

推薦甄選入學面試類型與其 評量方式研究

姚霞玲

本研究主要目的在於探討面試類型、面試實施流程以及如何維持面試的公平性與客觀性等，瞭解八十三學年度推薦甄選各校系面試實施情形，並對於諸多實際問題提出建議，以供各大學院系在「推薦甄選入學」方式中，採用面試為中一項甄選方法的參考。

研究方法如下：

1. 文獻探討—收集國內外大學面試相關研究及參考資料。
 2. 面試實驗—分個人、團體及團體討論等面試實驗。
 3. 問卷調查—第一次對曾參與推薦甄選座談會的教授進行問卷調查（共 205 份，回收 139 份占 67.8%），第二次對參加八十三學年度推薦甄選實施面試的學系寄發問卷（共寄 195 份回收 149 份占 76.4%）。
 4. 深度訪問—分別於八十一年與八十三年分兩次進行共訪問建築、新聞、牙醫學系二十六個學系。
- 根據上述各過程，研究結果歸納如下：
1. 面試類型相關建議有五，列舉其三如下：
 - (1) 面試方面多樣化，可配合實驗、術科、小論小等，其形式亦可分個人、團體、團體討論等方式。
 - (2) 教育部、聯招會或各大學招委會宜提供各學系人力及財力支援等。
 - (3) 個人面試要比團體面試較為學院系所接受，因其較公平、客觀、且個人表現不易受到團體的影響，同時內向的考生也較不吃虧。
 2. 評量方式相關建議有十，列舉其三如下：
 - (1) 評分考官不宜太少，以避免不公或專權。
 - (2) 面試成績作為檢定時，宜採等級評分。
 - (3) 應先訂出評分上、下限及標準，且各面試委員對此標準應有

共識。

3. 為維持面試公平性與客觀性，建議配合措施有八，列舉其三如下：

- (1) 可安排記錄者，負責記錄考生作答內容。
- (2) 面試時可考慮錄音或錄影。
- (3) 可邀請系外之公正人士參與（如校友、校外教授等）。

壹、緒言

為適應社會多元化的發展，唯有培育多樣化的人才，方能因應社會所需。然而「大學聯考對高中教育的影響」研究報告（郭生玉等，民 80 年）指出學生在認知領域中，有關思考、理解、分析以及創造能力的培養，大學聯考有負面的影響，而且由於受到聯考的競爭，也未能注重培養學生適切的道德情操、價值觀及關懷社會的態度。另外，與技能方面有關的體育、音樂、美術、工藝、實驗操作等教育的內涵與目標，更是常遭忽視。學生在高中教育無法得到適性發展。許多高中一向以聯考的錄取率，為其努力的第一目標。因此識者認為只有使大學入學管道以及選才方式多元化，高中才可能不再以一元的方式培育學生。推薦甄選（已於八十三學年度實施）有別於現行聯考因其非僅以學生的學力筆試成績來錄取學生，而是可依各種不同的評量方式例如高中成績、校長推薦書、小論文、筆試、面試以及性向測驗等等，以甄選最適當的學生（具有特殊專長或性向的，以及合乎校系特色所需求的）。近鄰我國的韓國與日本，也為了彌補筆試之不足，而讓各大學依其所需，採獨立作業的方式，執行術科與面試等評量方式以篩選新生。

在諸多入學評量中的方法中，面試是筆試之外被最廣泛使用的一種，但其客觀與公平性可能受到質疑。國內在這一方面的經驗較少，因此如何設計出公平客觀的面試辦法，以適應不同學系的需求，是件亟待規劃的一件大事，或為本研究的第一項主題。

其次，就參加八十三學年度推薦甄選的 217 系（組）而言，採取面試為指定項目甄試者有 195 學系之多，而以其他甄試為指定項目者，依次為學科筆試 53 學系、小論文 49 學系、術科與實驗 43 學系、語文測驗以及即席演講 8 學系（組）。採用面試的學系約占九成，然各大學校系之所以願意投注大量的人力與物力，用這多種形式以評量少數的應考生，無非希望甄選方面更多元，以期考生能適才適所，學系能選出更合乎其所需的學生，同時也好讓考生進

共識。

3. 為維持面試公平性與客觀性，建議配合措施有八，列舉其三如下：

- (1) 可安排記錄者，負責記錄考生作答內容。
- (2) 面試時可考慮錄音或錄影。
- (3) 可邀請系外之公正人士參與（如校友、校外教授等）。

壹、緒言

為適應社會多元化的發展，唯有培育多樣化的人才，方能因應社會所需。然而「大學聯考對高中教育的影響」研究報告（郭生玉等，民80年）指出，學生在認知領域中，有關思考、理解、分析以及創造能力的培養，大學聯考有負面的影響，而且由於受到聯考的競爭，也未能注重培養學生適切的道德情操、價值觀及關懷社會的態度。另外，與技能方面有關的體育、音樂、美術、工藝、實驗操作等教育的內涵與目標，更是常遭忽視。學生在高中教育，無法得到適性發展。許多高中一向以聯考的錄取率，為其努力的第一目標。因此識者認為只有使大學入學管道以及選才方式多元化，高中才可能不再以一元的方式培育學生。推薦甄選（已於八十三學年度實施）有別於現行聯考，因其非僅以學生的學力筆試成績來錄取學生，而是可依各種不同的評量方式，例如高中成績、校長推薦書、小論文、筆試、面試以及性向測驗等等，以甄選最適當的學生（具有特殊專長或性向的，以及合乎校系特色所需求的）。近鄰我國的韓國與日本，也為了彌補筆試之不足，而讓各大學依其所需，採獨立作業的方式，執行術科與面試等評量方式以篩選新生。

在諸多入學評量中的方法中，面試是筆試之外被最廣泛使用的一種，但其客觀與公平性可能受到質疑。國內在這一方面的經驗較少，因此如何設計出公平客觀的面試辦法，以適應不同學系的需求，是件亟待規劃的一件大事，或為本研究的第一項主題。

其次，就參加八十三學年度推薦甄選的217系（組）而言，採取面試為指定項目甄試者有195學系之多，而以其他甄試為指定項目者，依次為學科筆試53學系、小論文49學系、術科與實驗43學系、語文測驗以及即席演講8學系（組）。採用面試的學系約占九成，然各大學校系之所以願意投注大量的人力與物力，用這多種形式以評量少數的應考生，無非希望甄選方面更多元，以期考生能適才適所，學系能選出更合乎其所需的學生，同時也好讓考生進

入最適合的志願校系就讀。本研究的第二個目的是希望由此次推薦甄選對面試實施概況的瞭解，集思廣益提出建議，作為下年度面試實施改進之參考。

一、研究目的

本研究的主要目的有二：

- (一)探討面試的類型、評量實施流程，以及如何維持面試的公平性與客觀性等，並提出建議，以供各大學在實施「推薦甄選入學」的甄選中採用面試時的參考。
- (二)瞭解參加八十三學年度推薦選學系實際採用的面試類型、評量方面與其他面試相關事項。

二、研究方法

本研究透過(1)國內外相關文獻的收集與分析、(2)小組會議、(3)問卷調查、(4)面試實驗、(5)深度訪問等五個步驟進行。經由廣泛的資料收集、問卷調查，進一步篩選出代表性的面試類型加以實驗，最後再從大學學院中各選出一、兩個代表學系，進行訪問，探討適合該系的面試類型與評量方式。

研究所採用的五個進行步驟，內容分述如下：

(一)文獻探討－收集國內外的相關參考資料

1. 外國大學入學面試的實施概況－德、韓、日
2. 我國大學入學各種資優保送面試實施狀況
 - (1)數學與自然科資優保送（生物科為例）
 - (2)語文科資優保送（國文科為例）

在瞭解上述種種面試狀況之後，進而探求可供我國大學入學推薦甄選管道參考之各項資料。

(二)問卷調查：

問卷調查分兩次進行，第一次於民國八十一年一月至三月，對過去曾參與推薦甄選座談會的大學教授，分別寄發問卷調查。共寄 205 份問卷，回收 139 份，問題回收率 67.8%。並於民國八十三年四月初各大學辦完推薦甄選指定項目甄試後，對於曾採用面試的學系寄發第二次問卷，共寄出 195 份，回收 149 份，回收率 76.4%。

(三)面試實驗與觀察：由研究小組規劃了模擬面試實驗兩次，旁聽觀察研習營的選拔面試一次。

1. 面試實驗 I：甲大學化學系選修分析化學的學生 23 名，於 81 年 1 月 18 日

上午分兩組分別進行個人與團體面試。

2. 面試實驗 II：乙大學電算系選修心理學的學生 17 名，於 81 年 4 月 24 日上午進行團體討論面試。

3. 國際化學奧林匹亞研習營面試：旁聽與觀察口試之進行。

經由上述的面試模擬與觀察，瞭解面試的類型與評量方式，以及面試過程中應注意的問題。

(四)深度訪問

深度訪問分兩次進行，第一次由研究人員三名，分別於民國八十三年三月中旬至四月上旬，在大學各學院中選出建築、新聞、牙醫等 11 個代表學系，對各系的教授分別進行訪問，進一步瞭解該學系適用的面試類型、評量方式等，以便提供其他院系實施面試時參考之用。

第二次由本中心研究發展處同仁七名自行連絡訪問校系，每人訪問一個學系，共訪問十五個學系，主要瞭解面試實施流程、甄試效果、相關合事項與建議，作為下年度面試改進的參考。

貳、文獻探討

一、外國大學入學面試實施概況

日本大學入試中心的中島直忠教授（負責入學制度的研究），在其所著的「世界的大學入試」一書中介紹德國高中畢業文憑面試以及韓國的大學入學面試，本文分別摘錄其部份。至於日本大學入學面試實施狀況，本文其重點放在醫學院，因為日本醫學院甄選考生相當重視面試，甚至面試與生入學後的成績表現也作了相關研究，值得我國參考。

(一)德國高中畢業文憑的面試

德國考試制度特點在於「教考用合一」：考試制度本身即為教育度的一環，同時也是任用制度的一環。考生在高中畢業考試及格之後即取得高中畢業證書及大專院校的入學資格。測驗可分為筆試與面試任何一個測驗科目的面試都有兩題，其中一題是出在第 13 學年的第二期課程。面試的試題不重記憶力，也不涉及有爭論之問題，而偏重瞭解應用、判斷，但不涉及過分專門的知識。

面試命題的類型也大致一定，例如：政治、歷史、地理的命題中一題採資料命題（如：教科書、統計、地圖、照片等），另一題則讓

上午分兩組分別進行個人與團體面試。

2.面試實驗II：乙大學電算系選修心理學的學生17名，於81年4月24日下午進行團體討論面試。

3.國際化學奧林匹亞研習營面試：旁聽與觀察口試之進行。

經由上述的面試模擬與觀察，瞭解面試的類型與評量方式，以及面試流程中應注意的問題。

四、深度訪問

深度訪問分兩次進行，第一次由研究人員三名，分別於民國八十一年三月中旬至四月上旬，在大學各學院中選出建築、新聞、牙醫等11個代表學系，對各系的教授分別進行訪問，進一步瞭解該學系適用的面試類型與評量方式等，以便提供其他院系實施面試時參考之用。

第二次由本中心研究發展處同仁七名自行連絡訪問校系，每人訪問兩個學系，共訪問十五個學系，主要瞭解面試實施流程、甄試效果、相關配合事項與建議，作為下年度面試改進的參考。

貳、文獻探討

一、外國大學入學面試實施概況

日本大學入試中心的中島直忠教授（負責入學制度的研究），在其所編著的「世界的大學入試」一書中介紹德國高中畢業文憑面試以及韓國的大學入學面試，本文分別摘錄其部份。至於日本大學入學面試實施狀況，本文將其重點放在醫學院，因為日本醫學院甄選考生相當重視面試，甚至面試與考生入學後的成績表現也作了相關研究，值得我國參考。

(一)德國高中畢業文憑的面試

德國考試制度特點在於「教考用合一」：考試制度本身即為教育制度的一環，同時也是任用制度的一環。考生在高中畢業考試及格之後，即取得高中畢業證書及大專院校的入學資格。測驗可分為筆試與面試。任何一個測驗科目的面試都有兩題，其中一題是出在第13學年的第二學期課程。面試的試題不重記憶力，也不涉及有爭論之問題，而偏重瞭解、應用、判斷，但不涉及過分專門的知識。

面試命題的類型也大致一定，例如：政治、歷史、地理的命題中有一題採資料命題（如：教科書、統計、地圖、照片等），另一題則讓考

生論述事實的關係性或各種事實之間為何相互影響等。

面試的評分：面試評分時面試委員應參考該測驗科目與專業知識領域有關的命題規準。茲以數學為例，其命題規準有三：

1. 應明列試題所用數學知識的層次與複雜度。
2. 指出試題所屬的單元與學科內容。
3. 考生解答該題時所需的解題技巧。

在實際評量時，面試委員提示考生多寡，考生對不同意見的應對能力、回答問題的態度，以及考生能否提其他問題的能力等皆可作為評量計分的項目，但是一般而言面試評量的重點有三：

1. 考生是否需靈活運用需用的專門術語。
2. 考生是否能以專門知識的觀點作為立論的架構。
3. 考生是否明確地說明。

(二) 韓國大學入學的面試

韓國過去面試只是確認志願報名該大學的一種事務手續而已。

在1988年以前，面試只是作為參考資料，但在1988年以後，學校可自訂是否舉行面試，與其在總分所占比例(1%~10%)；特殊的學校如教育大學、師範大學、宗教性大學尤其重視口試；在1989年實施面試的大學有11所。

通常學力檢定與高中成績的總分相同時，面試的成績就顯得更重要。各大學會考慮考生是否為第一志願、其學力檢定成績、高中成績、面試結果、高中畢業年度等因素，作為錄取優先順序的參考指標。一般而言，面試的重要程度要低於學力檢定與高中成績。

以1984年度漢城師範大學的入學考試為例，大學要求考生應具備人品、志願動機、身體條件、教師基本特質等四大類10個項目。面試的成績(每一項目滿分成3分)，若總分未滿18分者，則自動淘汰。但總分雖超過18分，只有有3項以上評為1分者，需交給面試審查委員會重新評審，決定錄取與否。其他師範大學也大同小異。

韓國教育改革審議會於1989年訂定了1993年實施的新入學制度草案，表明各大學的單獨考試，可自訂是否採用面試、口試(占分比率需不超過15%)可見面試已漸受重視。

(三) 日本大學入學的面試

日本推薦甄選入學採用面試，主要是為了彌補高中調查書(推薦資料)與學科測驗無法測出的某些能力與資訊的缺憾。面試想要了解

1. 考生的志願、動機與性向是否適合該系；
2. 考生的向學動機與個人品格；
3. 考生的能力表現。

面試有採英語會話的方式，或者是詢問有關個人專業的問題。面的形式有考官數名對考生一名的個人面試，也有採用小組面試及團體論方面的團體面試。

1990年國公立大學中(包括一所私立產業醫科大學)有66所大學108個學院系採用面試。在多樣的大學入學甄選方式中面試僅次於小論文(見表一)，可說面試相當普遍。

表一 日本的大學入學甄選方式概況

區 分		1990年		1989年	
小 論 文	國 立	74	178	63	117
	公 立	18	26	17	28
	私 立	1	1	1	1
	計	93	205	81	146
面 試	國 立	54	95	45	60
	公 立	11	12	10	11
	私 立	1	1	1	1
	計	66	108	56	72
術 科	國 立	56	62	55	61
	公 立	6	8	6	8
	私 立	62	70	61	69
	計	62	70	61	69
英文聽力	國 立	33	43	32	42
	公 立	6	9	6	9
	私 立	1	1	1	1
	計	40	53	61	52
不考學力測驗，而僅以小論文或面試等方式甄選	國 立	64	167	50	91
	公 立	15	20	13	18
	私 立	79	187	63	109
	計	79	187	63	109

1. 日本大學醫學系的面試狀況

以日本大學的醫學系面試實施的演變來看，1978年國立大學只有

1. 考生的志願、動機與性向是否適合該系；
2. 考生的向學動機與個人品格；
3. 考生的能力表現。

面試有採英語會話的方式，或者是詢問有關個人專業的問題。面試的形式有考官數名對考生一名的個人面試，也有採用小組面試及團體討論方面的團體面試。

1990年國公立大學中（包括一所私立產業醫科大學）有66所大學的108個學院系採用面試。在多樣的大學入學甄選方式中面試僅次於小論文（見表一），可說面試相當普遍。

表一 日本的大學入學甄選方式概況

區 分		1990年		1989年	
小 論 文	國 立 公 立 私 立 計	大 學	院 系	大 學	院 系
		74	178	63	117
		18	26	17	28
		1	1	1	1
		93	205	81	146
面 試	國 立 公 立 私 立 計	54	95	45	60
		11	12	10	11
		1	1	1	1
		66	108	56	72
術 科	國 立 公 立 私 立 計	56	62	55	61
		6	8	6	8
		62	70	61	69
		33	43	32	42
英文聽力	國 立 公 立 私 立 計	6	9	6	9
		1	1	1	1
		40	53	61	52
		不考學力測驗，而僅以小論文或面試等方式甄選	國 立 公 立 私 立 計	64	167
15	20			13	18
79	187			63	109

1. 日本大學醫學系的面試狀況

以日本大學的醫學系面試實施的演變來看，1978年國立大學只有1

校(2.6%)實施，1979年激增為13/38(34.2%)，到了1989年又增為23/42(54.8%)；國立大學採行面試者已超過半數。公立大學在1978年只占3/8(37.5%)，到了1989年增為5/8(62.5%)。而私立大學原本就有26/28(92.9%)實施面試，最近仍維持27/29。

早在1977年日本醫學教育學會就對大學醫學系學生的甄選提出六項建議：

- (1)明確表示醫學系學生所需具備的資質。
- (2)以共通第一次學力測驗的成績和高中調查書作初步篩選。
- (3)各大學第二次考試應廢除學科測驗，而以面試，小論文等，評量學生就讀醫學系的適性。
- (4)高中調查書的評量包括成績與在校各項活動紀錄。
- (5)綜合評鑑：應以多元的資料來評量學生的適性。
- (6)甄選研究：實施的結果應加以反省和作追蹤調查。

上述所謂的適性應包括智能、學力、技能、人格與身體等五大要素，而學力測驗則只評量到適性的一小部份，不能稱得上是健全的入學考試。

根據日本某醫科大學入學實施面試與入學後的學習成績比較，發現下列幾點相關性：

- (1)面試成績高者，大學的一、二兩年的基礎課程的表現亦較佳。
- (2)實施面試的初期(前一、二年)，三位面試委員評分的一致性較低，到了第三年，委員的面試經驗增加，評分的一致性顯著增高。而後因受試者人數增力，面試時間由10分鐘縮短為7分鐘，打中間分數的委員增加，而評分的一致性也降低。
- (3)面試與大學入學學力測驗成績幾乎沒有相關性，只有第三年委員評分一致性較高時，較有預測性。
- (4)女性學生面試成績普遍比男性偏高，原因可能是
 - a.女性一般入學後用功認真、成績好。
 - b.面試委員幾乎都是男性，因此對女性打分較高。
 - c.醫學系的女性少，面試委員有以稀為貴的心理作祟。

在此亦可看出面試若時間增多，且經驗有所累積，則可以增加其準確性，而且面試的好壞，對於將來入學後的學習仍有相當的預測性。但是面試委員可能因考生的性別不同而影響評分的客觀性。

二、我國各種資優保送升大學的面試實施概況

我國現行資優保送升大學的甄試，可分數學與自然科、語文科與藝能等，現就此三類甄試中面試的實施狀況，分別各就其中的一科，經收集資料請教曾經參與過面試的教授，整理歸納如下：

(一)數學與自然科資優保送(生物科為例)

教育部舉辦數學暨自然科資優保送至今已超過十年，生物科有關甄選的過程與方式，可供推薦甄選實施參考，其中的面試部份更值得本研究參考。

學生在通過性向測驗後參加為期五天的研習營，在研習營中評審透過(1)生物學力測驗、(2)實驗成果發表、(3)面談等方式評量學生。

面試分為植物與動物兩組，面試委員各4人，學生兩組都需參加。由學生臨場報告，可以看出其反應與思考能力。

評分標準為：(1)探討專題的了解程度(10%)、(2)探討專題設計實踐的能力與創意(20%)、(3)實驗裝置與操作的能力(10%)、(4)整理資料、組織的能力(20%)、(5)文字與口頭表達的能力(10%)、(6)對問題回答應變能力(20%)。研習營的筆試成績占20~30%，面試的臨場反應占30%，研究報告的內容占60~70%。面試除了瞭解報告中的組織與量化概念，更可瞭解學生的志向以及對該系的興趣與動機。

(二)語文科資優保送(國文科為例)

國文科以(1)命題作文、(2)設定情境作文、(3)自由創作、(4)閱讀測驗(一)(二)(測驗學生文言文與白話文的能力)、(5)讀書心得報告寫作、(6)文知能綜合測驗、(7)面談等七項測驗評量資優學生，每項各占一百分總分共七百分。

面談部份是由九所國立大學中文系系主任，分三組與所有學生進面談，各組主題分別為(1)「高中課本」(含文化基本教材)、(2)課外物、(3)「寫作、興趣、性向」，希望從面談過程中，發現學生學習與研究之潛能。

面談的評分以100分為滿分，評分項目的占分比例為：學習潛能30%、基本學識20%、特殊才能20%、應答能力20%、儀態10%。面試委員交叉，一對一的方式讓考生作答。委員參加面談每次5人，一次面談30分鐘。原則上評分在70至90分之間，其中特優者可打到95分，而表現

二、我國各種資優保送升大學的面試實施概況

我國現行資優保送升大學的甄試，可分數學與自然科、語文科與藝能科等，現就此三類甄試中面試的實施狀況，分別各就其中的一科，經收集資料，請教曾經參與過面試的教授，整理歸納如下：

(一)數學與自然科資優保送（生物科為例）

教育部舉辦數學暨自然科資優保送至今已超過十年，生物科有關甄選的過程與方式，可供推薦甄選實施參考，其中的面試部份更值得本研究參考。

學生在通過性向測驗後參加為期五天的研習營，在研習營中評審者透過(1)生物學力測驗、(2)實驗成果發表、(3)面談等方式評量學生。

面試分為植物與動物兩組，面試委員各4人，學生兩組都需參加。經由學生臨場報告，可以看出其反應與思考能力。

評分標準為：(1)探討專題的了解程度(10%)、(2)探討專題設計實驗的能力與創意(20%)、(3)實驗裝置與操作的能力(10%)、(4)整理資料與組織的能力(20%)、(5)文字與口頭表達的能力(10%)、(6)對問題回答的應變能力(20%)。研習營的筆試成績占20~30%，面試的臨場反應占10%，研究報告的內容占60~70%。面試除了瞭解報告中的組織與量化的概念，更可瞭解學生的志向以及對該系的興趣與動機。

(二)語文科資優保送（國文科為例）

國文科以(1)命題作文、(2)設定情境作文、(3)自由創作、(4)閱讀測驗(一)(二)（測驗學生文言文與白話文的能力）、(5)讀書心讀報告寫作、(6)語文知能綜合測驗、(7)面談等七項測驗評量資優學生，每項各占一百分，總分共七百分。

面談部份是由九所國立大學中文系系主任，分三組與所有學生進行面談，各組主題分別為(1)「高中課本」（含文化基本教材）、(2)課外讀物、(3)「寫作、興趣、性向」，希望從面談過程中，發現學生學習與研究之潛能。

面談的評分以100分為滿分，評分項目的占分比例為：學習潛能30%、基本學識20%、特殊才能20%、應答能力20%、儀態10%。面試委員以交叉，一對一的方式讓考生作答。委員參加面談每次5人，一次面談30分鐘。原則上評分在70至90分之間，其中特優者可打到95分，而表現不

好的也可打到65分。最後將三組九位委員的評分加以平均，作為面談的成績。

參、問卷調查結果

一、面試的目的

根據第一次問卷的調查結果得知，整體而言，面試主要的目的較注重瞭解學生的(1)科系興趣、(2)思考能力、(3)表達能力等，其他如：心理系經由面試瞭解學生在心理學的發展潛力，而農化系土壤肥科組別透過面試瞭解考生的人生目標。八十三學年度推薦甄選實施後的問卷調查，得知大學校系以面試評量考生的目的依次為：1. 表達能力(95.3%)，2. 科系興趣(88.6%)，3. 思考能力(86.6%)，4. 人格特質與價值觀(81.2%)，5. 校系認同(63.8%)，6. 特殊才能(58.4%)，7. 檢驗資料(38.9%)，8. 學習態度等等。

二、配合面試實施的甄選項目

第一次問卷，大學院系認為與面試配合實施的甄選項目依其重要性為序排列(1)性向測驗、(2)筆試、(3)推薦函等。建議能與面試配合的甄選項目如：建築系要求作品集，心理系希望有人格測驗，資訊系要考生有程式設計基礎，新聞系希望參考考生的寫作作品或日記，數學系可能要求考生在電腦方面應用能力等。

大學校系實施面試時配合項目依序為學科筆試(25.5%)、性向測驗與推薦信函各(14.1%)、小論文(13.4%)、術科測驗(11.4%)、媒體設備(7.4%)、作文(6.0%)、實驗(4.7%)、外語會話(4.0%)、其他(24.2%)。其中文學院重視與學科筆試作文、術科與性向測驗等的配合，理學院著重與學科筆試、推薦信函與實驗的配合，工學院則注重與學科筆試的配合，醫學院則注重與性向測驗、學科筆試的配合。

三、面試型態

就面試型態而言，兩次問卷結果大致相同。八十三學年度推薦甄選問卷結果得知大學校系的面試型態仍以個人一次面試居多(58.3%)，其次為個人兩場或多場面試(28.9%)，有的學系依面試目的不同加以區分，如水產食品系將面試分三場：(1)校系的興趣與認同，(2)考生人格特質與價值觀，(3)專業能力

以及高中所學的專業知識或特殊技能等；又如語文教育系將專業面試依性的不同分成五個場次：(1)教育理念，(2)國學常識，(3)高中國文，(4)文法、體、修辭、應用文，(5)說故事。採用團體一次面試與團體兩場或多場面試學系則較少，各占6.7%與4.7%。在實施團體面試時，除了瞭解考生的反應應變能力外，面試委員也會盡量讓讓每一位考生都有作答的機會。學系對一般性與專業性的面試內容均相當重視，若為個人一次面試，則較多採一般專業混合面試，若分場次才將一般與專業面試分別進行。

整體而言、一次面試的考生人數以採個人面試最多占92%，由於部份系分兩場以上面試，因此有些學系一次面試時間僅占5分鐘，但若為團體面試則需面試時間較長。大體上，面試時間在10-20分者最多約占七成。

四、面試可能面臨的問題

根據第一次問卷，請教授列出三項若該系採用面試時，可能會面臨的問題(負面影響)。(1)學系最擔心的是增加學系的負擔，(2)學生可能面試怯場而表現失常，(3)人情壓力等問題。而大學校系本次實施面試有四成左右認為並無問題，而其他學系認為的問題依序為：

1. 短時間內無法看出考生特長(37.6%)
2. 考生易怯場，以致表現失常(29.5%)
3. 增加學系負擔(24.8%)
4. 人情壓力(5.4%)
5. 面試委員經驗不足，難以有效評量(4%)
6. 其他(9%)，其他問題諸如：
 - (1)有些委員不瞭解中學教材，命題離開教材範圍。
 - (2)經費不足，部分學系開銷透支。
 - (3)因空間不夠，沒有設置學生家長休息區。
 - (4)短時間無法看出是否真合乎學系所需。
 - (5)學系本身面試經驗不足。
 - (6)面試時間太長，學系負擔過重。

五、面試適用性

關於面試可能達到的效果，第一次問卷調查的結果如表二。經由本次推薦甄選問卷調查結果得知學系大都認為面試，最可以評量考生的表達能力同時可大致瞭解考生的科系興趣及檢驗資料。至於人格特質與價值觀、思

以及高中所學的專業知識或特殊技能等；又如語文教育系將專業面試依性質的不同分成五個場次：(1)教育理念，(2)國學常識，(3)高中國文，(4)文法、文體、修辭、應用文，(5)說故事。採用團體一次面試與團體兩場或多場面試的學系則較少，各占6.7%與4.7%。在實施團體面試時，除了瞭解考生的反應與應變能力外，面試委員也會盡量讓讓每一位考生都有作答的機會。學系對一般性與專業性的面試內容均相當重視，若為個人一次面試，則較多採一般專業混合面試，若分場次才將一般與專業面試分別進行。

整體而言、一次面試的考生人數以採個人面試最多占92%，由於部份學系分兩場以上面試，因此有些學系一次面試時間僅占5分鐘，但若為團體面試則需面試時間較長。大體上，面試時間在10-20分者最多約占七成。

四、面試可能面臨的問題

根據第一次問卷，請教授列出三項若該系採用面試時，可能會面臨的問題（負面影響）。(1)學系最擔心的是增加學系的負擔，(2)學生可能面試怯場而表現失常，(3)人情壓力等問題。而大學校系本次實施面試有四成左右認為並無問題，而其他學系認為的問題依序為：

1. 短時間內無法看出考生特長(37.6%)
2. 考生易怯場，以致表現失常(29.5%)
3. 增加學系負擔(24.8%)
4. 人情壓力(5.4%)
5. 面試委員經驗不足，難以有效評量(4%)
6. 其他(9%)，其他問題諸如：
 - (1)有些委員不瞭解中學教材，命題離開教材範圍。
 - (2)經費不足，部分學系開銷透支。
 - (3)因空間不夠，沒有設置學生家長休息區。
 - (4)短時間無法看出是否真合乎學系所需。
 - (5)學系本身面試經驗不足。
 - (6)面試時間太長，學系負擔過重。

五、面試適用性

關於面試可能達到的效果，第一次問卷調查的結果如表二。經由本次推薦甄選問卷調查結果得知學系大都認為面試，最可以評量考生的表達能力，同時可大致瞭解考生的科系興趣及檢驗資料。至於人格特質與價值觀、思考

能力、校系認同、特殊才能則有一小部份的學系認為較不易掌握。大多數學系(98%)認為面試可作為指定項目甄試評量之一。

表二 面試可能達到的效果

項	目	是(人)(%)	否(人)(%)
瞭解考生是否符合該系特色		113(81)	14(10)
瞭解考生筆試無法考出的能力		94(68)	14(10)
瞭解考生的資料與能力		87(63)	12(90)
瞭解考生的專長		78(56)	16(12)
其他		3(2)	
未答		15(11)	

肆、面試實驗

本研究根據問卷所提面試類型，歸納出個人、團體、團體討論等三種代表性的面試方式，分兩次進行模擬實驗。實驗 I 為個人面試與團體面試，實驗 II 為團體討論面試。此外亦見習國際化學奧林匹亞選拔賽的面試過程。綜合上述經驗，提出面試類型與面試實施流程建議如下，供各學系實施面試時參考。

(一)面試實施流程(圖一)

根據本研究的兩次面試實驗結果，以及一次化學研習營的見習後，建議面試實施流程如圖一：

□面試委員會

1. 確定面試目的

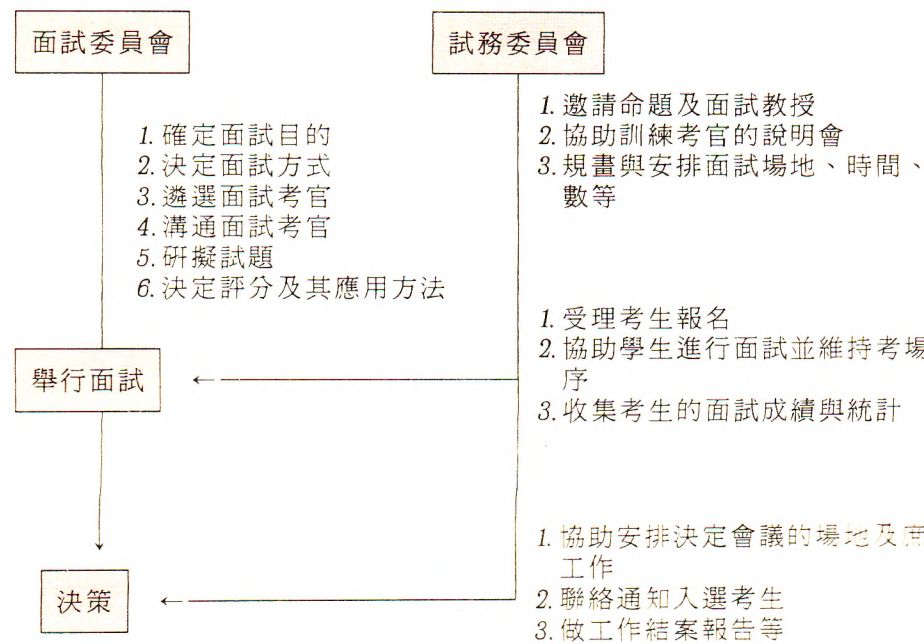
先規劃面試涵蓋的層面及重點，並規劃本次甄選的特定目的，以決定面試要達到目標如：

(1)一般性面試內容

- a. 興趣、性向、b. 人格特質與價值觀、c. 表達能力、d. 校系認同、e. 特殊能力、f. 思考能力、g. 檢驗資料、h. 專業能力、i. 面試態度、禮貌、j. 其他

(2)專業知識內容

- a. 專業表達能力、b. 學科興趣與性向、c. 特殊專業技能、d. 思考能力、e. 實驗操作能力、f. 實驗內容理解程度、g. 檢驗資料、h. 學科專業能力、i. 面試態度、禮貌、j. 其他



圖一 面試實施流程

2. 面試方式的決定

(1)面試形態－考生人數 a. 個人面試 b. 團體面試

面試委員人數多寡

面試時間長短

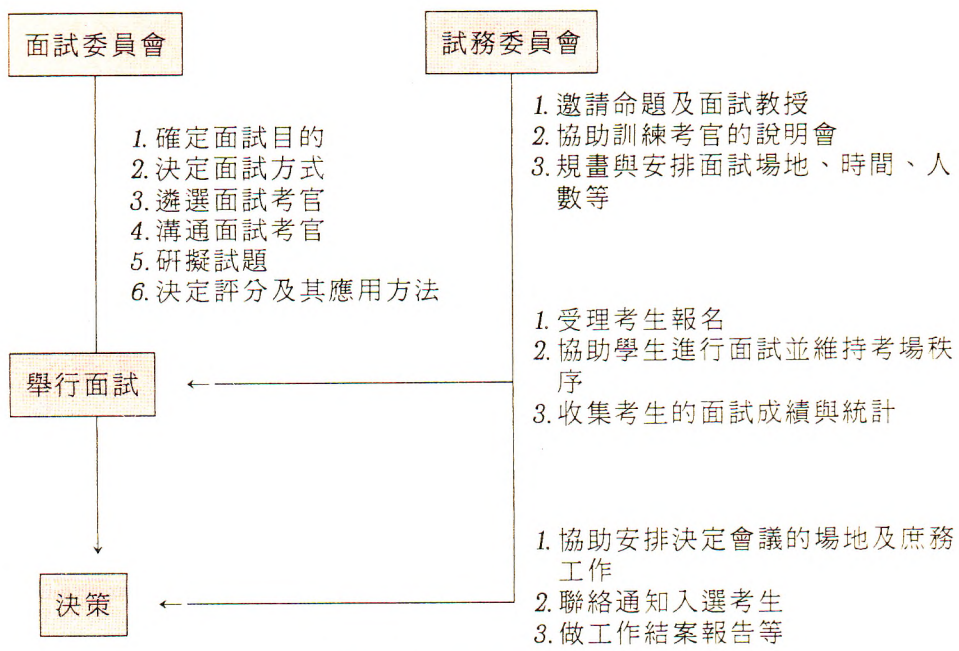
面試內容：

- a. 一般性面試
- b. 專業知識面試
- c. 一般專業混合型面試

面試進行方式：

- a. 事前資料閱讀後進行面試
- b. 配合實驗面試
- c. 配合術科測驗面試
- d. 一問一答式面試
- e. 討論式面試
- f. 電腦、電視、錄音帶、黑板、投影片等工具輔助面試
- g. 配合小論文、學力測驗

(2)面試的類型



圖一 面試實施流程

2. 面試方式的決定

(1) 面試形態－考生人數 a. 個人面試 b. 團體面試

面試委員人數多寡

面試時間長短

面試內容：

- a. 一般性面試
- b. 專業知識面試
- c. 一般專業混合型面試

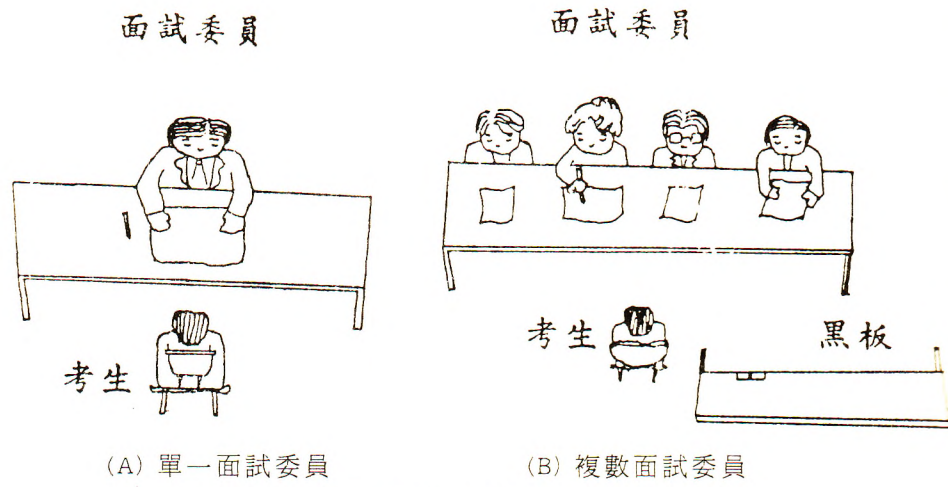
面試進行方式：

- a. 事前資料閱讀後進行面試
- b. 配合實驗面試
- c. 配合術科測驗面試
- d. 一問一答式面試
- e. 討論式面試
- f. 電腦、電視、錄音帶、黑板、投影片等工具輔助面試
- g. 配合小論文、學力測驗

(2) 面試的類型

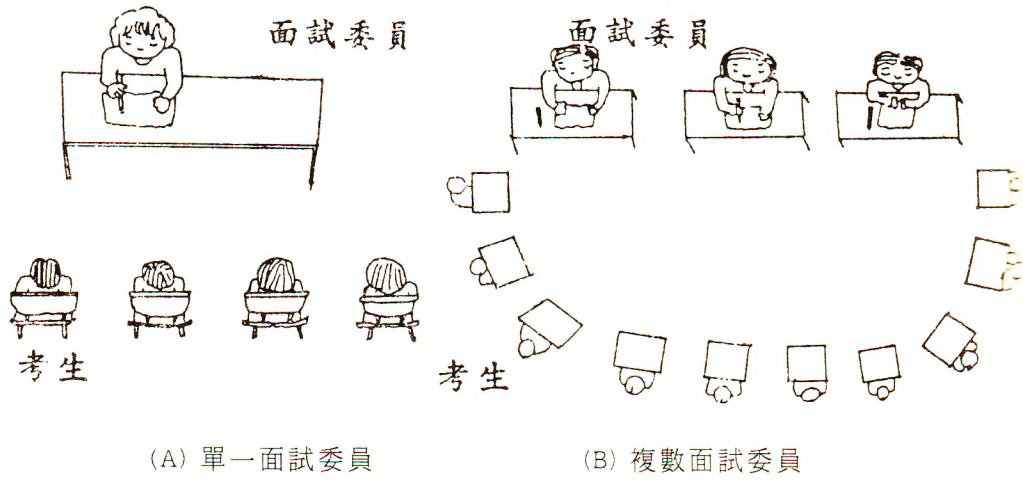
面試的類型綜合面試的形態與進行方式合併考慮，大體可分為四大類。以圖示方式分述如下：

A. 個人一次面試：由一位或數位面試委員對一位考生，進行十至十五分鐘之一般知識或專業知識的口試。（如圖二）



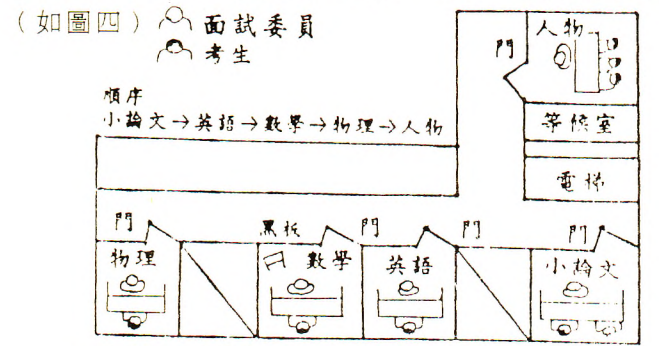
圖二 個人一次面試

B. 團體一次面試：由二位以上之面試委員對一群考生，以三十至六十分鐘之時間，採個別詢問、團體討論觀察、閱讀資料後意見發表，或其他方式評量。（如圖三）

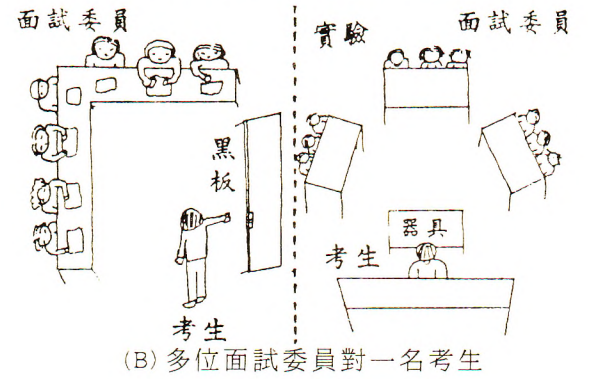


圖三 團體一次面試

C. 個人二次或多次面試：由個別或多數之面試委員對一位考生，各十至二十分鐘，採面試、實驗、術科、小論文等方式配合評量

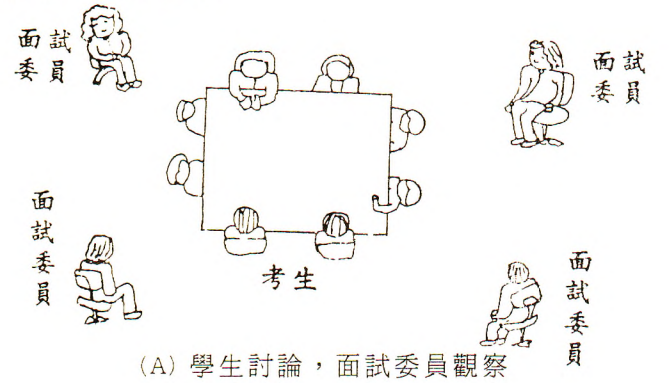


(A) 單一或多位面試委員對一位考生



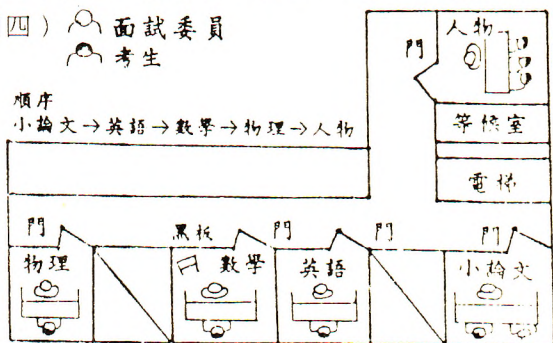
圖四 個人二次或多次面試

D. 團體二次或多次面試：由多位面試委員對一群考生，以各十五至三十分鐘之時間，採個別說明、團體討論或看錄影帶後發表等方式評量。（如圖五）

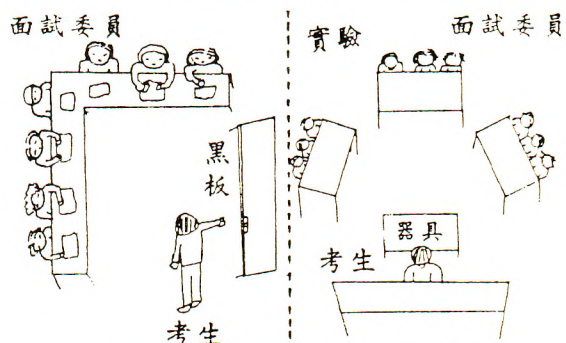


C. 個人二次或多次面試：由個別或多數之面試委員對一位考生，以各十至二十分鐘，採面試、實驗、術科、小論文等方式配合評量。

(如圖四) 面試委員
考生



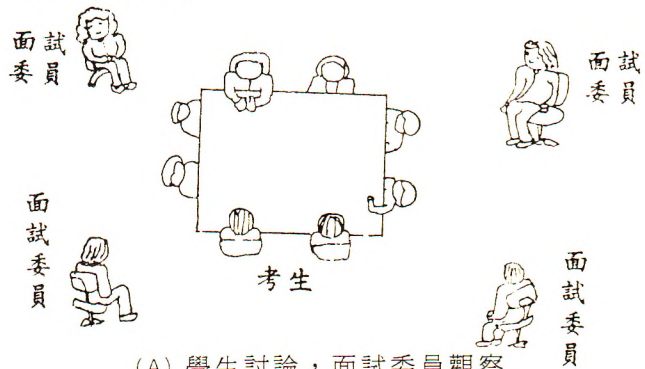
(A) 單一或多位面試委員對一位考生



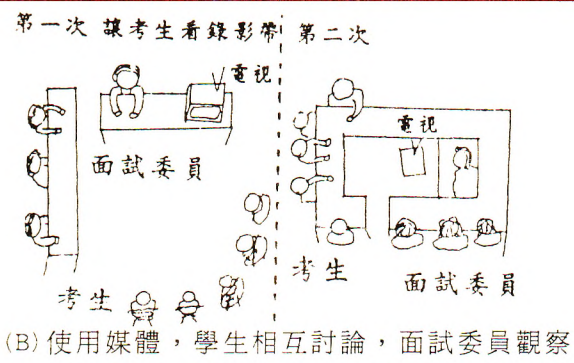
(B) 多位面試委員對一名考生

圖四 個人二次或多次面試

D. 團體二次或多次面試：由多位面試委員對一群考生，以各十分至五十分鐘之時間，採個別說明、團體討論或看錄影帶後發表等方式評量。(如圖五)



(A) 學生討論，面試委員觀察



圖五 團體二次或多次面試

3. 面試委員的人選

(1) 一般性面試委員：

除該系教授最好有1人參與外，亦可邀請系外人員提供協助，但最好具有下列幾項條件：

- 必須是教師，且對該校或院系有相當程度的認識
- 瞭解學生的特質
- 有良好的溝通能力
- 最好有心理及教育的知識
- 面試所費人力甚多，最好是體力足以勝任者

(2) 專業知識面試委員：

- 至少有一位該系的教授，因為較瞭解該系對專業的需要
- 如邀請外系的教授，則須考慮其專業知識是否相關
- 有良好溝通能力
- 體力足以勝任者

4. 面試委員的講習會

- 使每一位委員能清楚的瞭解自己的工作分配。
- 訓練委員面談的基本技巧，如：不宜提示作答、問題不宜集中在同一類的問題、不同考生的問題內容不應有太大差異、詢問考生的態度、委員本身的言行舉止。
- 培訓委員研擬面試題目的適宜性
- 溝通評分的方式與其注意事項

5. 研擬面試題目

- 擬寫一般性面試或專業知識題目，命題方向要與面試的題目相符。
- 題目最好按評量的方向設計，評量一種能力最好用同一類問題問考

生，且命題的內容不宜偏頗，以求公平。

- 試題可有後續的問題，但同一問題其後續問題的多寡宜平均。
- 團體面試的命題要有可討論或爭議性質，較易觀察考生的思考方式、邏輯推理、以及表達等能力。
- 題目形式必須考慮面試的形態，如時間、面試委員、考生人數、及與面試進行的方式相配合。

6. 決定評分及其應用方式

- 決定評分的方式（如：百分制、等級制、上、中、下三級、及格等）
- 決定成績的應用方式（如：檢定、採計、參酌）
- 決定面試與其他測驗或資料的配合比例
- 不同組或者是複數面試委員的評分後的計分方式，可採統
 - 平均
 - 最高分與最低分不列入計算
 - 最高與最低等級者，經說明後得以採計
 - 有特殊專長的面試委員加重計分
- 所有委員的面試成績最後處理方式
 - 以各委員紙上評定的成績作決定
 - 全部面試成績經由全體委員討論後決定
 - 將各面試小組委員評定之成績化為標準分數後評分高低

(二) 試務委員會

1. 面試準備工作

- 協助邀請負責面試及命題之教授。
- 協助舉辦委員進行面試之訓練說明會、講習或協調。
- 面試考場、時間、人數等規劃與安排：
 - 應注意各考場相距不宜太遠。
 - 安排並準備考場位子以及進行面試所需黑板、錄影機等設備。
 - 安排考場並注意環境與隔音。
 - 考生面試的時間、場地、次序、面試形態、面試注意事項，最結果的通知等，先連絡考生。
 - 提供考生到該校應考時，大學附近可住的旅館、交通、時刻表路標。
 - 準備考生面試，考前所需之參考資料。

生，且命題的內容不宜偏頗，以求公平。

- (3) 試題可有後續的問題，但同一問題其後續問題的多寡宜平均。
- (4) 團體面試的命題要有可討論或爭議性質，較易觀察考生的思考方式、邏輯推理、以及表達等能力。
- (5) 題目形式必須考慮面試的形態，如時間、面試委員、考生人數、以及與面試進行的方式相配合。

6. 決定評分及其應用方式

- (1) 決定評分的方式（如：百分制、等級制、上、中、下三級、及格制等）
- (2) 決定成績的應用方式（如：檢定、採計、參酌）
- (3) 決定面試與其他測驗或資料的配合比例
- (4) 不同組或者是複數面試委員的評分後的計分方式，可採紇
 - a. 平均
 - b. 最高分與最低分不列入計算
 - c. 最高與最低等級者，經說明後得以採計
 - d. 有特殊專長的面試委員加重計分
- (5) 所有委員的面試成績最後處理方式
 - a. 以各委員紙上評定的成績作決定
 - b. 全部面試成績經由全體委員討論後決定
 - c. 將各面試小組委員評定之成績化為標準分數後評分高低

(三) 試務委員會

1. 面試準備工作

- (1) 協助邀請負責面試及命題之教授。
- (2) 協助舉辦委員進行面試之訓練說明會、講習或協調。
- (3) 面試考場、時間、人數等規劃與安排：
 - a. 應注意各考場相距不宜太遠。
 - b. 安排並準備考場位子以及進行面試所需黑板、錄影機等設備。
 - c. 安排考場並注意環境與隔音。
 - d. 考生面試的時間、場地、次序、面試形態、面試注意事項，最後結果的通知等，先連絡考生。
 - e. 提供考生到該核應考時，大學附近可住的旅館、交通、時刻表及路標。
 - f. 準備考生面試，考前所需之參考資料。

- (4)其他庶務性事宜之安排。
2. 面試當天工作
- (1)受理考生報到並檢驗應考證件。
 - (2)安排考生應考順序，使面試得以順利進行，並維持考場的秩序。
 - (3)收集各處考場各考生成績，加以統計以提供委員會開會決議時參考。
 - (4)安排會場提供委員在面試完畢後，開會決議各考生面試最後結果。
 - (5)其他庶務性事宜之安排。
3. 面試完畢後工作
- (1)聯絡通知入選之考生。
 - (2)做工作結案報告…等。

伍、結論與建議

現今各國大學入學的甄選方式都趨向多元化，並且認為面試能評量特質等，因此不但能夠瞭解考生是否符合該系的特色，更能測出筆試所無法評量的能力，因此面試可作為評量考生的重要方法之一。

由上述文獻探討、小組討論、問卷調查以及深訪問，關於面試研究的結果，歸納如下：

一、面試類型相關建議：

- (一)實施面試的方式相當多樣化，不但可檢驗考生各項資料（如高中成績、推薦書、作品、小論文等），更可與實驗、術科、資料閱讀、小論文、外語會話等配合。面試的形式也分個人面試、團體面試、及團體討論面試等。
- (二)參考面試實施流程，面試事前周密規劃，各學系教授與庶務人員充分的配合實行，是否有充裕的經費也是面試成功與否的重要因素之一。
- (三)從本研究結果得知個人面試要比團體面試較為學院系所接受，因為個人面試較為公平、客觀，個人的表現不會受到團體的影響，同時內向的考生也較不吃虧。
- (四)影響面試的公平性與客觀性最主要因素在於面試委員，因此委員的遴選與講習，成為相當重要的一環。委員除了要有專業的素養與經驗外，更需善於傾德，以輕鬆而幽默，不偏不倚的態度，並使考生不感受到時間

的壓力，讓考生能祛除心理的緊張，做充分發揮。

- (二)大學院系可藉面試達到與考生雙向溝通的效果。面試不但可評量出考生的校系認同、入學意願、動機、興趣以及專業知識，更重要的是可在面試的過程中給與考生確認學系所需人才如何、考生應具備何種知識與條件、以及該學系所具有的特色，對人才培育方向，甚至將來的就業趨勢等。因此面試可達到考生與學系兩者之間進一步的溝通與確認。

二、評量方式相關建議：

面試的評量方式與面試委員、考生人數、面試形式、時間、面試委員專業及成績的應用等都有關係。如何規劃評量方式以提高其公平與公正性，本研究的建議如下：

- (一)先確定面試目的，以決定如何採納其成績（採計、參酌、或檢定）。則上，評分時面試委員不宜太少，以避免不公或專權。
- (二)面試的成績供作「檢定」之用時，其評分方式宜採用等級評分，盡量學生程度的高低作明顯的區分。
- (三)由於面試委員有直觀的評分差異，最好先訂出評分的上下限，並且依量的內容分項計分，而評量標準各委員間需有充分的共識。
- (四)不同面試委員對同一考生的評分高、低差距過大時（如20/100分以上）於評審會議中說明評分理由，才得以採納。
- (五)評分若超過規定的評分上下限時，需說明理由。
- (六)面試委員人數足夠時（7人以上），可考慮對同一位考生的所有評分中最高或最低者不列入計分，以減低某些委員評分過高或過低所可能造成不公平。
- (七)分組進行面試時評分應標準化，以免不同小組間評分寬鬆不一。
- (八)不同專業的委員在評分上雖可有不同的比重，但需考慮其他委員在評上的制衡，以免由一人專斷與掌控。
- (九)面試時間的長短、一次面試人數的多寡，及委員的主觀判斷都會影響分分的準備性，因此面試完畢後應評審會討論以作最後的決定。
- (十)問卷得知有一半以上的委員贊同將原始分數平均即可。相同的委員評所有考生，由於評量的尺度一致較可維持評分的公平性。

三、維持面試公平性相關建議：

- (一)安排記錄者，負責記錄考生作答內容。

的壓力，讓考生能祛除心理的緊張，做充分發揮。

(三)大學院系可藉面試達到與考生雙向溝通的效果。面試不但可評量出考生的校系認同、入學意願、動機、興趣以及專業知識，更重要的是可在面試的過程中給與考生確認學系所需人才如何、考生應具備何種知識與條件、以及該學系所具有的特色，對人才培育方向，甚至將來的就業趨向等。因此面試可達到考生與學系兩者之間進一步的溝通與確認。

二、評量方式相關建議：

面試的評量方式與面試委員、考生人數、面試形式、時間、面試委員的專業及成績的應用等都有關係。如何規劃評量方式以提高其公平與公正性，本研究的建議如下：

- (一)先確定面試目的，以決定如何採納其成績（採計、參酌、或檢定）。原則上，評分時面試委員不宜太少，以避免不公或專權。
- (二)面試的成績供作「檢定」之用時，其評分方式宜採用等級評分，盡量將學生程度的高低作明顯的區分。
- (三)由於面試委員有直觀的評分差異，最好先訂出評分的上下限，並且依評量的內容分項計分，而評量標準各委員間需有充分的共識。
- (四)不同面試委員對同一考生的評分高、低差距過大時（如20/100分以上）應於評審會議中說明評分理由，才得以採納。
- (五)評分若超過規定的評分上下限時，需說明理由。
- (六)面試委員人數足夠時（7人以上），可考慮對同一位考生的所有評分中，最或最低者不列入計分，以減低某些委員評分過高或過低所可能造成的不公平。
- (七)分組進行面試時評分應標準化，以免不同小組間評分寬鬆不一。
- (八)不同專業的委員在評分上雖可有不同的比重，但需考慮其他委員在評分上的制衡，以免由一人專斷與掌控。
- (九)面試時間的長短、一次面試人數的多寡，及委員的主觀判斷都會影響評分的準備性，因此面試完畢後應評審會討論以作最後的決定。
- (十)問卷得知有一半以上的委員贊同將原始分數平均即可。相同的委員評量所有考生，由於評量的尺度一致較可維持評分的公平性。

三、維持面試公平性相關建議：

- (一)安排記錄者，負責記錄考生作答內容。

- (二)面試時可考慮錄音或錄影，以便查核成績時有所依據。
- (三)面試順序以抽籤決定，且面試期間考生不宜相互交談。
- (四)面試評分可嘗試使用評審信度決策支援系統（吳統雄，民83），作為決策參考。
- (五)可邀請系外之公正人士參與，如校友、校外教授等有相關專業素養者。
- (六)委員評分後若採用開會方式最後決議，則應由系上較資淺的委員先發言或先投票，以避免因過分尊重長者意見而失去客觀。
- (七)面試委員名單宜事先保密，屆時抽籤決定組別，分別進行面試。
- (八)可考慮公告週知「凡使用人情壓力者不予錄取，以示公平公正原則」。

參考文獻

- 郭生玉等（民80），**大學聯考對高中教育的影響**，大學入學考試中心。
- 曾慧敏（民79），提高口試效能之重要性，**選考週刊**。
- 中島直忠（民75），世界的大學入試，**時事通信社**。
- 大學入學考試中心（民80），**第三次研討會參考資料**。
- 大學入學考試中心（民79），**第二次研討會各國入學制度參考資料**。
- 旺文社（民79），全國大學推薦入學年鑑，**螢雪時代**9月號。
- 蕭次融（民80），**推薦入學方式之研究**，大學入學考試中心。
- 蕭次融（民81），**推薦入學方式之研究報告(二)推薦方法與甄選辦法之研擬**，大學入學考試中心。
- 日本大學入試中心（民76），**大學入學考試研究的動向**，第5號。
- 日本大學入試中心（民78），**今後的大學入試**。
- 國立台灣師範大學科學教育中心（民78），**教育部七十七學年度中學數學及自然學科資賦優異學生輔導升學總報告**。
- 國立台灣大學文學院國文系（民79），**教育部七十九學年度高級中學國文學科資賦優異學生輔導總報告**。
- 吳統雄（民83），**評審信度決策支援系統的研究**，世界新聞傳播學院資訊管理學系。
- 姚霞玲等（民81），**推薦甄選入學面試類型與其評量方式研究**，大學入學考試中心。
- 姚霞玲（民83），**八十三學年度推薦甄選探究**，大學入學考試中心。

謝誌：本研究係由大學入學考試中心以研究專案—編號「研-44」才資助，並承蒙過去曾接受第一階段問卷調查的教授以及曾參加八十三學年推薦甄選大學院系教授撥冗協助作答問卷，本中心研發處同仁共同深度訪員資訊管理處連秋華小組協助統計問卷資料，李佳玲、邱美智小組、翁國林生擔任助理，蕭次融教授指導，以及區雅倫、舒琮慧女士參與第一階段研究在此表示謝意。

姚霞玲，日本筑波大學教育學碩士，現任大學入學考試中心研人員。

謝誌：本研究係由大學入學考試中心以研究專案－編號「研－44」方式資助，並承蒙過去曾接受第一階段問卷調查的教授以及曾參加八十三學年度推薦甄選大學院系教授撥冗協助作答問卷，本中心研發處同仁共同深度訪問，資訊管理處連秋華小組協助統計問卷資料，李佳玲、邱美智小組、翁國楨先生擔任助理，蕭次融教授指導，以及區雅倫、舒琮慧女士參與第一階段研究，在此表示謝意。

姚霞玲，日本筑波大學教育學碩士，現任大學入學考試中心研究人員。