

國家考試多元評量之實踐： 以警察特考情境測驗為例*

吳斯茜**

《摘要》

多元評量是精進國家考試的重點策略之一，但目前使用最廣的筆試應如何突破以拉近考、用之間的距離，亦至關重要。本文以雙軌分流新制之警察特考辦理的情境測驗作回應，此為國家考試首例，亦有三年的實施經驗。首先說明情境測驗的概念及在人事甄選的運用，繼而回顧警察特考設置情境測驗的政策背景，理解命題大綱的設計思維，以及分析情境測驗對於警察教育的影響，並由此經驗模式提出可供國家考試精進筆試制度的具體建議。

[關鍵詞]：多元評量、警察特考、情境測驗、學習遷移、工作知識

投稿日期：102年11月08日；接受刊登日期：103年01月29日。

* 本論文初稿曾發表於2013年10月19日中華國家競爭力研究學會舉辦之「公共服務與災害治理研討會」（臺北市：政大公企中心）；作者感謝審查委員的激勵並提供具體修正建議，增益論文品質及實務操作的可行性。

** 中央警察大學行政管理學系助理教授，E-mail: sofia@mail.cpu.edu.tw。

壹、前言

讓學生能夠舉一反三、觸類旁通、學以致用是教師最期待的成果，教學理論稱此為「學習遷移」(learning transfer)，Byrnes (1996)的定義是：「能將所學從一個情境延伸到另一個情境的能力」；國內學者張春興(1989)定義為：「學習遷移是學習結果擴展或類化的現象」。

學習的遷移程度又有遠近之分，「近遷移」(near transfer)是指學生能夠解決與原本所學知識的性質、情境類似的問題，「遠遷移」(far transfer)則是在差異更大的條件下，若學生能夠通過測試則表示精熟所學(Perkins & Salomon,1992)。例如上完數學的除法概念，能答對類似習題或考試，這是近遷移；若能夠在日常生活以除法計算來解決分配問題，就是遠遷移。更卓越的遠遷移則是發明家的洞見，例如航太工業的英雄伯特·魯坦(Burt Rutan)，他深知要打造有效率的飛行器，關鍵在於材料工程，他的靈感來自一九六〇年代衝浪板以玻璃纖維覆蓋泡沫材料替代原先的木板製造，所以他嘗試把此技術構想用於飛機上，一九八〇年他設計並建造了「旅行者號」(Voyager)，一九八六年由他哥哥駕駛旅行者號，創下史無前例的紀錄—不著陸也不加油、環遊世界九天，目前他正為人類的太空旅行夢想努力(張水金譯，2013：208-210)。

專家能力很重要的特質之一是展現在學習遷移上，他們瞭解如何及何時將知識運用出來。由於在多重情境之下被接受的知識，比在單一情境下學習，更能夠支持有彈性的遷移，否則知識的應用會受限於特定情境。鑑此，為增進學生對所學遷移的能力，教學在傳遞知識時不僅需情境化，且愈多樣情境愈好。此外，教學技巧上可加點「提示」，協助學生從舊經驗抽取普遍法則來解決所面對的新問題情境(鄭谷苑、郭俊賢譯，2004)。

學校教育不可能教導學生未來生活可能遇到的所有問題，所以教育的目的其實是希望學生未來能藉由遠遷移的能力解決問題，或透過遠遷移來終身學習；但就一般學科成就測驗的「隔離式問題解決測驗」，並非判別學生遷移程度的好方法。目前學習遷移新的研究典範是測驗內容與先前學習知識相關，但為全新的問題，以此來考驗學生是否具有學習遷移的能力(蔡福興、游光昭、蕭顯勝，2010)。通常被稱為很「活」的題目，意涵指的是這個題目不直接從書本出，但的確有學過，重點

是在考驗受測者較遠的遷移能力。

近來企業徵才紛紛尋求「T型人才」(T-shaped professionals)，T字裡的橫劃象徵著跨領域廣度、直豎代表知識技能深度，取其T字造型表示這種專業人才不只具備領域專精知識又能跨界；此概念最早是一九九〇年代，全球知名設計公司IDEO和麥肯錫企管顧問公司(McKinsey & Company)開始對跨領域整合型人才廣發英雄帖，以因應無預期的問題情境，許多公司也以此概念來建立團隊(Brooks, 2012)。IDEO公司的團隊以「設計思考」(design thinking)聞名，他們認為的T型設計師是身懷某項絕技，可以對成果做出實質貢獻，但這可能只能成為熟練精湛的技術人員、工匠或研究者，所以直豎之上的那一橫，是具有跨領域合作能力和性格的人(吳莉君譯，2010：62-63)。如從學習遷移的觀點，換言之，這些現代的千里馬以遠遷移的能力勝出，那負責甄選工作的伯樂們該如何慧眼視英雄，這其實需要篩選工具的配合。

簡單回顧人力資源選才的歷史，早期是以智力測驗作為主要工具，通常組織中高階的保留席是給顯赫家世背景、名校學歷者；之後，職能觀點開始抬頭，點出諸多智商高不一定是優秀人才的例證，選才工具箱開始出現智力測驗以外的工具，目前的選才講求多元評量；通常職務愈關鍵的人才，經歷的甄選關卡會愈多，也就是搭配的評量方式愈多樣。

然而多樣不代表精準，如何提高選才的鑑別力，在評量設計的挑戰是，如何將實際工作情境的元素放進評量裡，甚至是依組織文化量身訂作，也就是要確認錄取的人才過去所學能順利的遷移到未來職場工作中，同時行為表現還能契合組織文化。

事實上，多元評量的概念也獲得國家考試的重視，考試院二〇一〇年提出「文官制度興革規劃方案」，其中在「精進考選功能」的議題，現況檢討主要癥結為下列二點：(考試院，2012：21)

1. 考試方式，亟待多元化：目前公務人員考試所採考試方式多為筆試或筆試併採口試，未能全依工作所需核心職能，採行多元評量途徑，以衡鑑應考人於專業知能、技能、性向、人格等方面的能力與特質，亦難有效預測應考人在實際工作情境之表現。
2. 應試科目，與職務核心工作知能尚有差距：現行職務核心工作知能未依職能

指標標準確實明定，應試科目難以全符機關業務需求，對於文官核心價值之融入，亦顯欠缺。

長期以來學者專家對於精進國家考選策略的提議中，多元評量始終是入選的項目之一，因為這是拉近考、用落差距離不可或缺的手段；因為評量方法多元化、提高考選效度（預測效度）、考試內容與職務結合（內容效度），正是提升關院長所提「實質的公平」的關鍵因素（黃一峯，2009）。但這個理想仍要面對為數眾多應考人的試務工作效率取捨，在目前愈來愈多人對於從事公職的嚮往，筆試還是最符合實務運作的工具。

不過，即使是筆試，仍可從學習遷移的觀點來提高考選工具的信效度。警察人員考選制度在 2011 年有重大的政策變革，變革之一是評量方式設置「情境測驗」，這是國家考試首創，以獨立考科來呈現工作情境，打破了完全學科式考科的限制（吳斯茜，2010），研究者相信這是多元評量和試務工作量兩難下，最可行的解決方案；此外，情境測驗已在警察特考三等和四等考試實施三年，故警察特考情境測驗的實踐經驗值得分享檢視。

本文首先將概要說明情境測驗在人事甄選的運用；其次，呈現警察特考情境測驗的設置背景，尤其是測驗設計階段的前置作業如何展現這種評量工具的效能，另輔以質化分析方式，觀察情境測驗對於警察教育的影響；最後探討警察特考情境測驗的模式對於其他國家考試有何參考作用，以及評估警察特考情境測驗本身所面臨的制度面和技术面的挑戰為何。

貳、情境測驗在人事甄選的運用

人事甄選用途的測驗工具，需要在有限的資訊下預測受試者日後的工作表現，情境模擬相關的測驗工具之所以愈來愈受關注，可歸功於二個推手（Weekley & Ployhart, 2006）：一是 Sternberg、Wagner 與 Okagaki 倡議內隱知識（tacit knowledge）對成功智能（successful intelligence）的影響，並發展充滿情境脈絡的內隱知識測驗（Tacit Knowledge Inventory for Managers, TKIM）以評估專業經理人（Wagner & Sternberg, 1985; Wagner & Sternberg, 1991; Sternberg & Horvath, 1999）；二是 Motowidlo、Dunnette 與 Carter（1990）以擬真程度（degree of fidelity）觀點探討情境模擬在測驗題目呈現與作答反應部分與實際情況的落差，並

設計一份低擬真的模擬（low fidelity simulation）作為甄選經理人測驗，這些測驗型式展現出工作情境的關鍵成份。

情境測驗的特徵是試題呈現出與工作情境相關的模擬，至於測驗實施方式非常彈性，可採用筆試、口試、實作等方式。以筆試的選擇題而言，測驗上的正式名稱為「情境判斷測驗」（Situational Judgment Tests, SJTs），追溯更早的情境判斷測驗雛型是一九二〇年喬治華盛頓社會智能測驗（George Washington Social Intelligence Test），但該測驗並未置入與工作績效的連結（McDaniel, Morgeson, Finnegan, Campion, & Braverman, 2001）。申論題型部分，可參考的模式是「評鑑中心」（assessment center, AC）的籃中演練（in-basket exercise）、個案/問題分析（case/problem analysis）等工具。

情境測驗若採用口試方式，則以情境式口試（situational interview）為代表，依據胡悅倫、陳皎眉、洪光宗（2009）分析國家考試的口試問題，形式可歸納為六種：「情境式問題」、「過去行為問題」、「背景式問題」、「與工作知識相關的問題」、「真實工作的模擬」、「心理特質問題」等，其中以「情境式問題」及「過去行為式問題」的口試效度最佳。

由於情境測驗的試題形式是直接鑲嵌在工作情境裡，經多項研究認可它對工作績效表現有不錯的預測成效，尤其選擇題型的情境判斷測驗，具有大規模施測的優勢，可作為初步、篩選大規模參與對象之用，能替代高成本的情境式口試與評鑑中心，深得人力資源界的重視（Motowidlo, Hanson, & Crafts, 1997）。情境判斷測驗所謂的正确選項或是最高分選項（因計分可以採個別計分），應該是指「期望」選項，也就是愈接近組織期望者是愈適配的錄取者；反之，淘汰者則是透過測驗結果，表現的可能行為與組織期望落差太大。所以，情境判斷測驗的合理品質不是要求行為的正确或錯誤，而是能否在組織客製化的條件下，篩選最符合期望行為的受測者，這種篩選是要去預測而不是驗證，記憶題的考試是檢核式的，檢核受測者不知道、很難作預測。

警察人員考選的成效係藉由應考資格、考試類別、評量方法、成績計算、錄取人員訓練等多面向的實踐而成，然而，在考試制度的變革中，評量方法可謂「問題中的問題」（李宗勳、吳斯茜，2010b）。2011年，警察特考首開先例於三等考試設置「警察情境實務」、四等設置「警察情境實務概要」考科，讓情境測驗在國家

考試從討論階段邁入了實踐階段。

警察特考情境測驗採取的是筆試，題型包括 20 題選擇題（每題二分）、3 題申論題（每題二十分），以下呈現二則試題，即可具體看出情境測驗有別於一般專業科目的特色：

選擇題例：

你是偵查隊分隊長，率隊依法搜索竊盜通緝犯藏匿處所，搜索過程中你發現天花板有一上鎖之鐵門，疑似可通向天花板之密室，屋主表示該門久未使用，鑰匙已遺失無法開啟，此時你應如何處理？

- A. 請來鎖匠，開啟鐵門，執行搜索
- B. 請示檢察官並經同意後，請鎖匠開門，執行搜索
- C. 請示法官並經同意後，請鎖匠開門，執行搜索
- D. 繼續搜索其他房間，不搜索天花板上之密室

三等考試「警察情境實務」第十四題（考選部，2012）

申論題例：

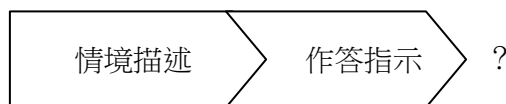
忠孝大樓 6 樓的經理辦公室遭人侵入，竊走辦公桌抽屜內 3 萬元現金以及 1 台 MP3 隨身聽；經調閱現場監視器，失竊當晚 9 點鐘左右，該大樓清潔工甲曾出現在 6 樓，但該時段他並未被安排到該樓層打掃；此外，案發隔天有證人曾看到甲帶著與失竊外形相似的 MP3 隨身聽。試問：

- 1. 你如何通知清潔工甲前來接受詢問？
- 2. 你在詢問甲之前，準備階段的工作為何？
- 3. 在詢問一開始，你應先詢問那些事項？
- 4. 詢問時你應告知那些事項？

三等考試「警察情境實務」第三題（考選部，2012）

剖析上述題型的結構，選擇題的部分，情境為搜索竊盜通緝犯藏匿處所，作答指示（response instructions）為「此時你應如何處理？」，選項則是後續處理的行為；可以看出情境在題幹裡是上集，題項裡是下集，整個是連貫的，如圖 1 所示。

題幹：



選項：

- 行為 A
- 行為 B
- 行為 C
- 行為 D

圖 1：情境測驗之選擇題結構分析

資料來源：本研究。

至於申論題，技術上係由連續幾個作答指示來切割情境，不提供行為選項，但也是連貫的，對命題技術而言，申論題情境的切割是關鍵；亦即，同一個竊案的情境可以搭配不同的作答指示，就成為另一個題目了。

Swander（2000）認為，雖然情境判斷測驗並未看到受試者實際現場的作為，但卻關切於行為發生更前端的心智決策；此外，相關研究亦指出情境判斷測驗雖然屬於低真實度模擬，但並不致減損測驗本身與工作績效的相關度。換言之，以上述舉例的試題，無需實際到刑案現場執行搜索或偵訊室詢問竊案嫌疑人，仍可測得應考人對於工作知識的理解與應用。

由於數位科技的蓬勃，國外出現愈來愈多電子化的情境判斷測驗；警察特考情境測驗的其實亦曾考慮過電腦化測驗，但鑑於國家考試未有相關類科採情境測驗，實施初期配套尚未齊備，故決定先以紙筆測驗的方式辦理。國家考試之電腦化測驗自 2004 年起陸續辦理，現推動已邁入第十年，電腦應試之配套措施益臻完備，然現況只是將紙筆測驗的試題利用電腦界面呈現出來，未利用電腦化測驗的優勢，例如以多媒體技術將試題表現成較為真實的情境（郭伯臣、王暄博，2012）；可能是這些導入電腦化測驗的考試類科，係由筆試跳躍至電腦環境，偏重媒體技術轉換所致；反觀警察特考評量方式的演進，雖仍是採用紙筆測驗，看似不夠先進，但階段上先導入了情境測驗，也就能確保工作情境是試題的必要元素，未來國家考試在電腦化測驗可以參考情境測驗的命題技術。

參、警察特考情境測驗的設置及影響分析

一、警察特考採用情境測驗的背景

舊制警察人員考試最大的挑戰，乃是藉齊一式的筆試測驗（除外事警察人員有

口試外），要同時篩選多年養成與日後具培育潛力的人才，考試鑑別度有限；然而，以筆試分數為主要錄取依據並非警察人員考試獨有的現象，長期以來，我國只有極少數的國家考試採用多元評量方式，筆試作為主要選才工具不免侷限，以致於常引發考試及格者是否真正符合用人機關需求的疑慮；換言之，就目前的國家考試普遍使用的筆試工具考選人才，可能存在著發生考用不合一的高風險（李宗勳、吳斯茜，2010a）。

警察人員考試改革評量方法的主要構想，是使用不同的考科與評量方法，讓不同應考族群的篩選重點有所區隔。警察雙軌分流考試新制最後決定警察特考評量方式為筆試、情境測驗；一般警察特考評量方式為筆試、體能測驗，不僅符合多元評量的原則，亦符合雙軌考試的定位。然上述評量方式中，情境測驗前所未見，警察特考主要應考人來源為警大警專養成教育畢業生與現職員警，考試係以專業成就測驗為定位，考選部於二〇一一年三月七日發布之新聞稿指出：「因考量未來警察特考應考人已接受完整之警察專業養成教育，除學科導向之科目外，宜加考問題解決導向之情境測驗，以增進其實務應用能力」。由政策走向得知，國家考試不僅重視應考人如何知（how to know），也開始重視如何作（how to do）；同時代表著情境測驗要擔負起發揮雙軌分流的重要功能。

二、命題大綱設計

警察教育、用人與考試機關三方皆認同工作情境納入雙軌分流新制考試的合理性，命題作業也決定採用題庫模式而非臨時命題，但當時其實不太清楚如何建置；考選部指示，所有考科皆需完成命題大綱的設計，因此，邀集用人機關與警察教育機關共同商訂情境測驗的命題大綱。

命題大綱揭示的是命題的範圍，既然是在要考實務，是否該有範圍？這是當時面臨的第一個難題，但考量為了協助應考人準備，所以要有範圍才有準備的方向，只不過警察工作範圍非常廣，勢必要有所取捨；討論結果決定選擇警察最主要的行政、刑事、交通、保安四類工作，以及搭配幾項共通的能力，來組成考試的範圍。其次，當第一層的大項目決定後，下面的子項目也不容易產生，因為無法像其他專業科目一樣，採取知識單元的結構，討論結果以有代表性的任務的型式才適切，並採用警政署公布之標準作業程序為答案的依據。

最後出爐的命題大綱，雖然只有短短一頁，背後的思考歷程卻很關鍵，透過命題大綱也讓所有參與人員理解到情境測驗如何擔負起雙軌分流功能的重任；警察特考三等考試「警察情境實務」的命題大綱如下表 1 所示：

表 1：警察特考三等考試「警察情境實務」命題大綱

適用考試名稱	適用考試類科
公務人員特種考試 警察人員考試三等考試	行政警察人員、外事警察人員、刑事警察人員、公共安全人員、犯罪防治人員（預防組）、交通警察人員（交通組、電訊組）、警察資訊管理人員、刑事鑑識人員、國境警察人員、警察法制人員、行政管理人員
命 題 大 綱	
一、警察勤業務幹部共通性能力 （一）執法倫理 （二）人權保障與正當法律程序 （三）為民服務 （四）領導與管理	
二、警察勤業務行政類規劃與執行能力 （一）值班巡邏 （二）勤區查察 （三）臨檢盤查 （四）違警處理	
三、警察勤業務刑事類規劃與執行能力 （一）現場勘察 （二）偵查技巧 （三）偵訊筆錄 （四）逮捕移送	
四、警察勤業務交通類規劃與執行能力 （一）事故處理 （二）違規取締 （三）攔停稽查 （四）交通整理	
五、警察勤業務保安類規劃與執行能力 （一）聚眾處理 （二）保安警衛 （三）槍械管制 （四）警備民力	

資料來源：考選部（2010）。

命題大綱訂妥後，就趕快召集命題人員開始建置題庫，因為需在二〇一一年六月雙軌分流新制考試上路前完成題庫的建置；然而，命題人員已習慣傳統去情境式的題型，也未曾接受過情境測驗的命題技術培訓，對於情境題的要件與標準不一，加上作業時程很短，被徵召參與情境測驗的人員，主要基於考試改革的使命感，才接受此艱鉅的挑戰，但過程非常辛苦。當時考選部提供一些國外警察甄選的例題讓命題人員參考，並於二〇一〇年十二月辦理一場情境測驗預試，藉此讓應考人理解情境測驗的態樣，亦讓命題人員得以作中學。

三、影響分析：警察教育觀點

警察人員考試的啟動程序與一般公務人員考試最大的差異，乃是用人機關的計畫性人力培育策略，預估缺額作業較一般公務機關提前，幹部人力提前四年以上、基層人力提前二年以上，並分別交付警大、警專辦理公開招生後，以養成教育方式進行職前人力的培育，學生畢業後參加國家考試通過後任用。但這二種制度之間的連動方式，雖然從時間觀點是教育在前、考試在後，但不表示考試制度對警察養成教育影響是被動的，而是相互影響的，甚至考試更會牽動警察教育的軸度（蘇志強、吳斯茜，2011）。警察人員考選的變革會牽動教育、考試與任用三個環節，就導入情境測驗而言，主要受到的影響除了實施該評量方式的警察特考三等與四等考試類科外，另一個影響的便是警察教育體系的警大、警專兩校，以下乃從警察教育的觀點作簡要分析。

「考試領導教學」尤其在情境測驗非常明顯，一般筆試科目由各系相關授課教師負責強化，但情境測驗在警大、警專卻是校級的資源在因應。警大、警專二校辦理警察養成教育，學生畢業分別授予學士、專科學位，課程設計皆以專業學科為主，實務工作的內容只有實習時才有機會深入，因此面對新制加考「情境測驗」，學生普遍反應壓力很大。警大的因應作法是將實習更結構化，包括強化各學系對於實習內容的規劃，請求實務機關讓同學多參與，要求同學撰寫實習工作日誌與心得，並辦理測驗，也將暑假實習由一個月延長為一個半月。實習機關普遍反應，學生的學習態度更積極了。

警專則強化硬體建設，闢建了「情境教學中心」，設有模擬警局派出所、模擬商店街與模擬街道，進行包括婦幼案件處理、派出所值班、備勤、守望、臨檢、巡

邏、家戶訪查與交通執法等情境教學。學生可以在中心模擬報案受理，以較複雜的婦孺案件處理案件，演練流程如下：被害人報案後，陪同家屬留在等待室，被害人被引到溫馨會談室。如需採證驗傷，帶至醫療蒐證室辦理，再請其到化妝室盥洗換裝；需要安撫情緒時，則在沙發式會談區進行；需要製作筆錄時，改在圓桌式會談區實施。如需指認加害人，則到指認室為之。完成法定程序後，被害人避開記者與加害人，由獨立的通道離開。至於被通知、拘提或逮捕到案的犯罪嫌疑人，則帶到偵詢室進行詢問與筆錄製作、或透過單面鏡或視訊設備被指認（莊忠進，2011）。

警專近年來在徵聘師資，強調具實務經驗的條件，以擔負情境教學工作；警大則由教務處主導開設「警察情境實務」的跨系課程，並由校內師資與實務機關師資共同授課，以期兼顧理論與實務的視野。二校教師在教學上除要更貼近實務、熟悉實務上的標準作業程序外，也要注意新聞時事，蒐集補充案例，因此自然會更常使用案例教學法；其他大學是刻意推廣案例教學法，不過警大、警專的教師卻是受到了警察特考情境測驗的驅策，這可能是政策的意外效益。此外，教師亦開始鑽研情境題的命題技術，在專業學科的考試也開始出現若干情境題；換言之，情境題已滲入其他學科，不只是情境測驗使用而已。

肆、警察特考情境測驗經驗對國家考試評量方式的啟示 及後續挑戰

當生活或工作的情境本身就是個題材豐富的試題庫，而人們必須根據當下的情境脈絡條件進行抉擇時，可以發現我們行為總不斷上演著情境的判斷（歐宗霖、邱皓政、孫國勛，2013）。從這三年的試題初步分析，警察特考情境測驗達成了二項重要的成果：一、考試內容取材已從學科知識移轉到工作知識（job knowledge）；二、題幹從去情境化或具情境比例極微的一般筆試，到各題富含職場情境元素。本文針對上述的經驗，有幾點啟示或可提供其他國家考試參酌，分別說明如下：

1、從遠遷移觀點檢視試題的測量層次

依據國家考試命題規則第五條第三項「試題之擬定，應注重知識、理解、應用、分析、綜合、評鑑等能力之測量」，本文建議國家考試宜納入「學習遷移」這

個觀點來檢視試題品質；亦即，試題不宜停留在知識的記憶、理解層次，在這樣條件下的錄取者只是測驗其近遷移能力，若要篩選出能夠遠遷移的應考人，讓試題富含工作情境，可望將試題提升至應用、分析、綜合、評鑑等層次。

2、命題大綱採用任務式表述

國家考試所有命題皆仰賴於底層結構的命題大綱作支撐，就警察情境測驗的命題大綱設計經驗，警察情境測驗所設定的範圍是警察勤、業務，命題大綱的呈現方式有別於其他專業科目，採用任務式（task-based）的表述方式才能展現情境測驗的特徵，這也可看出命題取材要由學科單元轉移到工作任務來思考，也才能協助命題聚焦在知識如何被應用的情境。

3、提高用人機關的參與命題比重

若依過去國家考試命題由大專院校教師主導的模式，很難跳脫學校教育考試及傳統的試題樣態。為供應命題所需之大量的案例情境，就警察情境測驗的命題經驗，用人機關在測驗規劃各階段的參與程度很高，且逐題答案經由學者與實務專家共同決議的程序，雙方需相互理解、學習、折衝與尋求最適的「解決」，藉由理論與實務兩界的合作，能夠讓試題更豐富地呈現實際工作情境，也透過理論和實務的交流，確保試題的品質。

4、運用情境化命題技術擴充題庫

國家考試有考畢公布試題的作法，等於試題在短期內無法重複使用，每道試題僅有一次性效益，造成優質試題無法累積；目前考選部研議的解決方法之一，係採取衍生試題的方式，亦即將原試題的測量概念加以改寫題幹或選項（題庫管理處，2012）；就警察情境測驗的命題經驗，衍生試題的加工不妨運用情境化的技術，讓試題加入工作情境元素，試題品質不只升級、亦可擴充題庫的存量。

除此之外，警察特考情境測驗並非從此一路坦途，如何精進試題品質，本文提出二個方向的挑戰，制度面上有試題疑義的問題，技術面上有命題技術待克服，未來值得關注：

1、試題疑義的挑戰

一般國家考試命題出處主要由現成出版的教科書或法規，但情境測驗的取材是

工作職場，這些實務知識並未完全收錄於教科書裡，更多只是隱性知識，然而解決應考人試題疑義的方式經常是要求命題人員解釋「這題答案從哪本書出的？」（或者在命題時就被要求出處了）。未來可能被迫打安全牌，命題侷限於有出現在某本書的內容，考量實務知識會被整理出版，時間可能很長，以致於考試內容很難與時俱進；嚴重的話，甚至有可能退縮回徒具情境、實為記憶題的狀況。

2、命題技術的挑戰

情境測驗命題技術有別於傳統測驗，例如傳統選擇題對於題目的字數原則不宜過多，但情境測驗需要鋪陳情境，亦即將相關資訊嵌入在情境裡，甚至出現不相干的資訊作為陷阱，這在實務上經常發生讓當事人作判斷，對此，字數要求就不太合理；此外，作答指示的設計也會影響建構效度（McDaniel, Hartman, Whetzel & Grubb, 2007）。誠如歐宗霖、邱皓政、孫國勛（2013）所言：「究竟，情境遇到測驗是麻煩還是創新？也許這樣的議題在學界不會出現共識，但可以確定的是，若仍以傳統量表的觀念來進行情境判斷測驗的量表發展，肯定會吃不少苦頭。」如何提高情境測驗命題速度，判別試題良窳與穩定品質，未來有必要更深入鑽研命題技術。

至於如何因應這兩項的挑戰，本文提出初步的建議。就第一項試題疑義的挑戰，有研究建議採不公布答案的方式，但國內應考人已習慣公布答案的作法，接受度恐怕不高；故建議對於情境測驗的考科，不宜硬性要求命題解釋出處，才能讓內隱知識的題目有存活空間，然後信任審題小組（成員包括實務界與學界）對於答案的共識見解。另就第二項命題技術的挑戰，建議考選部可辦理命題人員培訓講習，利用優質試題的標竿學習來說明情境例題的格式，或編製命題手冊來協助參與命題人員，促使情境題比重增加；亦可在試題形式審查階段，由相關命題技術的專家協助，調整試題融入職場的情境元素。

伍、結語

警察特考情境測驗雖然採用紙筆測驗的方式，但試題品質已有大幅突破，相關技術可移轉至口試、實地測驗、電腦化測驗等。此外，邱皓政、歐宗霖（2013）提出情境（判斷）測驗作為評估文官人格特質與態度素養的議題，但提醒國家考試要

面對的複雜度，比傳統自陳式量表僅須自我心境的表態要高出許多；這一類討論的前提乃是將情境測驗視為心理測驗的工具，所以要擔憂應考人造假的疑慮，以及篩選標準的適切性。然而，國家考試之筆試為專業知識的評量，而專業知識的評量即為一種認知測驗（胡悅倫、陳皎眉，2013），就目前警察特考情境測驗的作法，則是針對工作知識，基本上還是認知能力的測驗，尚不涉及人格特質的評估；同時，考試內容與職務結合的內容效度是可確保的。

警察特考情境測驗是採取單獨設置考科的方式辦理，其他國家考試專業科目筆試已經很多，可能無法比照警察特考加設科目來處理；因此，較可行的策略是讓筆試的專業科目局部發揮情境測驗的功能。建議可優先從專技人員考試的筆試來實施，因工作情境較具體，短期不妨設定試卷裡情境題的比例至少百分之二十，長期目標以過半數的題目皆含工作情境實屬合理，透過富含職場情境元素的試題來鑑別出懂得活用知識的應考人。

參考文獻

- 考試院（2012）。**考試院文官制度興革規劃方案**（修正版）。臺北：考試院。
- 考選部（2010）。公務人員特種考試警察人員考試：三等考試警察法制人員，2013年9月1日取自**考選部**，網址：
http://wwwc.moex.gov.tw/main/content/wfrmContentLink4.aspx?inc_url=1&menu_id=154。
- 考選部（2012）。警察情境實務（包括警察法規、實務操作標準作業程序、人權保障與正當法律程序），2013年9月1日取自**考選部**，網址：
[http://wwwc.moex.gov.tw/ExamQuesFiles/Question/101/101080_50130\(3501\).pdf](http://wwwc.moex.gov.tw/ExamQuesFiles/Question/101/101080_50130(3501).pdf)。
- 吳莉君譯（2010）。**設計思考改造世界**（T. Brown）。臺北：聯經。
- 吳斯茜（2010）。情境判斷測驗意涵及國外警察甄選之應用。**警察行政管理學報**，第6期，頁131-140。
- 李宗勳、吳斯茜（2010a）。警察人員考試問題與雙軌分流考試新制之分析。**人事行政季刊**，第172期，頁61-67。
- 李宗勳、吳斯茜（2010b）。新制警察人員評量方法之研究。**人事行政季刊**，第173期，頁20-25。

- 邱皓政、歐宗霖（2013）。從心境邁向情境：情境判斷測驗在人事甄選與心理特質評量上的發展與應用。**國家菁英季刊**，第9卷第2期，頁109-127。
- 胡悅倫、陳皎眉（2013）。廉貞量表對國家考試之啟示。**國家菁英季刊**，第9卷第2期，頁23-43。
- 胡悅倫、陳皎眉、洪光宗（2009）。國家考試口試之命題與評分。**國家菁英季刊**，第5卷第4期，頁35-56。
- 張水金譯（2013）。**偶像破壞者：不同凡想的成功法則**（G. Berns）。臺北：遠流。
- 張春興（1989）。**張氏心理學辭典**。臺北：東華。
- 莊忠進（2011）。情境教學，實務接軌—本校創建「情境教學中心」紀要。**警專論壇**，創刊號，頁33-39。
- 郭伯臣、王暄博（2012）。國家考試電腦化測驗的精進與轉型。**國家菁英季刊**，第8卷第1期，頁67-85。
- 黃一峯（2009）。國家考試考選方法電子化之策略：以「籃中演練」為例。**國家菁英季刊**，第5卷第3期，頁85-97。
- 歐宗霖、邱皓政、孫國勛（2013）。當測驗碰上情境：情境判斷測驗與自陳式量表在量表發展上之比較。**測驗學刊**，第6卷第2期，頁239-262。
- 蔡福興、游光昭、蕭顯勝（2010）。影響數位遊戲式學習行為與學習遷移成效之因素探討。**教育科學研究期刊**，第55卷第2期，頁167-206。
- 鄭谷苑、郭俊賢譯（2004）。**學習原理：心智、經驗與學校**（J. Bransford, A.L. Brown, & R.R. Cocking）。臺北：遠流。
- 題庫管理處（2012）。衍生優質試題 提升評量效能。載於考選部（編），**個案選輯**（31-46頁）。臺北，考選部。
- 蘇志強、吳斯茜（2011）。警察人員考試雙軌分流新制之探討—從警察教育觀點論之。**國家菁英季刊**，第7卷第3期，頁63-86。
- Brooks, K. (2012). Career Success Starts With a “T”. Retrieved February, 12, 2014 from: <http://www.psychologytoday.com/blog/career-transitions/201204/career-success-starts-t>.
- Byrnes, J. P. (1996). **Cognitive Development and Learning in Instructional Contexts**.

Boston: Allyn and Bacon.

- McDaniel, M. A., N. S. Hartman, D. L. Whetzel, & W. L. Grubb (2007). Situational judgment tests, response instructions, and validity: A meta-analysis. *Personnel Psychology*, Vol. 60: 63-91.
- McDaniel, M. A., F. P. Morgeson, E. B. Finnegan, M. A. Campion, & E. P. Braverman (2001). Use of situational judgment tests to predict job performance: A clarification of the literature. *Journal of Applied Psychology*, Vol. 86: 730-740.
- Motowidlo, S. J., M. D. Dunnette, & G. W. Carter (1990). An alternative selection procedure: The low-fidelity simulation. *Journal of Applied Psychology*, Vol. 75: 640-647.
- Motowidlo, S. J., M. A. Hanson, & G. W. Crafts (1997). Low-fidelity simulations. In D. L. Whetzel & G. R. Wheaton (Eds.), *Applied measurement methods in industrial psychology* (pp. 241-259). Palo Alto, CA: Davies-Black.
- Perkins, D. N., & G. Salomon (1992). The science and art of transfer. In A. L. Costa, J. Bellanca, & R. Forgarty (Eds.), *If minds matter: A foreword to the future* (pp. 201-210). Palatine, IL: Skylight.
- Sternberg, R. J., & J. A. Horvath (1999). *Tacit knowledge in professional practice*. Mahwah, NJ: Lawrence Erlbaum Associates.
- Swander, C. J. (2000). Video-based situational judgment test characteristics: Multidimensionality at the item level and impact of situational variables. Retrieved October, 01, 2013 from: <http://scholar.lib.vt.edu/theses/available/etd-05152001-125408/unrestricted/etd.pdf>.
- Wagner, R. K., & R. J. Sternberg (1985). Practical intelligence in real-world pursuits: the role of tacit knowledge. *Journal of Personality and Social Psychology*, Vol. 49: 436-458.
- Wagner, R. K., & R. J. Sternberg (1991). *Tacit knowledge inventory for managers: User manual*. San Antonio, TX: The Psychological Corporation.
- Weekley, J., A. & R. E. Ployhart (2006). An introduction to situational judgment testing. In J. A. Weekley & R. E. Ployhart (Eds.), *Situational judgment tests* (pp. 1-10). Mahwah, NJ: Lawrence Erlbaum Associates.

The Practice of Multiple Assessments for National Examination: The Case of the Situational Test of Police Examination

Szu-Chien Wu *

Abstract

The use of multiple assessments is one of the key strategies to improve national examination. It is important to narrow the gap between examination and employment with the most popular assessment tool - pencil and paper test. The purpose of this article is to share experiences of the situational test of police examination. The situational test was initiated for new two-track police examination and has been implemented since 3 years ago. This article introduces the concept of situational test and its application for personnel selection. The article then reviews its policy background, the process of establishing test outline and the impact on police education system. Finally, based-on this practice example, several concrete suggestions for improving national examination are proposed.

Keywords: multiple assessment, police examination, situational test, learning transfer, job knowledge

* Assistant Professor, Dept. of Administration management, Central Police University.