

[上一篇](#)[回前頁](#)[下一篇](#)

第19期

「教」、「考」、「用」三合一原則下，減少高普考試科目數，有誰被犧牲了嗎？

蔡秀涓 東吳大學政治學系教授



“ 在精準考選與核心專業知識範疇的原則下減少高普考試考試科目，各方相關人的評估是利益多於損失，考選部應加快進行改革的步伐。 ”

臺灣政府用人制度，透過近乎以筆試做為唯一考選工具取才管道的政策主軸，數十年來並無多大改變，即便連考試類科以及各類科的考科數目，也並未隨著大環境變化，國家發展階段不同，高教各專業領域歷經核心知識變化、系所變動與核心科目內容變化，以及國家政策所需，而有相應的調整。

考試院第13屆第90次會議考選部重要業務報告就指出：「高普考試辦理70餘年以來迄今，應試科目總數，高考三級考試維持在8至10科，普通考試維持在6至8科，其中普通科目由列考4科已逐漸減少為2科，專業科目數則未曾變動，始終維持高考三級6科、普通考試4科。」。

教考用合一的公務人力資源政策設計

「教」、「考」、「用」三合一，是當代國家整體人力資源政策的最基本原則，「教」指的就是教育端，尤其是最接近公私部門勞動力市場的高教端，以及更往前一階段的高中端。如何透過教育政策改革，讓國民更具職場核心素養，而非僅限於狹隘的學科知識與技能，以提升人才競爭力，是近年來各國政府教育政策改革，以及大專校院專業系所課程改革的重大課題。這也是我國「十二年國民基本教育課程綱要總綱」（108課綱）的其中一環，因應今年此108課綱下的第一屆高中畢業生，高教端在各系所大學甄試的能力指標、書面資料審查與面試重點，以及課程地圖等，都有程度不一的變革。

「用」則是指公私部門人才任用；連結教與用的中間環節就是「考」，指的就是人力甄補與遴選機制。教、考、用三合一的鏈結，於臺灣的公私部門以及一些國家公務人力的遴選任用政策，在相關制度與實務運作，似乎從來就是很自然的。因為在「考」此一階段，採取的就是當代人力資源管理基本原則之一，精準式甄補與遴選。

精準式甄補與遴選策略

精準式甄補與遴選策略，首先強調招募時的資格設定，應盡可能的聚焦在標的對象的群體；並非如我國考選主管機關或部分人所關切的，報考人越多越好，因為報考人多有時是因為設定的資格過於無效或寬鬆，徒增遴選試務的成本而已。其次，則是運用具有信效度的遴選工具，確認出具備最符合該職缺所屬專業領域核心能力，以及基本應具的領域知識（domain knowledge）最適人選。因此，遴選的工具當然未必需要以用人機關自己舉辦的筆試為主，而會充分運用該專業領域廣被認可的佐證工具，例如學歷、證書、學習歷程、與工作相關的經歷或是任何能證明與工作所需能力有關的履歷。

即便是根據職缺所需，有必要採取筆試，也甚少採取多科目數的方式，而是盡量以專業領域知識的核心能力為鑑別主體，以具有信效度及鑑別度但盡可能的最少科目與題數，做為普遍的筆試設計原則。如此原則，除了基於試務成本考量之外，最重要還是基於精準度與鑑別度的考量。因為專業領域最核心的能力與知識相當明確，並不是考科與題數越多，就必然更具信效度或更能測出候選人的能力；相反的，考科越多，各科之間的知識疆界反而有可能會重疊，考題若又要不雷同，就可能變成題目偏離核心知識或冷門，如此不僅浪費遴選成本，增加應徵者負擔，也反而降低信效度。在以上精準式遴選

原則下，筆試基本上就不太會是以屬於經常變動（例如法規命令或制度）、很少用到的知識範疇，或者必須做中學的知識與技能等為筆試的主要範圍。以上這種很普遍的基本人力資源管理的遴選與筆試原則，就是民間業界早已採用的方式，也是晚近越來越多國家政府公務人力考選的方式。

考用不一的現況

我國政府部門每年投注在高教的資源，以及每年從公私立大學各專業領域的畢業生不少。以教育部官方網站相關的統計資訊而言，109年公私立大學畢業生合計約為28萬4千人；投入高教體系的預算資源則有2,549.3億元，平均每年每位大專以上在學生，獲得來自納稅人約4萬5千元的投資，四年下來平均約為18萬。

但人事主管機關無論是官方宣稱或是實質政策，都僅在討論「考用合一」，甚少提及「教、考、用」三合一。重點是，**現行制度與運作結果，考用也沒有合一**。此種現象的觀察，至少可以來自兩方面。一是多年來諸多論者的觀察與研究，以及考選主管機關歷次的相關調查與檢討，這些主題從最大幅度的考選與用人制度鬆綁，以至於分階段考試、考試科目減列與電腦作答等議題。另一個觀察，則是我國政府任用制度最基本的架構「**職組暨職系名稱一覽表**」已於108年大幅整併，但理應當與之相對應的考試類科卻如如不動，形成一個職系下設有數個考試類科的奇異現象。更遑論能符合以上教考用三合一原則，採取與民間業界與部分國家政府公務人力任用，信賴高教體系專業人才養成制度，以及專業資歷認證的甄補與遴選策略。即便是在筆試方面，我國目前也仍採取已維持近七十年，**高考三級考試維持在8至10科，普通考試維持在6至8科的龐大考試科目數制度**，但又難以證明這麼多考科與考試信效度之間具有正相關的現況。

高普考試科目減少的損益評估

通常一個政策之所以維持長年不變，大致上有幾個原因。一是該政策在創建時實在是太完美了，連以後數十年的環境變遷與科技進步，以及適用者特性都預測進去，所以儘管後來環境變化，國家發展階段不同，適用對象已歷經好幾個世代，此項政策依然執行結果良好，有利於所有的利害相關人。要不，就是一項政策雖然隨著時移事往，因環境變化而不再適用，但因為主管

機關怠惰，因此未就此政策因應時代需求進行應有的調整與變革。再不然，就是主管機關曾思考或嘗試改變，但因為政策改變，會導致利害相關人中，有人因此被「大大」犧牲了。

以我國考選制度而言，當初一開始適用此制度的前輩如今都已是耄耋之人，臺灣都已經從威權體制走向民主，各專業領域的技術與核心知識都已經產生變化，國教與高教都改革數次，目前的年輕世代特質也早就與七十年前大不相同，但為何不僅考選與用人制度幾乎沒變，就連考科與科目數也都大致一樣的維持在相同數目。原因究竟是上述三項的哪一項？

本文由於篇幅，僅就以影響層次應屬較低的考試科目數來分析，顯然政策設計太過完美以及主管機關怠惰，都不是主因。那麼，難道是考試科目減少，相關人中有人的利益會明顯受損，成為政策犧牲者嗎？

圖1 高普考試考試科目減少相關人與損益評估

相關人	現狀下的利益與損失		減少科目的利益與損失	
	利益	損失	利益	損失
政府與社會大眾	難以評估	每年投注在高教的資源與培養的人才，幾乎都無法直接為政府所用	提高教考用三者合一的效益	應該沒有
考選主管機關	一切試務照舊，無須變動	每年試務繁重，人力與金錢及試務成本很高。試題疑義很多，還要面對可能有的弊案風險，以及外界對信效度與有效取才的質疑	增加考生報考意願。更有資源專注在更精準化與更具信效度的命題與閱卷。減少因科目數太多所需的龐雜試務及風險	應該不太有
用人機關	無法確定	難以任用到可能是更具專業核心知識與技能，但因為考科過多過雜沒有意願參加國考者	提高分發者更具所需核心職能與知識的可能性	應該不太有
各項考試考生	無，除了已準備考試及預期自己會重考者	準備國考的成本因科目數過多升高，即便報考自己所學專業領域，也還是要多準備數科未來錄取後也未必會用到的考科。及為了提高錄取機會必須繳錢給補習班	減少因準備多考科所需的成本。提高報考意願。考試科目可以與大學專業背景有所連結	無
命題審題與閱卷者	微乎其微，微薄的按件計酬，但與責任和工作負擔不成正比	對絕大多數認真的命題、審題閱卷者而言，耗費太多時間，導致越來越不想參與	可以更專注在試題信效度的提升。以及因考科減少可能因此較為對等的參與試務相關報酬	部分原有參與者失去參與機會與酬勞
考試教科書作者與出版商	維持現狀	無	不易評估	被減列的科目作者與出版商會失去既得利益
補教業老闆、教師與相關從業者	維持龐大的商機與收入 ¹	無	無	減少因減列科目而無須補習者的學費。以及科目減列必須下降的學費收入
高教體系	無	長時間培養的人才，無法為政府所用。現行考試方式，學生認為補教業者強過學校課程與教學	畢業生可能需要借助補習班的比例會下降。學生可能會更專注於核心科目的學習	無

註1：各補習班的計價，未必都有明白標示。按目前在網路上可以蒐查到的補習班官方資訊、坊間討論得知，一般而言，高考類科的單年度（即僅協助輔導當年度考試）補習價格落於四萬五至五萬元區間，若是線上函授則價格較便宜兩、三千元，而保證班或考取班等輔導考生直至通過高考為止的補習價格則約莫八萬元。這些價格會隨著早鳥價、二人以上聯合報名、舊生繼續報名等減價或折扣優惠而變動。有興趣的讀者可以自行上網查詢或打電話至補教業詢價。

資料來源：作者自行整理。

從圖1粗略的評估可以看出，高普考試減列科目，相關人的損益總體而言明顯是利益高於損失。唯一較明顯的利益損失者，即為補教業者。補教業者會成為應考人心中的神隊友，其實是相當荒謬的，這也是源於我國考選制度長期以來，各項考試應考資格除少部分外，大多沒有要求應考者須具備該考

試專業有關的背景；再加以考試科目數過多，部分（甚至是多數）也不是該類科考試對應的高教體系課程內容，導致補習班短期學習效果，就考上國考而言，似乎遠高於在大學四年甚至研究所的學習。

考選機關應推動減列考試科目

既然高普考試減列考試科目，明顯是各方利益相關人利益高於極少數利益損失者（更何況這利益損失者也是當初政策設計可能不當所致），那麼，考選主管機關就應更負責任也更大幅度的減列考科。至於應該減少多少幅度，基於精準考選與核心專業知識範疇通常明確具體的原則，本文作者認為，高普考試的普通科目（現行為2科）與專業科目（高考6科普考4科），至少均應各減少50%的科目數，也就是高考普通科目1科加上至多3科的專業科目，普通考試普通科目1科加上2科的專業科目。此外，在此所指的科目減列，是實質的減列，而非換湯不換藥的把幾個科目整併和換個統合式名稱而已。

減列科目數設在最低50%，主要基於兩項理由。其一是減列筆試科目之後，才有空間採用類似業界與其他國家教考用合一原則下，精準式甄補的其他遴選工具。其二是因為就現實考量與基於過去政府人事相關改革經驗，通常最後的改革幅度都比原先設定的小很多，因此，本文提出至少50%的減列科目數。

文末，還是要再次強調，教考用三合一原則，既然是現代國家整體人力政策的基本原則，政府考選與任用制度自然不能自外，既然我國考選相關議題中筆試考試科目減列，各相關人損益評估是利益多於損失，也沒有不應被犧牲者，那麼考選主管機關對此議題的改革進程與幅度就應該加速，並得到大家的支持。

[上一篇](#)[回前頁](#)[下一篇](#)