

110 年特種考試地方政府公務人員考試試題

等 別：四等考試

類 科：人事行政

科 目：現行考銓制度概要

考試時間：1 小時 30 分

一、我國現行法律規定中央政府機關應進行員額評鑑，以做好員額管理工作。請就評鑑範圍、執行程序和結果運用三個面向，探討機關員額評鑑的重要意涵。(25 分)

《考題難易》：★★★

《解題關鍵》：旨揭題意著重在考生能就員額評鑑之範圍、執行程序和結果運用三個面向，探討機關員額評鑑之重要意涵。可分「前言」、「本文」及「結語」三段論述。

【擬答】：

「員額評鑑」目的在於使機關員額配置與運用，能更契合機關策略發展及未來業務發展目標。若從字義觀之，員額評鑑應該只是「數人頭」的工作而已，即評估機關現有人員數額是否應予增加或減少，但是若從相關法制與執行方式的歸納，員額評鑑似乎應對組織與人員進行全面性的檢視，以下先就法制面說明現行員額評鑑機制之內涵及辦理原則，並分別從評鑑範圍、執行程序，以及結果運用等三面向，闡述機關員額評鑑的重要意涵如次：

(一)現行員額評鑑機制之內涵：

中央政府機關總員額法關於員額評鑑的內容，歸納如下：

1. 各機關應定期評鑑所屬人力之工作狀況，並依相關法令對於不適任人力採取考核淘汰、資遣、不續約、訓練、工作重新指派等管理措施。(§8 I)
2. 機關新增業務時，應先就所掌理業務實際需要及消長情形，調整現有人力之配置；有下列情形之一者，其員額應予裁減或移撥其他機關：一、機關或內部單位裁撤或簡併。二、業務及功能萎縮。三、現有業務由民間或地方辦理較有效率或便利。四、完成國家重大建設、專案業務或計畫等階段性任務。五、實施組織及員額評鑑所為裁減或調整移撥員額之決議。六、實施分層負責、逐級授權，或推動業務資訊化、委任、委託、外包及運用社會資源節餘之人力。七、其他因政策或業務需要須為裁減或調整移撥之情事。(§8 II)
3. 一級機關每兩年應評鑑所屬二級機關員額總數之合理性；二級機關每兩年應評鑑所屬三級機關員額總數之合理性。員額合理性之檢討，應特別著重機關策略和業務狀況配合程度。評鑑結果可要求員額應予裁減或移撥其他機關，移撥員額時，現職人員不得拒絕，但得依相關規定辦理退休、資遣。(§8 III)

(二)現行員額評鑑機制辦理原則：

中央政府機關員額管理辦法係依總員額法第 9 條第 1 項規定所訂定，作為中央各機關（司法院、國營事業機構除外）員額控管的執行標準與依據。茲將其中與員額評鑑有關之辦理原則分述如下：

1. 各機關因業務推動所需之預算員額，應本撙節原則，考量施政優先順序、實際業務消長、組織設置情形及機關人事費或用人費可支應程度，核實配置。(§6)
2. 符合下列情形之一者，報請該管一級機關核定後，實施跨機關員額總量管理：一、職業業務或管轄事務屬性相同或相近。二、管轄事務不同，而轄區相同，且人力性質可相互調任運用。三、業務具有高度協調聯繫關係，或基於業務共同目的之達成，在業務上得分工辦理。四、配合政策或組織調整需要，跨機關統籌運用人力較具效益。(§8)
3. 各機關所需預算員額，經檢討該機關現有業務優先緩急調整、資訊化、行政程序簡化、

公職王歷屆試題 (110 地方特考)

去任務化、地方化、法人化或委外化等方式，可由原配置人力調整運用，不得增加年度預算員額。(§9 I ②)

4. 各一級機關、二級機關對所屬機關之員額評鑑，依下列方式辦理：一、一級機關每兩年應評鑑所屬二級機關人力之工作狀況及員額總數合理性，並應著重機關整體策略與未來業務發展狀況之配合程度。二、二級機關每兩年應評鑑所屬機關人力之工作狀況及員額總數合理性，並應著重機關整體策略與未來業務發展狀況之配合程度。(§15)

(三)從評鑑範圍、執行程序和結果運用三面向探討機關員額評鑑之重要意涵

1. 評鑑範圍—應擴及組織運作各因素

儘管員額數是評鑑主體，但是決定員額數的因素卻涵蓋了機關組織、業務、人力、財務、工作流程與方法，以及其他有關組織運作表現。換言之，評鑑小組所蒐集的資訊，不僅包括個別人員的工作內容，也及於過去三年來組織整體業務推動狀況，甚至於未來可能會採行的人力運用方針，例如是否採行「委外化」、電子化，或業務可能的消長…等，亦即任何可能影響員額的因素，都可能納入評鑑範圍。

2. 執行程序—兼具由上而下與由下而上

整個評鑑程序乃是「由上而下」的，即一級機關評鑑二級機關、二級機關評鑑所屬機關，最後再由一級機關作成決定；另外，各評鑑指標內容呈現則是「由下而上」的，即各受評機關都要根據八項資訊蒐集範圍，以爭取評鑑小組的認可，然而這種雙向執行程序卻使評鑑工作變成「普遍性」與「特殊性」兩對立因素的權衡：一方面，各機關必須儘量將各項條件轉換成普遍性內容，以期能與其他機關相互比較；另一方面，各機關也要根據項目儘量呈現出特殊性，以能爭取最多員額。

3. 結果運用—以員額精簡為原則

儘管評鑑結果應當會包括增加與減少兩類結果，但是由於總員額法已經設定了員額上限，故除非能提出極重要的理由，否則難以增加員額；不僅如此，即便不想增加員額，也可能面臨在總額管制下，其他機關提出請增員額要求後，對本機關員額所可能產生的排擠效應。亦即機關要證明現有組織、業務、人力、財務、工作流程等運作狀況是適當且必要的，才可以維持現有員額，否則，就要依員額評鑑結論分析情形統計表內容，採行精簡措施。

基於上述三面向，員額評鑑對於各機關的重要意涵，除了技術層次的「業務」之外，更具有改變組織既有管理方式，以及人員權利與責任內容的策略意涵。展望未來，員額評鑑勢將成為各級政府機關組織變革的重大影響因素。惟若只是從狹義的人數增減來視之，則評鑑不僅會淪為機關間爭奪人力的「零和」賽局，更可能變成「為評鑑而評鑑」、「為精簡而評鑑」，從而妨害機關正常運作。基此理念，員額評鑑對未來政府組織管理與人力運用的意義，就是注入績效概念，不僅更能確立員額評鑑的正當性與必要性，更能有助於提升整體政府運作績效。

二、何謂職務遷調？職務遷調的主要功能及可能的負面影響為何？試分別討論之。(25分)

《考題難易》：★★★

《解題關鍵》：旨揭題意著重在考生能綜整析論職務遷調之意涵、主要功能及可能的負面影響。可分「前言」、「本文」及「結語」三段論述。

【擬答】：

大凡公務人員任職公部門期間，往往因其能力、經驗條件或業務需要等，必須配合機關作職務或職位之調整，此即涉及職務之晉升及遷調議題，渠等均為公共人力資源管理上提升工作士氣的重要方法。茲依題意分述如次：

(一)職務遷調之意涵

1. 就學理而言

公務人員的調遷主要可分為外調、內調及輪換三種形式。分述如次：

(1)外調：

指從政府機關以外組織調入人員來擔任政府職務。這種調遷主要發生在中、高層的專業或領導職務。有時是基於某計畫而調外來人員填補機關專業不足，或基於不想開設長期職位處理短期事務而實施。後者主要是以借調形式進行，例如從學術機關借調專才到政府部門工作。調任也可以是指從政府機關外調到非政府機關工作，目的是使公務人員能不斷注入民間的經驗和新的思維。

(2)內調：

指公務人員在政府機關內的調動，屬內部交流。內調的原因可能來自機關的變化，如職能轉變；也可能是為了加強某一方面的工作，透過內部調動補充空缺職位；或基於私人理由，如調回原籍照顧父母等，要求轉換工作。

(3)輪換：

指透過定期及制度化的職位輪換，使公務人員熟悉多方面的工作，累積經驗，使其全盤瞭解部門的運作情況，增強宏觀組織協調能力，以利於培養和鍛鍊擔任各種領導職務。因此，輪換與晉升制度息息相關，它是為公務人員仕途發展而做出的一種調動，同時也可降低公務人員因長期擔任同一工作所產生的單調與厭煩的感覺。

2. 就法制而言

(1)公務人員陞遷法第 4 條明定，「公務人員陞遷之實施範圍，係指陞任較高之職務、非主管職務陞任或遷調主管職務、遷調相當之職務」。即採廣義之「陞遷」，將職務之陞任與遷調均納入實施範圍。茲分述如下：

①陞任較高之職務：

依陞遷法施行細則第 2 條第 1 項規定，「所謂陞任較高之職務，係指依法陞任較高職務列等之職務。其職務如跨列二個以上職等時，以所列最高職等高者，為較高之職務；所列最高職等相同時，以所列最低職等高者，為較高之職務」。

②非主管職務陞任或遷調主管職務：

依陞遷法施行細則第 2 條第 2 項規定，「所謂非主管陞任或遷調主管職務，係指非主管依法陞任較高職務列等之主管職務或調任同一陞遷序列之主管職務」。

③遷調相當之職務：

依陞遷法施行細則第 2 條第 3 項規定，「所謂遷調相當之職務，係指依公務人員任用法律調任相當列等之職務」。

(2)公務人員陞遷法第 13 條規定，各機關對職務列等及職務相當之所屬人員，應配合職務性質及業務需要，實施下列各種遷調：

①本機關內部單位主管間或副主管間之遷調。

②本機關非主管人員間之遷調。

③本機關主管人員與所屬機關首長、副首長或主管人員間之遷調。

④所屬機關首長、副首長或主管人員間之遷調。

⑤本機關與所屬機關間或所屬機關間非主管人員之遷調。

前項各種遷調，得免經甄審（選）；其遷調規定，由各主管機關定之。所稱「職務列等及職務相當」，指職務之列等相同或均為跨列二個以上職等職務，所列最高職等相同最低職等不同，及同為主管、同為副主管或同為非主管職務；本機關主管人員與所屬機關副首長得視職務相當（陞遷細 13）。

公職王歷屆試題 (110 地方特考)

(二)職務遷調的主要功能

機關實施職務遷調，具有下列功能：

1. 因應組織業務需要，將人力資源進行較適當的調配。
2. 使人力資源適才適所。
3. 增加員工歷練，擴大工作層面，養成多能員工。
4. 防止弊端，以免員工日久而怠忽職守或矇上欺下。
5. 補救人員遴選的缺失，將職務不能適應或勝任的員工調至適才適所的職位。
6. 增加公務人員的整體性觀點，而非從本單位角度思考問題。
7. 擴大公務人員工作領域及視野，激勵公務人員實現自我。
8. 提供公務人員調整職涯發展之機會，為個人升遷作準備。
9. 調整工作環境，增加工作生活品質。
10. 舒緩個人工作壓力等功能。

(三)職務遷調可能的負面影響

當然，以上係指職務輪調得法而言，若不得法，自有其負功能如次：

1. 培育人才變成埋沒人才。
2. 調整人事解決問題，變成製造問題。
3. 適應業務需要，變成迎合個需求等不良後果。

揆諸上述，現行實務上，依公務人員陞遷法第 13 條及各主管機關訂定之遷調規定，各機關對職務列等及職務相當之所屬人員所實施之各種遷調，仍應審慎為之，即本人與事適切配合之旨，擇優遷調歷練，以拔擢及培育人才。

三、假設您是某地方政府的人事人員，為了配合「2030 雙語國家政策」，長官要求您擬定計畫以提升本府全體公務員英語能力，請依據公務人員訓練進修法的規定，檢具理由說明：您將規劃何種訓練和進修類型？各自具體內容為何？（25 分）

《考題難易》：★★★★

《解題關鍵》：旨揭題意著重在考生能依據訓練進修法的規定，規劃相關訓練和進修類型，以提升本府全體公務員英語能力，並分別敘明規劃理由及各自具體內容。可分「前言」、「本文」及「結語」三段論述。

【擬答】：

雙語公務人才的培育是國家人力資源的發展，也是社會集體學習的動態過程。除了依靠英語教育與訓練設計，更重要地，它需要從系統化及策略性的角度，運用整體性的思惟，洞察部門之間的關聯；並且在複雜的環境中，制定與目標緊密相連的行動方針，以建構有助於政策實踐的環境與體系。茲依題意先述公務人員訓練進修法中訓練與進修之類型，並分述提升本府全體公務員英語能力之訓練及進修計畫之規劃理由及各自具體內容如次：

(一)公務人員訓練進修法中訓練與進修之類型

1. 訓練

依訓練進修法施行細則第 3 條規定，訓練係指為因應業務需要，提升公務人員工作效能，由各機關（構）學校提供現職或未來職務所需知識與技能之過程。復依同細則第 4 條規定，現行本法規範之訓練類型如下：

- (1) 公務人員考試錄取人員訓練：指依公務人員考試法第二十一條規定辦理之訓練。
- (2) 升任官等訓練：指依公務人員任用有關法律辦理，以增進公務人員具備晉升官等所需工作知能之訓練。

公職王歷屆試題 (110 地方特考)

- (3)高階公務人員中長期發展性訓練：指為增進簡任第十職等或相當職務以上公務人員未來職務發展所需知能之訓練。
- (4)行政中立訓練：指依本法第五條規定辦理之訓練。
- (5)專業訓練：指為提升各機關（構）學校公務人員擔任現職或晉升職務時所需專業知能，以利業務發展之訓練，或為因應各機關（構）學校業務變動或組織調整，使現職人員具備適應新職所需之工作知能及取得新任工作專長，所施予之訓練。
- (6)一般管理訓練：指為強化各機關（構）學校公務人員一般領導管理、綜合規劃、管理協調及處理事務之能力為目的之訓練。
- (7)進用初任公務人員訓練：指對依公務人員任用有關法律規定進用或轉任，初次至公務機關（構）學校任職人員所施予之訓練。

2. 進修：

公務人員進修之種類有以下三種：(訓§8、訓細§8)

- (1)入學進修：指由各機關（構）學校選送或公務人員自行申請至國內外政府立案之專科以上學校攻讀與業務有關之學位。
- (2)選修學分：指由各機關（構）學校選送或公務人員自行申請至國內外政府立案之專科以上學校修習與業務有關之學科。
- (3)專題研究：指由各機關（構）學校選送或公務人員自行申請至國內外機關或政府立案之機構、學校從事與業務有關之研究或實習。

進修時間分成以下三種：(訓細§9)

- (1)公餘進修：指公務人員利用非上班時間進修。
- (2)部分辦公時間進修：指公務人員利用一部分之上班時間進修。
- (3)全時進修：指公務人員利用全部之上班時間進修。

(二)提升本府公務員英語能力訓練及進修計畫之規劃理由及具體內容

1. 規劃理由

- (1)英語是國際共通語言，而語言是文化的載體，英語學習不僅只是聽說讀寫技能之增進，更重視國際觀及跨文化溝通能力。
- (2)為培育本府同仁養成自主與終身學習英語之習慣，主動涉獵各領域專業知識，尊重多元文化、具備國際宏觀視野與跨文化溝通能力，進而提升公務服務品質。
- (3)在個人層次，著重於訓練及學習規劃中的需求與動機，並且建議除了加強英語，也提昇公務人員自我導向學習的能力，鼓勵個人更能自主地參與並規劃自己的學習。
- (4)在組織層次，雙語人才的養成不僅是增加英語教育，它還涉及了組織的轉變，包括社會性支持與學習型文化的建立。因此，需要在推動轉變的過程中，運用變革的步驟、提高雙語的意識、建立領導團隊，並透過持續溝通，發揮漣漪的效應。
- (5)為配合「2030 雙語國家政策」，訓練部分，開辦各種英語專業訓練班期；進修部分，則鼓勵善用各種進修管道，自主學習，並運用在地化英語教材，兼顧雙語政策與在地文化發展。

2. 具體內容

訓練部分，本府依英語程度及培訓目標分別辦理「初級」、「中級」及「中高級」英語班期：

(1)中高級班期：

訓練對象為具英語能力（英檢中級以上英語程度）、辦理涉外事務或與英語高度相關業務人員；訓練目標為對於國際禮儀及出國行前準備等有所掌握，加強英語口語表達能

力；辦理班期如國際事務研習班、TED 英語短講研習班等。

(2)中級班期：

訓練對象為具基礎英語能力（初級以上英檢程度）人員；訓練目標為提升跨文化溝通能力，協助市政行銷；辦理班期如公務英語會話班、觀光英語城市行銷、跨文化溝通班等。

(3)初級班期

訓練對象為未具英語能力（未通過英檢）人員；訓練目標為協助同仁通過英語檢定，提升本府公務人員通過英檢比率；辦理班期如多益測驗密集訓練班、在地學習，就地考照多益英檢班等。

另進修部分，則推廣數位學習英語組裝課程，並營造英語學習環境，說明如次：

(1)為鼓勵同仁自主學習，結合行動裝置，推廣多元數位學習，本府於「e 等公務園+」學習平臺依課程性質及難度規劃 4 套組裝英語課程，請各機關學校鼓勵同仁踴躍上網選讀。

(2)請各機關學校配合辦理下列事項：①建立英語人才資料庫，結合機關英語人力資源，共同營造英語學習環境或措施。②組成英語學習團隊，運用現有資源(如員工社團等)辦理讀書會、看影片學英文、網路英語學習、製作英語相關素材等創新作為。③洽簽民間英語學習機構或大專校院(語言學習中心或進修推廣部等)，提供同仁優惠學習資源。

揆諸上述，對於培育雙語公務人力，組織規劃的訓練與個人的進修，都扮演著重要的角色。過去許多實例顯示，縱使有良好的訓練短暫地提高了受訓者的能力，但在課程結束後，如果沒有結合組織層面的元素，訓練成效往往難以維持。雙語公務人才的培育不僅需要英語的教育，它更需要以系統性與策略性的思維，從組織、個人的面向來規劃，把個別單位的視角整合起來。讓國家人力資源發展的政策推動更貼近實務的情況，以期達到預設的目標與效果。

四、我國公務人員考試中的口試可分為那幾種類型？透過這些不同口試類型的評量，其具有何種人才選拔和發展的意義？請分別討論之。(25 分)

《考題難易》：★★★★

《解題關鍵》：旨揭題意著重在考生能綜整析論公務人員口試之類型，以及透過不同口試類型評量所具有人才選拔和發展之意義。可分「前言」、「本文」及「結語」三段論述。

【擬答】：

我國公務人員考選制度長期以來在公平、公正、公開的制度價值上受到肯定，但是在用人考試效度上，仍有大幅改善的空間。從英、美、韓、日本的考試方法、流程和考試題目內容來加以觀察，則可發現不論其文官制度屬於「職涯」制度（韓、日）或「職位」（英、美）制度，幾乎全部都採用口試來做為最後考選用人的判斷，爰口試實具有評量人才選拔和發展的意義。茲依題意分述如次：

(一)公務人員考試中的口試類型

依口試規則第 2 條及第 5 條規定，口試分為下列三種，得視考試性質選定其中一種或併採二種舉行：

1. 個別口試：

指個別應考人回答口試委員之問題，藉以評量其儀態（包括禮貌、態度、舉止、應對）、溝通能力（包括傾聽與表達能力）、人格特質（包括嚴謹性、情緒穩定性、開放性、和善

公職王歷屆試題 (110 地方特考)

性))、才識(包括志趣、問題判斷、分析、專業知識、專業技術與經驗)、應變能力(包括理解、反應能力)。

2. 集體口試：

指二位以上之應考人分別回答口試委員之問題，藉以評量其儀態(包括禮貌、態度、舉止、應對)、溝通能力(包括傾聽與表達能力)、人格特質(包括嚴謹性、情緒穩定性、開放性、和善性等)、才識(包括志趣、問題判斷、分析、專業知識、專業技術與經驗)、應變能力(包括理解、反應能力)。

3. 團體討論：

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、決斷力，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。其評分觀察面向包括：

(1) 擔任主持人

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)、語能力(透過對話、討論，有效率以口語方式表達能力)、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)、親和力與感受性(能設身處地為他人想，並同理心來瞭解對方之感受與需求，適時以協助，並真誠、有禮貌、親切讓對方感受之能力)、決斷力(能夠正確斷並捷作成決定之能力)。

(2) 參與討論

影響力(富有自信，能吸引對方注意，並有效說服他人之能力)、分析能力(有邏輯觀念，理井然分析問題之能力)、體適應力(察覺不同狀況與變化加以因應，不固自己之想法，真誠與他人討論，相處和諧，並能速融入團體討論，取友誼與合作之能力)、壓力忍受性(能坦然接受他人批評，並繼續保持情緒穩定能力)、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)。

(二) 口試評量對人才選拔和發展之意義

1. 「口試」亦稱面試或面談，係面對面以口頭回答問題之一種考試方式。其目的不外乎觀察應試人之儀態、言辭及才識等。口試之所以被廣泛應用人才選拔，主要有以下優點：

- (1) 比筆試、測驗、實地考試方法，較為簡單。
- (2) 可直接觀察應考人之儀表、舉止及行為。
- (3) 應考人之個性、機智、應試動機、對工作期望等資料，可從口試中獲得。
- (4) 口試通常可作為其他測驗方式的輔助工具，發現應考人許多不容易測知的人格特質。如口才、外語、誠實虛偽、習慣及價值觀。

2. 但口試亦非毫無缺點。在人才選拔上，仍需注意以下限制：

- (1) 如應考人過多時，口試難實施。
- (2) 口試是由主考者(口試委員)與應考人面對面之考核，雙方都可能受到主觀的情緒、或客觀的環境影響，導致口試結果不正確。
- (3) 主考者個人的習慣，常常對應考人之服飾、舉止、面貌、音調、講話方式，發生有利或不利等不公平的影響。
- (4) 主考者甚難去除個人主觀的認定，或所用以判斷的依據，主考者在談話中，非有意的暗示答案，應考人為討好主考者，在作答時常受不當之影響。
- (5) 在口試時所用之名詞或言辭表達，常因不一致導致不同態度，造成不公平的結果。
- (6) 應考人在應試時，往往精神緊張，無法作正常之發揮，影響口試的正確性。

3. 以上三種口試方式均具有優點、缺點，唯有依考試性質選定一種或併採兩種方式舉行，但應注意在考試等級、類科、應考人數，分別投入不同人力、財力、時間等成本效益衡量下，審慎行之，以求客觀具體之標準，羅致真才，蔚為國用。

綜上，我國目前併採口試之公務人員考試大多以辦理個別口試或集體口試為主，前者如司法人員考試；後者如高考二級、司法官考試等；少部分則為團體討論，如高考一級等。近年來，為使口試朝向結構化方向精進，研修各項結構化口試措施，如舉辦口試技術座談會、口試題目原則與範圍討論、召開口試會議討論口試程序及相關標準、設計觀察表記錄應考人表現、項目評分級距設定等級等，期使口試更見審慎及合理，以期真正落實人才選拔和發展之真諦。

志光×保成×學儒
WinWay

奪榜的渴 你解對了嗎?

志光×保成×學儒 奪榜特訓班，解你奪榜的渴

十大課程特色

完整規劃、嚴格執行

就是要找有上榜決心的您

集中管理

上課學員須遵守奪榜班管理辦法，徹底執行點名，嚴格管理，幫您鎖緊螺絲，專注衝刺

三大會考

比照國考日程考試進行，體驗國考臨場感，並按照成績排名給予高額獎金

申論指導

傳授申論題高分寫作方式，答題架構與技巧，迅速提升答題能力

按表操課

奪榜班針對每個科目規劃複習進度表，讓你有效率的執行時間管理，最後階段發揮最大效果

弱科加強

最後70天，針對命題焦點密集授課，強迫記憶，弱科強效提高20-60分，衝刺上榜

專屬課輔

專屬課輔導師針對應考科目或測驗內容提供解答

全面檢視

針對學習進度規劃，進度檢視考、課後考、全範圍複習考，三大進度檢視測驗機制

固定劃位

一人一位，嚴格規定每日作息時間，所有的限制都是為了幫您專心，朝上榜前進

佳作觀摩

定期公布申論佳作，可學習他人寫作長處，也可了解自身學習狀況

選擇精熟

訓練縮短作答時間，針對測驗做課後檢討，助你短時間內精熟選擇題

完整課程訊息請洽全國志光、保成、學儒門市

志光×保成×學儒
WinWay

他們都好快就上榜

想要考取?更想要快速考取?聽飆速上榜者怎麼說

一年考取

雙料金榜



邱○翰 109 高考一般行政榜眼
109 普考一般行政榜眼

曾到多家補習班詢問，多方比較後，發現師資最為優質，課程堂數亦首屈一指，因此最終決定選擇這裡，期望透過豐富資源，在最短時間考取。老師對於教學十分具有熱情，也樂於解決學生的疑問，與其他補習班不同的是，老師願意為學生批改申論卷，能透過指導了解盲點及不足之處。

11個月考取

雙料金榜



張○萱 109 高考人事行政榜眼
109 普考人事行政榜眼

姐姐之前考試也在補習班準備，覺得師資與課程規畫及服務皆較有保障，老師都很親切。老師以平易近人的方式講解繁雜龐大的行政法，透過日常舉例了解法條和實務見解，從不同方向去思考法理，而不是用死背，真正理解法條和實務見解意義後，也不需要花太多腦力記憶。