

第23期

國考口試遴才制度之初探—以外交特考口試為例

林建璋 外交部人事處副處長、黃靖璇 外交部人事處科員



林建璋 副處長

黃靖璇 科員

“ 精進結構化口試，建立多元口試委員人才庫及培訓計畫，以減少主試者人為偏誤，增加評分客觀性，強化口試信效度。 ”

為使「公務人員特種考試外交領事人員及外交行政人員考試」（以下簡稱外交特考）口試制度更臻完善，自101年起推動「結構化口試」，致力使口試內容、程序及評分標準化，以提升口試鑑別度及公平性並招攬更符合外交實務所需之人才。惟綜觀當前實施情形似仍有得精進之處，本文將就我國外交特考口試現況、現行制度問題以及精進作法芻議論述。

外交特考口試現況

一、口試方式及占比

依據口試規則第2條及外語口試規則第3條規定，我國國家考試口試可分為個別口試、集體口試，以及團體討論三種。外交領事人員考試口試併採中文集體口試及外文個別口試，兩口試分別各占總成績20%；外交行政人員考試口試則為中文個別口試，占總成績20%。

二、口試委員遴選

外交特考口試由考選部統籌辦理，每年遴聘我國簡任職級以上外交人員，以及具有相關經驗之專家學者擔任口試委員，並於正式口試日前，召集口試委員參加口試相關會議，以利口試委員全面瞭解口試相關規則及應考人應具備之核心職能。

三、評量計分標準

每組口試委員以三人為原則，同考場之應試人將由同批中文集體及外語個別口試委員評測。中文集體口試每一應考人口試時間約20分鐘，評量其溝通能力（20分）、儀態（20分）、人格特質（20分）、才識（20分）及應變能力（20分）；英文個別口試則約為15分鐘，評測應考人外語表達能力（60分）、論述能力（20分）、應變能力（10分）及才識見解氣度（10分）。

四、口試對我國進用涉外人才之功能

駐外工作繁複龐雜，外交人員對外代表國家，需能清楚闡述國家政策立場，且常需面臨突發情況，即使身處高壓環境中，仍須以合宜得體之方式化解問題與危機，故透過口試甄選外交人員尤具必要性。當前口試主要係以「情境式問題」為主，透過特定情境假設的問題，有助測驗出應考人之臨場反應是否符合外交人員所需之核心職能，另併採集體及個別口試具相輔相成之效果，在集體口試易鑑別出應試者之程度差異；外語口試則能透過外交專業、國際時事、商業科技及醫療衛生等我國強項或關注議題，評測應試者之外語論述能力。

現行制度問題

一、口試題目未能建置題庫試題

最理想之口試方式係全體應試人均由「相同口試委員」評量「相同試題」。然因部分語組進入口試階段之應試者較多，倘均以相同口試委員評測，恐怕難以適時完成口試評量，故當前「同語組劃分不同考場」之作法仍為較可行的方式。惟現行外交特考口試僅確立命題方向及外交人員之核心職能，如何確保不同考場之委員有相同的評分標準，可能於考試前先建置題庫試題較為妥適。

二、口試委員背景較單一

現任口試委員多為資深外交人員或富有相關經驗之專家學者，就過往錄取經驗而言，尚得稱足夠。然口試委員之相似背景易致使評選立場較為一致，在現今多元之社會環境中，未能有不同經驗及角度的判斷，恐造成專業背景過於單一，進而錯失優秀涉外人才，未來亦恐限縮我國外交創新作為。

精進作法芻議—加速推行全面「結構化口試」

展望未來，在秉持「顧及公平性、提升鑑別度、參考民間企業可行作法、借鏡其他先進民主國家外交人員考試制度」四大原則下，建議外交特考可就下列兩大方向研議相關可能作法，以精進現行口試模式：

一、口試題目標準化並改善評量方式

每一試場之口試題目（包括中、外文）擬規劃完全一致，最好考前先建置題庫試題，並以評分表列出每題配分及受測指標（如圖1），搭配「定錨評量」，由口試委員共同決定並預擬最好到最差之可能答案及相關計分，以減少評分者間誤差。此外，建議加強口試委員評分訓練，方能優化其客觀評分能力，以利考試制度公平性更臻完善，使應試者感知更高之程序正義。

圖1 改良口試評分表- 以中文集體口試為例

項目		配分	評分
才識	情境式問題	問題1	10分
		問題2	10分
	過去行為式問題	問題1	10分
		問題2	10分
	⋮	問題1	10分
		問題2	10分
儀態		10分	
人格特質		10分	
溝通及應變能力		20分	
合計		100分	

評量目標答案之關鍵說明出現情形

- 評10分：關鍵說明A、關鍵說明B、關鍵說明C、關鍵說明D、關鍵說明E
- 評8分：關鍵說明A、關鍵說明B、關鍵說明C、關鍵說明D
- 評6分：關鍵說明A、關鍵說明B、關鍵說明C
- 評4分：關鍵說明A、關鍵說明B
- 評2分：離題

評量人格特質是否滿足積極性、情緒穩定性、開放性和善性

- 評8分：滿足4項
- 評6分：滿足3項
- 評4分：滿足2項
- 評2分：滿足1項

資料來源：作者自行整理。

二、建立多元口試委員人才庫及培訓計畫

我國在現今全球政經、科技及文化不斷變化之局勢下，持續擴大與他國在各領域之合作，倘口試委員之專業背景能更趨多元，應能更加全面地觀察應試人之各項表現。因此，建議加速推動建置多元口試委員人才庫及培訓計畫，

並「跳脫公部門思維，遴選適當民間企業代表」擔任外交特考口試委員，增加評分客觀性，並強化口試信效度。

結語

外交特考口試制度變革涉及為國取才且攸關考生權益，任何精進方案均經用人機關、相關部會，以及專家學者審慎研議評估及模擬試行，始能成案。透過適時滾動式檢討調整，力求以最合適之口試制度選拔優秀外交人才，方能因應全球政經局勢、科技發展以及社會環境等多方挑戰。為我國外交掌握先機，尋求更扎實的利基，並開創更好的國際舞台空間。

上一篇	回前頁
---------------------	---------------------