參訓遴選方式

（一）各服務機關（構）、學校應請被推薦受訓人員確認其資格條件及填具受訓人員推薦表。各主管機關應就擬推薦受訓人員資格條件進行審核，必要時，得召開甄審委員會或組成臨時性之審查委員會進行資格條件審核事項。

（二）相關機關應依高階文官培訓飛躍方案 105 年訓練計畫第六點程序進行初審。初審通過者，應依保訓會通知參加複審，參加人員應全程參與各項遴選評鑑作業，未克參與評測，不予錄取。另參加人員參與評測之過程將全程錄影。

（三）保訓會以評鑑中心法辦理遴選評測作業，評測職能、方式及期程如下表：

班別	期程	評測方式	評測職能			
			策略分析	問題解決	溝通協調	外語能力（英語）
管理發展訓練	105 年 3 月 16 日至 3 月 24 日（每梯次 1 日）	公事籃演練	※	※	※	※
		模擬面談		※	※	
		小組（團體）討論	※	※	※	
		英語簡報				※
領導發展訓練	105 年 3 月 28 日及 3 月 29 日（每梯次 1 日）	事實發現	※	※		※
		政策論述模擬演練	※		※	
		小組（團體）討論	※	※	※	
		英語簡報				※

班別	期程	評測方式	評測職能			
			策略分析	問題解決	溝通協調	外語能力（英語）
決策發展訓練	105 年 3 月 30 日（每梯次 1 日）	個案決策演練	※	※		※
		答詢演練	※		※	
		小組（團體）討論	※	※	※	
		英語簡報				※

1、 公事籃演練：參加人員在評測過程中被賦予某特定角色，並在模擬的情境中處理若干指定題目。完成書面評測後，得由評鑑委員與參加人員進行面談，面談過程得由專人記錄。

2、 模擬面談：參加人員應與其模擬之某個上司、下屬、同事或顧客等角色（由角色扮演人員扮演），針對情境狀況，進行模擬之面對面談話。

3、 小組（團體）討論：由保訓會將參加人員隨機分為數組，參加人員須針對特定議題及依據討論資料內之指示事項進行討論，提出同組成員共同認可之解決方案。

4、 英語簡報：參加人員就指定主題於時限內進行簡報，評鑑委員得於簡報後發問。

5、 事實發現：參加人員應先行閱讀若干書面資料，並於時限內，向指定之資料提供者發掘更多相關資料後，提出書面建議報告。

6、 政策論述模擬演練：模擬參加人員在面對民意代表、媒體或利害關係人時，如何透過政策論述及進行說明，並回答

其提問，以爭取其支持，並獲取最大利益，以達成組織之任務。

7、 個案決策演練：參加人員於閱讀相關個案資料後，應針對所面臨之個案問題，進行分析、探究原因、提出建議及解決方式，並作出決策。

8、 答詢演練：參加者被賦予部會首長之角色，以被質詢之方式，與模擬之「民意代表」針對特定議題進行答詢。

9、 人格測驗：高階文官應具備之人格特質為嚴謹性、情緒穩定性、友善性、使命感、領導性及創新學習等六大構面，為協助參加人員瞭解其人格類型，以提供發展建議，參加人員應填寫人格測驗量表。

（四）評測結果提報高階文官中長期培訓協調會報審議後，決定錄取受訓人員名單，由保訓會於 105 年 4 月 22 日前公布錄取名單，並函知薦送機關（構）學校，由國家文官學院辦理調訓事宜。