關當事人姓名職稱(例如指導教授○○○)。 2. 本資料填妥後請於○年○月○日前寄回考選部○○○○司第○科，或以電子郵件附加檔案方式寄至0000@mail.moex.gov.tw信箱。 3. 本資料表可至考選部全球資訊網 www.moex.gov.tw/考試資訊/○○○○○○○○考試/考試舉行相關事宜中下載，請勿另增加其他頁數。			

參考文獻

- 吳復新、黃一峰、王榮春（2004）。考選與任用。台北縣：國立空中大學。
- 胡悅倫、陳皎眉、洪光宗（2008）。國家考試口試之命題與評分。國家菁英，(5): 35-56。
- 江明修、陳定銘、陳秋政（2009）。公務人員考試口試評量方法改進研究。台北市：考選部。
- 考選部（2009）。98年公務人員考試口試技術研討會議手冊。台北市：考選部。
- 胡悅倫、陳世芬、莊俊儒等（2010）。國家考試口試參考手冊。台北市：考選部。
- 李石增等（2011）。臨床能力評量指引。台北市：台灣愛思唯爾有限公司。
- 高明見（2012）。當前國家考試口試方式需精進的關鍵課題。考選通訊，第14期第1版及第4版。
- Campion, M. A., et al. (1988). Structured interviewing: Raising the psychometric properties of the employment interview. *Personnel Psychology*, 50(3), 655-702.
- Campion, M. A., Campion, J. E., & Hudson, Jr., J. P. (1994). Structured Interviewing: A Note on Incremental Validity and Alternative Question Types. *Journal of Applied Psychology*, 79(6), 998-1002.
- Campion, M. A., Palmer, D. K., & Campion, J. E. (1997). A Review of Structure in the Selection Interview. *Personnel Psychology*, 50(3), 655-702.
- Davis, M. H., & Karunathilake, I. (2005). The place of the oral examination in today's assessment systems. *Medical Teacher*, 27(4), 294-297.
- Evans, L. R., Ingersoll, R. W., & Smith, E. J. (1966). The reliability, validity, and taxonomic structure of the oral examination. *Journal of Medical Education*, 41(7), 651-657.
- Memom, M. A., Joughin, G. R., Memon, B. (2008). Oral assessment and postgraduate medical examinations: establishing conditions for validity, reliability and fairness. *Advances in Health Sciences Education*, 15(2), 277-289.