

중앙경찰학교의 신임경찰관 교육내용과 성과에 관한 고찰*

A Study on the Education Contents and Performance of the New Police Officer in the National Central Police Academy

이 정 기**

차 례

- | | |
|--------------------------|-------------------------|
| I. 서 론 | IV. 신임경찰관 교육훈련 성과 및 방향성 |
| II. 신임경찰관 교육에 대한 이론적 고찰 | V. 결 론 |
| III. 신임경찰관 교육내용의 변화과정 분석 | |

국 문 요 약

경찰의 주요한 업무는 국민의 생명·신체·재산 보호를 위하여 일반통치권에 의해 국민에게 명령·강제하는 권력 작용 등의 역할 수행이다. 더불어 최근 한국사회의 범죄현상은 양적·질적으로 치안수요의 증가뿐 아니라 국민안전에 대한 욕구와 질 높은 치안서비스를 요구하고 있는 시점에서 우리 경찰은 국민의 기대에 부응하기 위한 전문적이고 직업관이 투철한 신임 경찰공무원을 확보하고 양성해 나가야 한다. 이러한 사회현상과 국민의 요구에 따라 경찰청은 2013년 4천명 증원을 시작으로 5년간 경찰인력 2만명을 증원하면서 경찰공무원의 신규임용이 급속하게 증가하고 있는 상황이다.

신임 경찰교육은 경찰조직의 발전과 직결되는 중요한 이슈라 할 수 있다. 특히, 신임경찰관 교육기관인 중앙경찰학교는 신임경찰관들이 현장에서 직무를 효과적으로 수행하기 위한 절차 및 원칙, 필요한 지식과 기법을 연마하는 신규임용 기본교육기관으로서 경찰관들의 성공적 직무수행을 위하여 매우 중요한 교육기관이다.

올해 기념할 만한 중앙경찰학교 개교 30주년의 현 시점에서, 본 연구는 중앙경찰학교 졸업생들이 그간 치안현장에서 주요 성과를 이룩하게 된 그동안의 교육적 측면의 내용에 대하여 짚어보고자 하였다.

◆ 주제어 : 중앙경찰학교, 개교 30주년, 신임 경찰공무원, 교육, 교육적 성과

* 본 논문은 2017년 9월 15일에 개최되었던 중앙경찰학교 개교 30주년 기념 학술·학술세미나에서 필자가 발표한 내용을 일부 수정·보완하여 작성하였습니다.

** 중앙경찰학교 형법교수, 법학박사수료.

I. 서론

경찰의 주요한 업무는 국민의 생명·신체·재산을 보호하기 위하여 일반통치권에 의해 국민에게 명령·강제하는 권력 작용 등의 역할 수행이다. 더불어 최근 한국사회의 범죄현상은 양적·질적으로 치안수요의 증가뿐 아니라 국민안전에 대한 욕구와 질 높은 치안서비스를 요구하고 있는 시점에서 우리 경찰은 국민의 기대에 부응하기 위한 전문적이고 직업관이 투철한 신입 경찰공무원을 확보하고 양성해 나가야 한다.

이러한 사회현상과 국민의 요구에 따라 경찰청은 2013년 4천 명 증원을 시작으로 5년간 경찰인력 2만 명을 증원하면서 경찰공무원의 신규임용이 급속하게 증가하고 있는 상황이다. 따라서, 바람직하고 전문적인 직업관을 지닌 경찰공무원을 확보하고 양성하기 위해서는 신입경찰관 교육기관은 교육수요와 환경의 변화에 차분히 대응해 나가야 할 것이다.¹⁾

2016년 ‘공무원 인재개발 지침’에서 인사혁신처는 신입공무원 교육기강 및 교육체계의 개선 필요성을 역설하며 중점 추진과제의 하나로 신입공무원 교육의 체계화를 강조하여 교육시스템 및 학사관리의 개선을 위한 방안을 마련하였다. 주요 내용으로는 각 교육 훈련기관은 수업불참, 이석, 교육 목적에 맞지 않는 복장, 강의와 관련 없는 행동 등을 제

1) 김수정·김연수, “신입순경 교육훈련의 효과성 제고 방안”, 한국경찰학회보 제11권 제4호, 2009, 5-34쪽; 강여진, “경찰공무원의 교육훈련 학습 및 전이성장에 미치는 영향요인에 관한 실증적 연구”, 한국행정연구 제14권 제2호, 2005, 159-197쪽; 김창윤, “신입경찰 역량기반 교육훈련에 관한 연구”, 한국경찰학회보 제12권 제1호, 2010, 35-70쪽; 박상진·성용은, “중앙경찰학교 교육생의 진로선택과 진로만족, 학교적응 연구”, 한국범죄심리연구 제11권 제3호, 2015, 95-126쪽.

한하도록 훈련생의 근태관리 및 학사처벌을 강화하여 교육평가의 효과를 실질화하기 위해 성적 상위자에게는 인센티브를, 성적 하위자에게는 해당 교육과정 재입교 조치 등을 페널티로 부여하는 등의 구체적 지침으로 수립하였다. 즉, 신입공무원에 대한 학과 교육이 전문성을 갖춘 유능한 인재를 배출하고 공직가치를 수립하는 가장 중요한 과정이라는 것을 강조하고 있다.

이렇듯 신입경찰관의 능력은 자신이 맡은 업무를 수행하는 과정에서 자연스럽게 배양될 수 있다. 하지만 업무수행을 통해 배울 수 있는 지식에는 한계성이 있기 때문에 능력 배양에 필요한 기술, 태도, 지식을 교육기관을 통해 인위적이고 능동적으로 함양시켜 나가야 한다.²⁾

신입경찰교육은 경찰조직의 발전과 직결되는 중요한 이슈라 할 수 있다.³⁾ 특히, 신입경찰관 교육기관인 중앙경찰학교는 신입경찰관들이 현장에서 직무를 효과적으로 수행하기 위한 절차 및 원칙, 필요한 지식과 기법을 연마하는 신규임용 기본교육기관으로서 경찰관들의 성공적 직무수행을 위하여 매우 중요한 교육기관이다.⁴⁾

-
- 2) 김연수, “신입순경 교육훈련의 인식변화에 관한 연구”, 한국경찰연구 제11권 제4호, 2012, 57-92쪽; 이재경, “교육 패러다임 변화에 따른 경찰 교육의 방향 및 추진 전략”, 경찰학논총 제2권 제2호, 2007, 119-144쪽; 김창윤(2010), 위의 논문, 35-70쪽.
 - 3) 김수정·김연수(2009), 앞의 논문, 5-34쪽; 김주한, “신입 경찰교육생의 성향분석과 경찰의 발전방향”, 자치경찰연구 제5권 제3호, 2012, 63-96쪽; 김창윤(2010), 위의 논문, 35-70쪽; 이황우, 경찰행정학(제5판), 법문사, 2007; 임창호, “경찰관 직무교육훈련 만족도에의 영향요인에 관한 연구”, 한국경찰연구 제12권 제2호, 2013, 185-212쪽; 최응렬·김태근, “지방경찰학교 신입순경 적응교육의 발전방안에 관한 연구”, 한국경찰학회보 제10권 제3호, 2008, 323-359쪽.
 - 4) 김수정·김연수(2009), 앞의 논문, 5-34쪽; 김주한(2012), 위의 논문, 63-96쪽; 김창윤(2010), 위의 논문, 35-70쪽; 박동균, “미국과 영국의 신입경찰관 교육훈련의 특징과 함의”, 한국경찰학회보 제12권 제2호, 2010, 5-33쪽.

중앙경찰학교는 그동안 경찰공무원 임용시험에 최종 합격한 교육생을 대상으로 34주 동안 직무수행에 필요한 지식과 기술을 연마시키고, 가치관 및 태도를 발전 지향적으로 개선시키며 교육훈련을 실시하고 있다.

즉, 중앙경찰학교 교육과정은 학교생활에 대한 적응수준이나 경찰실무 관련 교과 과정에서 성취수준을 스스로 파악하게 되는 최초의 시기이다. 경찰관의 꿈을 이루기 위하여 많은 노력을 통해 신입경찰 교육과정에 임하는 경찰교육생들은 8개월의 기간 동안 학교교육에 적응하며 실질적인 업무에 대한 이해와 직업에 대한 사명감을 성장시킬 수 있는 시간을 보내고 있다. 신입경찰관에게 신입교육과정은 경찰관의 직무를 직·간접으로 경험하게 되는 소(小)사회이며, 또 하나의 경쟁사회이다.

이에 본 연구에서는 중앙경찰학교 교육대상자에 대한 효과적인 경찰교육정책의 수립과 더불어 그 동안의 교육적 측면의 내용 및 교육적 성과에 대해 고찰하고자 한다.

II. 신입 경찰교육에 대한 이론적 고찰

1. 중앙경찰학교의 연혁

중앙경찰학교는 경찰조직에서 중요한 역할을 담당하고 있는 현장경찰관 양성을 목적으로 경찰공무원법 제17조의 규정에 의하여 경찰공무원으로 임용될 자에 대한 교육훈련을 실시하기 위해 설립되었다.⁵⁾

현장경찰관은 모든 국민이 편안하고 행복한 삶을 누릴 수 있도록 최

5) 중앙경찰학교, “중앙경찰학교 30年史”, 중앙경찰학교 내부자료, 2017, 39쪽.

일선에서 경찰의 사명을 수행하고 있는 경찰조직의 근간이다.

중앙경찰학교는 호국·봉사·정의의 경찰정신에 투철하고 경찰의 사명을 충실히 수행할 수 있는 소양과 능력을 갖춘 경찰인 육성을 개교이념으로 삼았으며, 교훈은 ‘지덕(知德)·정의(正義)·수범(垂範)’으로 정하였다.

중앙경찰학교는 1987년 9월 18일 경찰종합학교의 교육인원 증가에 따라 재직경찰관 교육과 경사 이하 신임경찰 교육을 분리하고 전문화를 위해서 설립하였다. 설립 이래 30년이 지난 지금까지 103,315명('17. 8. 4 기준)의 경사 이하의 신임 경찰관을 배출하고, 현재에도 신임경찰관 양성의 핵심 보급기지로서의 역할을 하고 있다.

한편, 중앙경찰학교는 1983년부터 실시하게 된 의무경찰 교육으로 인하여 교육수요가 급격히 증가하게 되었고, 당시 신임순경과정을 교육하고 있던 경찰종합학교의 교육시설 및 교관 등의 부족으로 인한 교육의 질 저하 개선 및 발전하는 사회에서 경찰역할의 중요성을 인식하여 설립을 추진하였다.

결국, 1983. 7. 27. 신임순경경찰학교 신축부지 선정단을 편성, 활동을 개시한 이래 1987. 9. 18.에 개교 및 준공식을 거행하였다.

또한, 현재 중앙경찰학교 개교 30주년 기념사업의 일환으로 학교의 교육목표, 이념, 비전 등이 함축된 이미지가 나타나는 상징적 디자인의 정문 상징물을 제작 추진하고 있다.⁶⁾

6) 신임교육생들의 첫걸음이 시작되는 중앙경찰학교 이념을 시각적으로 표현하고 경찰의 상징인 참수리를 형상화하여 중앙경찰학교 정문 문주(상징물)를 시작으로 용맹한 경찰로 새롭게 출발·성장한다는 의미를 담고, 특히 비상하는 참수리의 날갯짓 모습을 통해 교육 훈련을 받고 한명의 대한민국 경찰로 거듭나는 모습을 형상화 하였다.

2. 중앙경찰학교의 비전

개교 30주년을 맞아 그간의 역사를 되돌아보고, 이를 체계적으로 정리함으로써 미래 중앙경찰학교가 나아갈 바른 방향과 기준 제시 및 아울러 중앙경찰학교를 졸업한 경찰관들의 치안현장에서 이룩한 성과들이 그동안 어떠한 교육훈련을 통하여 이루어졌는지를 의미화 하고자 한다.

중앙경찰학교는 경찰의 가장 낮은 계급인 순경을 교육시킨다는 부정적·소극적 이미지를 벗어나, 앞으로 우리 경찰조직의 최일선에서 치안현장을 이끌고 경찰조직에서 중추적인 역할을 하는 최고의 경찰인재들을 육성하겠다는 의미를 담고 있다.

체계적이고 전문적인 교육시스템을 운영하면서 경찰 각 기능에 인력 보급의 핵심 동력을 지니고 있는 중앙경찰학교는 전국의 경찰과 유기적인 네트워크를 유지하고 교류하며, 현장문제 해결을 위한 인적자원 개발지이자 공급지로서 미래경찰 발전의 중심에 있는 경찰교육의 메카라고 할 수 있다.

사회 각 분야에서 변화의 물결 즉, Know-how의 산업사회에서 Know-where⁷⁾의 지식정보화사회, 보통사람의 대중 중심 사회로 전환함에 따라 중앙경찰학교가 현장 경찰 인력의 주요 공급지로서 중앙경찰학교의 구성원과 졸업생이 경찰의 중심이 되어가고 있다.

내·외부 고객중심의 변화가 기업의 생존전략이 되고 있는 것처럼 우리 경찰의 트렌드도 변하고 있는 것이다. 현재의 경찰조직과 국민들의 다양한 변화 요구를 수용하고 변화시키는 데에는 현장의 변화를 유도할 수 있고 공감할 수 있는 현장 경찰관이 우선이라는 인식의 전환이 필요한 시점이다.

7) 정보가 어디에 있는지를 알고 필요한 정보를 언제든지 활용할 수 있는 능력을 말한다.

3. 신입경찰 교육의 중요성

경찰공무원을 포함하여 모든 직업군에서 인적자원인 신입교육은 그 조직의 성공을 위하여 매우 중요한 요소로 자리매김 하고 있다. 전 세계적인 컨설팅 업체인 Towers Perrin의 2015 World Talent Report에서 신규 교육의 중요성을 다음과 같이 피력하고 있다.

입직 후 초기 90일간 실시되는 교육이 핵심인력 활용의 성패를 좌우한다는 것이다. 예를 들어 초기 90일간 다양한 의사결정의 상황에 직면하게 되는데 그 조직이 자신에게 맞는가를 판단 후 떠날지 아니면 머무지를 결정한다. 이를 위하여 효과적인 교육 프로그램은 핵심인력의 직무만족도와 유지율을 높이는 데 중요한 역할을 한다.

한 연구보고서에 의하면 조직의 적성과 가치를 신입교육자가 판단하여 이직을 선택하게끔 하는 중요한 요인이 바로 신규교육이라고 설명하고 있다. 더 나아가 신규교육 프로그램의 성공은 직무만족도를 높이고 이직률을 낮추는 주요 요인으로 작용하며, 신입 교육훈련의 높은 경제적 효율성을 뒷받침하여 설명하고 있다.⁸⁾

새로운 조직 환경에 적응하기 위하여 신입 교육 과정에서부터 새로운 기술과 지식을 연마하고 축적해야 하며, 능력과 소질을 개발하고 자신의 직무와 역할에 순응하는 직업관을 갖출 수 있는 과정이 바로 신입교육 과정이라고 할 수 있다. 아무리 우수한 자질과 능력을 갖춘 사람이 경찰공무원으로 채용된다고 하더라도 직무수행에 어려움을 느끼고, 조직에 적응하지 못한다면 경찰공무원으로서의 책무를 수행하기가 어렵다는 것이다.⁹⁾

8) 박상진·홍서아, “신입경찰관의 학교적응이 진로만족에 미치는 영향”, 사회과학연구 제23권 제4호, 2016, 269쪽.

4. 경찰교육훈련의 요소

경찰교육훈련이란 경찰의 직무수행에 필요한 기술과 지식을 습득시키며, 발전적 방향으로 가치관과 태도를 변화시키고자 하는 제반 활동을 의미 한다. 이러한 경찰교육훈련 중에서도 신입순경의 교육훈련은 최 일선에서 시민과 접촉해야 하는 순경의 직업윤리의식과 가치관을 형성시켜 준다는 측면에서 다른 어떤 교육과정보다도 더욱 중요하다고 볼 수 있다. 교육훈련의 내용에는 경찰의 목적과 기능, 경찰조직의 각 역할과 구조 및 부서의 업무내용 등을 파악하고 나아가 자신의 역할과 임무를 이해하는 등의 즉, 무기 및 경찰장구 사용 및 손질법, 기초소양과 문서처리법 등 직무수행에 필요한 기초지식과 실무에 필요한 법률·규정, 집단사태 진압, 범인체포, 작전임무 수행 등에 필요한 강인한 체력을 기를 수 있는 내용 등이 포함되어 있어야 한다.

오늘날 선진국의 경찰에서는 인적자원개발이 조직의 목표달성에 가장 큰 영향을 미치며 인적자원에 의해 조직의 성과가 좌우됨을 인식하여 경찰교육훈련에 대한 투자를 증가시키고 있다. 특히, 경찰조직 내부에서의 인재육성 뿐만 아니라 경찰조직 외부로부터의 인재유치경쟁을 위한 다양한 교육프로그램을 운영하고 있다.

신입순경의 경우 중앙경찰학교를 졸업함과 동시에 일선 현장에 배치되어 시민들을 상대로 실질적인 범집행 업무를 담당해야 한다는 점에서 참여식 교육방법의 중요성은 이루 말할 수 없으며, 다음으로 인성강화를 위한 교육 프로그램도 매우 중요하다고 할 수 있다. 단순한 물리적 시간의 증가만으로 윤리 및 인성교육이 강화된다고 기대하여서는 안 되며,

9) 박상진, “경찰학전공 대학생들의 진로선택과 진로만족이 전공적응에 미치는 영향”, 동국대학교 대학원 박사학위논문, 2011.

이를 위한 다양한 교육 프로그램과 교육기법의 개발이 필수적인데, 그림과 영상물을 활용한 집단토의, 역할극과 게임, 모호하고 추상적인 교육 탈피 등 공감대와 감수성을 형성할 수 있는 방법들의 모색도 같이 검토해 보아야 할 것이다. 또한, 현직 경찰관들이 실무적으로 직면하게 되는 윤리적 딜레마들의 해결기술을 배양하기 위한 다양한 방식의 교육프로그램도 함께 개발해 나가야 할 것이다.

5. 교육훈련과 성과

교육훈련과 그 성과와의 관계는 많은 연구에 의해 증명 되고 있다. 교육훈련의 투자가 근로자의 능력을 향상시키며, 최종적으로는 기업의 성과¹⁰⁾를 향상시키는 것이 교육훈련의 궁극적인 목적이다.¹¹⁾

경찰관의 현장에 있어 업무는 대부분 즉시강제 성격의 업무가 많다. 예를 들어 현행법체포, 범칙금발부, 과태료발급 등 현행법의 테두리 안에서 법 집행을 하고 있다. 교육훈련은 이러한 법 집행에 있어 필요한 경찰행정에 대한 전반적인 내용과 법률지식을 경찰관들에게 교육시킴으로써 직무만족도를 높여 주고 있음을 알 수 있다. 커리큘럼의 체계성 및 직무교육 훈련시간의 적정성, 실습위주의 참여식 교육방법과 현장체험 학습 등의 실무학습이 일선에서의 현장경찰관 업무에 영향력을 행사하는 것이기에 참여식 수업방식과 강의식 수업방식의 적절한 조화 및 현장체험 등의 교육과정이 체계적으로 진행된다면 현장경찰관의 업무면에

10) 김민경, “교육훈련이 조직성과에 미치는 영향에 관한 연구”, 인천대학교 대학원 박사학위논문, 2012.

11) Tharenou, P., Saks, A. M. & Moore, C.(2007), “A Review and Critique of Research on Training and Organizational-Level Outcomes,” Human Resource Management Review, Vol. 17, No. 3. 251-273쪽.

있어 큰 도움이 될 것으로 판단된다. 이러한 내용은 교육훈련이 직무만족에 영향을 미친다는 연구에 의해서도 뒷받침 되고 있다.¹²⁾

경찰관의 교육훈련과 직무만족 및 직무성과간의 인과관계를 분석해보면 직무교육은 직무만족에 직접적인 영향을 미칠 뿐만 아니라 그 직무만족을 통하여 직무성과에 간접적인 영향을 미치고 있는 것으로 나타났다.¹³⁾

이러한 결과는 경찰관의 직무교육은 직무만족과 직무성과의 관계에 있어 큰 영향을 주는 중요한 매개변수임을 알 수 있으며, 결국 정리해본다면 경찰관의 직무교육은 직무만족과 직무성과를 향상시키고 있음을 알 수 있다.

Ⅲ. 신임경찰관 교육내용의 변화과정 분석

1. 신임경찰 교육과정

중앙경찰학교의 교육과정은 신임경찰과정과 전·의경과정이 있었지만 2011. 4. 27. 이후부터 전의경과정은 해당 지방경찰청에서 담당하게 되었고 중앙경찰학교는 신임경찰관과정만 담당하게 되었다.¹⁴⁾

신임경찰 교육과정은 일반과정과 특별과정으로 나누어 교육한다. 일반

12) 이준호, “기업내 교육훈련이 조직생활과 직무만족에 미치는 영향에 관한 연구”, 고려대학교 노동대학원 석사학위논문, 2011.

13) 안동현·박영만·이종환, “경찰관의 교육훈련과 직무만족 및 직무성과의 관계”, 한국콘텐츠학회논문지 제13권 제11호, 2013, 902-911쪽.

14) 중앙경찰학교, 앞의 자료, 59쪽.

과정은 남자일반과정과 여자일반과정으로 구분되어 있으며, 특별과정에는 경찰 전문화와 함께 전문적인 능력을 요구하는 과정으로 경험과 능력을 갖춘 전문 핵심인력 양성을 목표로 한다.

교육과정의 종류는 다음과 같다.

1) 일반과정

1987년 최초 24주 과정으로 입교한 이래 2011년부터 현재까지 34주 교육기간으로 이루어지고 있다. 여경은 1987년 1회에 한하여 중앙경찰학교에서 여경교육이 실시된 이후, 1988년부터 1994년까지 경찰종합학교에서 교육을 실시하였다. 이후 1995년부터 다시 중앙경찰학교로 이관되어 2011년부터 34주 과정으로 현재에 이르고 있다.

2) 101단과정

1987년 최초 24주 과정으로 입교한 이래 2011년부터 현재까지 34주 교육기간으로 이루어지고 있다. 단, 101단 요원에 대한 교육은 경호교육의 특수성으로 인하여 2011년부터 31주 교육 후 2주간인 32주 ~ 33주차 교육은 101경비단 소속 지도교관에 의한 자체 경호교육이 이루어지고 있다.

3) 경찰행정과정

1991년 7월 동국대 경찰행정학과 출신 중 일부를 경사로 특채(38기)하여 12주간 교육을 하였고, 이후 2000년 9월 학사경장(135기)으로 특채하여 24주간 교육을 실시하였으며, 2002년 9월 일반대학 경찰행정학과

출신 중 일부를 순경으로 특채(152기, 27명)하여 24주 과정으로 교육을 실시하였다. 2011년부터 현재까지 34주 과정으로 이루어지고 있다.

4) 정보통신과정

1990년 최초로 12주 과정(통신요원)으로 입교하였으며, 이후 다시 1994년부터 24주 과정으로 교육기간을 연장하여 통신전문요원 양성을 위한 교육을 실시하며 현재에 이르고 있다. 최초 교육과정은 일반과정과 동일한 커리큘럼으로 교육을 하였으나 2006년 5월 이후 과정별 특성에 맞도록 특화 설계된 교육과정으로 현재에 이르고 있다.

5) 특공대과정

1996년 5월 24주 과정으로 입교(89기)한 이후 현재에 이르고 있으며, 초기 교육과정은 일반과정과 동일한 커리큘럼으로 교육을 하였으나 2006년 5월 이후 과정별 특성에 맞도록 특화 설계된 교육과정으로 현재에 이르고 있다.

6) 사이버과정

1995년부터 전산 전문요원 양성을 위한 전산순경과정이 24주 교육기간으로 이루어지다가 2000년 5월 사이버 범죄의 증가에 따라 해당 기술 자격을 소지한 전문가 중 일부를 경사 및 경장으로 특채(132기 사이버과정)하여 8주간 교육을 하였고, 이후 2001년 2월 경장으로 특채(138기, 50명)하여 24주 과정으로 교육을 한 후 2011년부터 34주 교육기간으로 현재에 이르고 있다. 최초 교육과정은 일반과정과 동일한 커리큘럼으로

교육을 하였으나 2006년 5월 이후 과정별 특성에 맞도록 특화 설계된 교육과정으로 진행 하고 있다.

7) 외사과정

1989년 6월 최초로 12주간 과정(경위특채, 18기)으로 교육하였으며, 1995년 8월 기간을 늘려 24주간(경위특채, 81기) 교육을 실시하였다. 이후 외사범죄의 증가 및 다변화하는 국제 정세에 적극 대처하기 위해 해당 기술자격을 소지한 전문가 중 일부를 경장으로 특채하여 2002년 12월 24주 과정으로 교육을 실시한 후 2011년부터 34주 교육기간으로 현재에 이르고 있다. 최초 교육과정은 일반과정과 동일한 커리큘럼으로 교육을 하였으나 2006년 5월 이후 과정별 특성에 맞도록 특화 설계된 교육과정으로 진행하고 있다.

8) 범죄분석과정

면밀한 범죄 분석을 통하여 프로파일링 등 과학적 수사 기법을 구축하고, 날로 세분화·지능화 되고 있는 신종 범죄에 적극 대처하기 위해 해당 기술자격을 소지한 전문가 중 일부를 특채하여 2005년 7월 최초(184기, 30명)로 24주 과정으로 교육하였으며, 2011년부터 34주 교육기간에 이르고 있다. 최초 교육과정은 일반과정과 동일한 커리큘럼으로 교육을 하였으나 2006년 5월 이후 과정별 특성에 맞도록 특화 설계된 교육과정으로 현재에 이르고 있다.

9) 피해자심리과정

범죄 피해자의 심리 상태를 면밀 분석하여 사건의 실마리를 찾아 해결

하는 등 과학적 수사 기법 구축의 일환으로 해당 기술자격을 소지한 전문가 중 일부를 특채하여 2006년 8월 최초(198기, 11명)로 24주 과정으로 교육하였으며, 2011년부터 34주 교육기간에 이르고 있다. 최초 교육과정은 일반과정과 동일한 커리큘럼으로 교육을 하였으나 2006년 5월 이후 과정별 특성에 맞도록 특화 설계된 교육과정으로 현재에 이르고 있다.

10) 자치경찰과정

제주자치경찰 출범과 관련 신규 채용된 자치경찰의 내실 있는 교육으로 원활한 업무수행을 지원하기 위해 자치경찰 수행사무 분석, 특성에 맞는 교과내용 설계 및 교과목을 특화하여 2006년 10월(199기, 45명) 16주 과정으로 최초 교육을 실시한 이후 현재에 이르고 있다.(중앙경찰학교 교육수료 후 제주특별자치도 인력개발원에서 8주간 자체 교육 진행)

11) 항공과정

주로 임용 후 신입과정 교육을 받게 되는 업무 특성상 별도의 항공과정 교육은 실시하지 못하고, 미이수과정에 포함하여 교육을 하고 있다.

12) 미이수과정

신입순경과정을 이수하지 않고 임용된 경찰관 등을 대상으로 이루어지는 신입 미이수자 교육과정(예를 들자면, 항공과정을 들 수 있다)은 12주 과정으로 개설하여 운영하고 있다. 1988년 최초과정 이후 1990년에 삭제되었고, 1994년 다시 신설되어 현재에 이르고 있다.

2. 교육의 특성

1) 교과목 특화설계

교육과정별 채용목적과 임용 후 현장업무를 분석하여 과정별 특성에 맞는 맞춤형 교육을 실시하였다. 전문적인 분야의 전문적인 필요를 토대로 여경과정, 경찰행정, 특공대과정, 범죄분석 및 피해자 심리과정, 과학수사, 학교전담, 경력채용과정 등 특화과정을 선정, 교과목을 설계하였다.

2) 소통의 날 운영

개인 특성과 수준에 맞는 연습, 복습, 보충학습, 사이버 강좌 등 수업을 위하여 일과 중 교육생 자율로 운영 매주 월,화,수,목,금 4교시 배정 및 자율학습, 독서, 정보검색, 체육활동 등 자율활동 시간을 보장해 주어 교육생들에게 다양한 기회를 제공하였다.

소통의 시간(매주 8시간 부여)¹⁵⁾

소통의 시간			세 부 내 용
월, 화, 목, 금	13:00~13:50	(1시간)	선배와의 대화, 진로상담, 자기주도 등
수요일	13:00~14:50	(2시간)	소통의 수업 (지역별, 입직별)
	15:00~16:50	(2시간)	체육문화의 날 (열린강의 등)

3) 법률 등 사이버 교육 운영

실습前 경찰 교육포털 사이트로 법률·실무 강좌 30h이상 수강, 이수 시간은 교육시간의 분단위까지 합산하여 계산, 30h이상 여부 확인 실습

15) 중앙경찰학교, 앞의 자료, 62쪽.

전 미이수자에 대해서는 지시사항 불이행으로 감점 부과, 미이수자는 실습기간 및 졸업식 준비 주간에 반드시 이수토록 하였다.

4) 교육만족도 조사

현장실습 전 24~25주차 기간에 교육생에게 응답 편의를 위해 자체 프로그램 설문에서 온라인 설문으로 설문조사 프로그램 「서베이몽키」를 활용하여 설문을 실시, 교육만족도·개선의견 응답을 수집하여 분석하고 시사점을 도출, 차기 교과 구성 및 운영에 반영하였다.(설문 구성 : 교육만족도 3개 분야 50개 문항으로 신입교육 전반의 만족도 4개 문항, 과목별 만족도 45개 문항 및 기타 건의사항 1개 문항으로 구성되었다)

5) 현장적응력 강화를 위한 현장실습 실시

현장체험식, 문제해결식 교육방법을 이용하고 체계적이며 효율적인 현장실습 계획을 통해 교육효과를 높이고 현장실습의 내실화를 기하여 현장에 강한 믿음직한 경찰관을 양성하고자 관서 현장실습제도를 보완하였다.

과거 경찰서 실습이 기능별 프로그램 없이 단순히 옆에서 보고만 있는 견학 수준에 불과하였고, 지구대에서도 동일한 견학 형태로 진행되었다. 일선 지휘관, 선배들의 수동적인 관행에서 탈피, 적극적이고 효과적으로 현장에 강한 경찰관 양성에 필요한 현장실습 교육과정 재설계가 필요하여 실습기간을 12주에서 8주로 조정 및 경찰서 실습을 폐지하고 지구대(파출소) 실습을 증가 하였다. 멘토선정 위원회를 개최하여 멘토 직원을 선발 지정하여 실습생과 동승근무하며 각종 업무처리요령 및 사건진행절차, 민원인 응대 등을 충분히 전수토록 하였다.

6) 가산점 제도

경찰업무 수행에 있어 기본적으로 갖추어야 할 기본능력 함양과 다양화된 사회 환경에 대처할 수 있는 전문능력 계발을 유도할 수 있도록 자격증 취득에 따른 가산점 부여제도를 운영함으로써 경찰관의 인적 인프라를 강화하고자 하였다. 가산점을 인정하는 자격증을 설정하고 경찰관 채용 및 심사 승진시 가점기준 및 교육 중 취득 필요분야를 종합적으로 검토하여 설정하였다.

학위, 정보처리, 외국어 등 20개 분야로 설정하고 자격증별 가산점 산정, 자격증 수준에 따라 가산점 차등을 인정하고 자격증별로 3·5·7점을 부여하는 자격증별 가산점 부여 기준 및 점수를 정하였다.

가산점 부여 방법은 자격증별 가산점 부여기준에 따라 가산점 부여 평가점수에 반영하고 최고 30점으로 하며 1,000점 만점으로 취득한 점수에 추가하여 가산점을 합산하고 단, 자격증이 동일분야일 경우 상위 자격증에 대해서만 가산점을 부여한다.

졸업 3주 전까지 제출한 자격증에 대해서만 가산점을 부여하고 자격증 제출은 입교시 자격증 사본을 제출하도록 하고 있다. 신규 및 동일분야 상위 자격 취득 시에는 졸업 3주전까지 수시로 제출하도록 하였다.

3. 신임과정 교과진행

이하는 신임경찰관 교과과정에 대한 내용이다. 개교부터 2005년까지는 총 4단계¹⁶⁾로 교육이 진행되었다.

16) 1단계(1주~2주) 경찰정신·직업관 형성기<공통 교육시간 배정(52시간)>, 2단계(3주~10주) 기초실무학습기: 소양·법률과목 및 경찰 실무의 개념 이해 등 기초교육, 1차 현장실습으로 경찰업무체험 기회 부여<교육시간 배정(총

1) 2006년~2010년

전체 교육 일정(공통)¹⁷⁾

구분	1-2 주	3-5 주	6주	7-8 주	9주	10주	11-12주	13주	14-15주	16주	17-19주	20-22주	23주	24주
내용	1단계	코스 수업	평가	코스 수업	평가	실습 (1차)	코스 수업	평가	코스 수업	평가	실습 (2차)	코스 수업	평가	코스 수업

101단 교육일정¹⁸⁾

구분	1-2주	3-4 주	5주	6-7 주	8주	9-10주	11주	12-13주	14주	15-16주	17-19주	20주	21-24주
내용	1단계	코스 수업	평가	코스 수업	평가	코스 수업	평가	코스 수업	평가	실습	코스 수업	평가	101단 교육

2) 2011 이후

<전체 교육 일정(공통) : 291기부터 실습기간 단축(12주→8주)>¹⁹⁾

구분	1-2주	3-9주	10주	11-20주	21주	22-25주	26-33주	34주
내용	적응교육	실 무 교 육					현장실습 (8주)	졸업주
			방학		평가			

170시간)>, 3단계(11주~20주): 사례위주의 참여식 교육으로 실무능력 배양 주제발표, 분임토의, 역할연기, 2차 현장실습으로 다양한 현장체험<교육시간 배정(총 374시간)>, 4단계(21주~ 24주) 종합정리기: 분임토의, 역할연기 등 참여식 수업으로 종합정리, 현장실습 우수 사례 발표회 개최 자격, 무도, 체력 측정<교육시간 배정(총 70시간)>

17) 중앙경찰학교, 앞의 자료, 68쪽.

18) 위의 자료, 69쪽.

19) 위의 자료, 74쪽.

101단 교육일정²⁰⁾

구분	1-2주	3-9주	10주	11-20주	21주	22-25주	26-29주	30-33주	34주
내용	적응 교육	실 무 교 육					현장 실습	101단 특화 교육	졸업주
		방학		평가					

4. 교과과목의 변천

1) 개교~2006년도

중앙경찰학교에서 교육중인 각 교육과정별 교과과목의 편성은 학교 교칙 제7조의 규정에 따라 경찰청에서 작성되는 '연차별 경찰교육계획'에 근거를 두고 학교 교육운영위원회의 심의를 거쳐 확정되었다.

먼저 중앙경찰학교가 개교한 1987년에는 경찰종합학교에서 운영하던 신입경찰관 교과과목을 그대로 원용하였다. 이는 1987년 중앙경찰학교가 개교하기 이전까지는 경찰종합학교에서 신입경찰관에 대한 교육을 전담했기 때문이었다. 이후 1988년부터 모든 신입경찰관에 대한 교육이 중앙경찰학교로 이관되었고, 이때부터 당교에서 신입교육을 주관하게 되었기에 1988년도를 기준으로 교과과목의 변천내용을 살펴보고자 한다.

교육생에 대한 교과과목 편성은 신입경찰관으로서 일선에서 곧바로 사용할 수 있는 실무과목을 중심으로 정신과목·교양과목·실무과목·기타과목으로 구분하였다.

먼저, 정신과목은 총무처 지정과목을 포함하여 철저한 국가관, 공직사회 적응능력, 공직자 윤리, 민주주의 이념, 새질서 새생활운동 등 국기중

20) 중앙경찰학교, 위의 자료, 75쪽.

요시책을 중심으로 편성하였다.

교양과목은 경찰업무의 특수성을 감안하여 범규와 대내외적으로 공통성이 있다고 인정되는 과목으로 편성하였으며, 실무과목은 경찰서 직제와 경찰법전을 토대로 기능별 교육목표를 달성할 수 있도록 실무와 관련된 기초적인 내용과 전문적인 내용으로 편성하였다. 기타과목은 입교식·수료식·설문조사 등 시간으로 편성한다.

최초 교과과목이 편성될 때는 교육기간별로 구분하여 신입순경과정(24주, 12주)과 의무경찰과정(6주, 2주)으로 나누어 졌다. 또한, 최초 확정된 교과과목은 각 교육과정별 공히 경찰실무를 중심으로 정신과목·교양과목 등으로 편성되었으나 무엇보다도 경찰실무 위주의 교육에 중점을 두었다.

1992년도에는 각 교육과정별 전문교육을 강화하기 위하여 1991년까지 교육기간별(24주, 12주)로 구분하여 교과목을 편성하던 방식을 바꾸어 각 교육과정별 특성을 살린 전문분야 위주로 교과목을 편성함으로써 분야별 전문교육을 실시하였다.

연도별 경찰청 교육훈련지침에 따라 교과과목의 제11차 개정(1999년)으로 신입순경과정 일반요원반·여경요원반은 16주, 101단요원반은 22주, 특수진압요원반은 10주, 미이수자반 12주의 과정으로 일반요원반과 여경요원반의 총 수업시간이 감소(912→609)되었으며 교과목 편성 비율도 조정되었다.

제18차 개정(2006년)으로 지구대 현장 직무 중심의 실전형 교육을 강화하고, 사례중심의 문제해결·참여형 교육 프로그램을 개발하여 교육효과를 높였으며, 경찰정신 및 공직윤리 및 인권의식 확립으로 국민의 신뢰성을 제고하고, 지식 정보화시대의 요청에 대응하는 전문 직능교육을 강화하여 전문경찰관을 양성하는데 교육의 중점을 두고 교과목을 개정

하였다.

법률과목의 경우 이론 중심에서 실무사례 중점으로 강화하여 헌법(6시간)을 기본권중심 인권보호강화 교과목으로, 민법(6시간)을 형법(12시간)과 통합, 민·형법사례연구(18시간)로 직무사례중점으로, 경찰행정법(8시간)을 지구대 직무와 연계된 경찰작용(8시간) 중심으로, 형사소송법(10시간)을 지구대 직무와 연계된 수사과 증거사례로 개선하였다.

실무 교과목의 경우 현장 대응 능력위주로 강화하여 교과목을 일선 지구대 직무중심, 신고출동 현장문제 해결형으로 전환하였으며, 실무 학과별 지구대 직무 사례중점으로 교수요목을 통합하였고, 실무 학과 교수요목별 강의시간을 축소한 후 참여식 수업시간으로 확대하였다.

2) 2007년~2010년도 교육과정

중앙경찰학교는 경찰의 혁신은 교육혁신을 통해서 이루어진다는 신념으로 교육이 단순 직무적응능력을 배양하는 수준에 머물러서는 안 되고 문제해결능력을 갖춘 경찰핵심인재 양성을 목표로 하는 경찰 경쟁력 강화의 핵심 원동력으로서의 위상이 되어야 한다고 자각하고, 교육훈련을 '비용'으로 생각하는 기존 관념을 탈피하여 인적자본의 질과 생산성을 높이기 위한 '투자'로 인식을 전환하였다. 일선 업무에 직접적으로 활용할 수 있는 실천적 지식중심의 교과과정을 운영하여 교육과 조직의 효율성을 높이고 성과를 창출할 수 있는 방안을 모색하였다. 이런 교육성과를 달성하기 위한 교육학적 접근은 스스로 문제를 인식하고 학습하여 해결하는 자기주도적인 학습으로 설계하는 것이 가장 적합하다고 판단하였다. 스스로 문제를 인식하고 학습하여 해결하는 자기주도적인 학습을 중앙경찰학교 교과과정에 어떻게 반영하고 설계할 것인가를 고민하

던 중 이를 해결하기 위해 우선 중앙경찰학교에서 제공하는 교육서비스의 수요를 분석하고 이를 고려하여 자기주도적인 학습이론을 반영한 특화된 교과과정을 설계하여 2006년 하반기 교육 일정인 193기부터 적용하였고 2007년 교육과정에는 전면적으로 도입하였다.

교과목 편성 비율²¹⁾

구 분		교과편성 기준				
		계	소 양	법 률	실 무	기 타
일반(男)		840(100%)	141(17%)	43(5%)	602(71%)	54(7%)
일반(女)		840(100%)	135(16%)	43(5%)	608(72%)	54(7%)
101단		840(100%)	107(13%)	43(5%)	640(76%)	50(6%)
특 채	특 공 대	840(100%)	144(17%)	77(9%)	565(67%)	54(7%)
	경찰행정	840(100%)	141(17%)	43(5%)	602(71%)	54(7%)
	범죄분석·피해자심리· 외사·사이버·정보통신	840(100%)	127(15%)	67(8%)	592(70%)	54(7%)
	미 이 수	420(100%)	91(22%)	13(3%)	275(65%)	41(10%)
자치경찰		560(100%)	123(22%)	20(3%)	369(66%)	48(9%)

3) 2011년~2017년도 교육과정

2011년 1월 15일 입교한 266기부터 24주 840시간 교육이 34주 1,190시간으로 확대 시행 되었으며 모든 과목들이 증가하였지만 그 중에서 인성·청렴 교육이 146시간이 증가폭이 가장 컸다. 2017년도 292기를 기준으로 교과과목의 내용을 살펴보면 기존 교수 재량에 따라 편차가 심하던 문제를 개선하기 위하여 현장 업무를 명확히 분석한 현장업무 가이드라인을 제시하여 현장 경찰관이 각 업무에 대하여 느끼는 난이도·중요도·빈도를 조사하여 교육의 현장 연계성 강화를 위한 자료로 활용하

21) 중앙경찰학교, 위의 자료 100쪽.

였다. 청별 소통팀 운영으로 자율 활동을 통한 참여·창의·리더십 배양 시간을 143시간 배정하였고 일방적 전달보다 채용방식 다변화·개인차를 고려하여 교육생 스스로 부족한 분야를 학습하는 e러닝·자기주도 학습을 확대하여 교육효과를 제고 하였다. 채용시 형사법 능력이 이미 검증된 '심화반'은 『e러닝』을 강화하였고, 기초반은 '법률 사이버 교육'을 면제하고 교실 강의 100% 배정하였으며, 기초반은 내부 형사법 교수 및 우수 외래 강사를 엄선하여 교실강의로 법률능력을 배양하였다. 수사학과가 담당하던 '사이버수사' 및 외래담당 '자산관리' 등 일부과목은 시간 배정 없이 교육포털상의 e러닝으로 대체(필수 수강)하여 교내교육 단축(26 → 24주)에 따른 교과조정(e러닝 확대 등)을 하였고, 신입공직자로서 자긍심을 함양하기 위해 호국·안보명승지 방문을 포함한 졸업여행을 2일간 졸업여행을 시행하였다. 지역경찰 중심의 높은 교육과정을 운영하여 국민에 대한 봉사자로서 국가관, 공직관 등 공직가치를 확립하고 소통과 자율적 환경 아래 스스로 역량을 키우는 e러닝을 활성화 하였다.

교과목 편성 비율²²⁾

시 간	중앙학교 교내교육					중앙 외 현장실습
	공직가치·교양	법 률	실무	소통· 자기주도	기 타 (공휴일 등)	
1,190 (2927)	132	84 (50% e러닝)	338	143	143	350

4) 분석

개교부터 2006년까지는 경찰관이 갖추어야 할 기본소양과 경찰실무

22) 중앙경찰학교, 위의 자료, 117쪽.

수행능력을 극대화하는데 기본목적을 두고 각 과정별 교과목을 편성하였다. 이 당시 교육생에 대한 교과목은 개교 원년의 경우 개교하기 이전의 경찰종합학교 교과목을 그대로 원용하였으나, 그 다음해부터 중앙경찰학교에서 신입교육을 주관하게 되었다. 2007년부터 2010년까지는 스스로 문제를 인식하고 학습하여 해결하는 자기주도적인 학습이론을 반영한 교과과정을 설계하여 도입하게 되었으며, 2011년부터 2017년까지는 교육의 현장 연계성 강화와 일방적 전달보다는 다변화를 고려하여 스스로 부족한 분야를 학습하는 e러닝·자기주도 학습의 확대 및 호국·안보명승지 방문 등 공직가치 확립과 소통환경 등 스스로의 역량을 키우는 교육과정을 강화 하였다.

IV. 신입경찰관 교육훈련 성과 및 방향성

1. 교육훈련 성과에 대한 만족도 결과

1987년 개교 이래 2017년 8월 31일 현재까지 30년이 경과하면서 신입경찰과정은 402회에 걸쳐 103,316명을 교육, 배출하였고, 전·의경과정은 약1,950여회에 걸쳐 약480,000 여명을 교육하여 배출하였으나, 2011년 이후 각 지방청 별 교육으로 이관 되어 현재는 신입경찰관에 대한 교육만을 전담하며, 이제 어느 누구도 중앙경찰학교를 거치지 않고는 신입경찰관으로 임용될 수 없을 정도로 명실상부한 ‘신입경찰관의 요람’으로 정착하게 되었다.

중앙경찰학교는 신입경찰관에 대한 교육을 전담하고 있으며, 각 시도별, 과정별 분할모집을 통해 합격한 신입경찰관 임용대상자들은 모두 중

양경찰학교에 입교하여 34주간의 교육을 이수한 후, 다시 응시 지역별 최 일선으로 배치되어 경찰업무를 수행하게 된다.

최종 합격자 신입교육입교는 중앙경찰학교의 수용여건을 감안, 지방청별 채용시험 성적 순위에 따라 입교하며 일부 대기하는 경우도 발생한다.

다음은 교육훈련 성과평가에 관한 내용이다. 현장경찰관을 대상으로 신입경찰 교육만족도·분야별 능력 등을 조사하여, 신입 교육 방향 개선 및 교육계획 수립을 위한 기초자료로 활용하고 있다. 아래는 2017년도 상반기(5월중) 신입과정의 실습관서 현장경찰을 대상으로 한 현업적응도 및 교육만족도 결과이다.

2017년도 상반기 설문 결과, 전반적인 교육만족도²³⁾

○ 신입과정 실습생의 각 업무능력 수준(2017년 상반기)

항 목	아주 낮음	다소 낮음	보 통	다소 좋음	매우 좋음
실무지식	0	24.53%(13명)	52.83%(28명)	20.75%(11명)	1.89%(1명)
문제해결능력	5.66%(3명)	28.30%(15명)	49.06%(26명)	15.09%(8명)	1.89%(1명)
대인관계능력	3.77%(2명)	9.43%(5명)	30.19%(16명)	47.17%(25명)	9.43%(5명)
인성·윤리의식	0	3.85%(2명)	28.85%(15명)	51.92%(27명)	15.38%(8명)
인권의식	0	7.55%(4명)	24.53%(13명)	49.06%(26명)	18.87%(10명)
컴퓨터 활용능력	3.77%(2명)	32.08%(17명)	26.42%(14명)	28.30%(15명)	9.43%(5명)
운전능력	5.66%(3명)	16.98%(9명)	30.19%(16명)	30.19%(16명)	16.98%(9명)

23) 중앙경찰학교, 앞의 자료, 175쪽.

○ 과거 신입경찰 대비 업무능력 수준 (2만명 증원 첫 기수 280기 기준, 2013년 12월)

항 목	아주 낮음	다소 낮음	보 통	다소 좋음	매우 좋음
실무지식	0	2.08% (1명)	39.58% (19명)	39.58% (3명)	18.75 (9명)
문제해결능력	0	2.04% (1명)	48.98% (24명)	36.73% (18명)	12.24% (6명)
대인관계능력	0	2.04% (1명)	38.78% (19명)	48.98% (24명)	10.20% (5명)
인성윤리의식	2.08% (1명)	0	37.50% (18명)	45.83% (22명)	14.58% (7명)
인권의식	0	6.12% (3명)	32.65% (16명)	40.82% (20명)	20.41% (10명)
컴퓨터 활용능력	0	6.12% (3명)	38.78% (19명)	46.94% (23명)	8.16% (4명)
운전능력	0	6.12% (3명)	32.65% (16명)	38.78% (19명)	22.45% (11명)

○ 신입과정 졸업생의 분야별 업무능력(2017년 상반기)

항 목	아주 낮음	다소 낮음	보 통	대체로 좋음	매우 좋음
경무일반 · 공문서작성	12.50% (6명)	22.92% (11명)	35.42% (17명)	22.92% (11명)	6.25% (3명)
경찰장비사용 · 온나라시스템 활용	10.42% (5명)	20.83% (10명)	33.33% (16명)	27.08% (13명)	8.33% (4명)
지역경찰 초동조치 · 사건처리	12.50% (6명)	20.83% (10명)	33.33% (16명)	22.92% (11명)	10.42% (5명)
불심검문 · 임의동행	10.42% (5명)	18.75% (9명)	29.17% (14명)	27.08% (13명)	14.58% (7명)
주취차 처리	8.33% (4명)	22.92% (11명)	31.25% (15명)	16.67% (8명)	20.83% (10명)
가정폭력 · 학교폭력 · 성폭력 처리	8.33% (4명)	25.00% (12명)	37.50% (18명)	14.58% (7명)	14.58% (7명)
KICS활용 · 수사서류작성 · 절차 준수	18.75% (9명)	16.67% (8명)	33.33% (16명)	14.58% (7명)	16.67% (8명)
초동수사 · 현장보존	6.25% (3명)	20.83% (10명)	41.67% (20명)	10.42% (5명)	20.83% (10명)
견문보고수집 관심도	14.58% (7명)	18.75% (9명)	41.67% (20명)	12.50% (6명)	12.50% (6명)
교통통고처분 · 음주단속	10.42% (5명)	22.92% (11명)	37.50% (18명)	12.50% (6명)	16.67% (8명)
교통사고초동조치 · 증거확보	16.67% (8명)	14.58% (7명)	41.67% (20명)	14.58% (7명)	12.50% (6명)
112순찰차 운전능력	6.25% (3명)	12.50% (6명)	41.67% (20명)	20.83% (10명)	18.75% (9명)

2. 분석 및 방향성 제시

위 표에서는 전반적인 교육만족도²⁴⁾를 신입과정의 (각 분야별) 업무능력과 과거신입경찰 대비 업무능력 수준에 대한 교육만족도를 분류해 놓았다. 일단, 실습생의 각 업무능력의 수준을 보면 실무지식과 문제해결 능력은 보통 이상의 만족도를 보였으며, 대인관계능력, 인성·윤리의식 및 인권의식, 운전능력은 다소 좋음 이상의 의견을 보였다. 반면 컴퓨터 활용능력은 다소 낮음 비율의 모습도 있었다. 분야별 업무능력에 있어서는 위 표에서와 같이 경무일반·공문서작성 등 총 12개 분야에 있어서 보통 이상의 비율이 확인되었다. 경찰관 인력 2만명 증원의 첫 기수인 280기(2013년 12월)를 기준으로 과거에 비하여는 업무능력 수준의 위 7개 항목에서 문제해결능력만 보통, 나머지 6개 항목은 다소 좋음 이상의 의견이 표출되었다. 이는 실무지식, 인성, 컴퓨터 활용, 운전능력 등 모든 분야에서 과거보다는 만족도가 상승하였다는 것을 보여준다. 이러한 분석을 확인하였을 때, 앞으로 교육내용의 방향성을 제시해 본다면 다음과 같다.

위 평가항목에 따르면 실무지식과 문제해결능력 등을 '다소 좋음' 정도 이상의 수준으로 좀 더 끌어올려야 하는 성과지표를 안고 있다. 따라서 [VI. 결론]부분에서 다시 언급하겠지만, 교육기간을 적어도 현재 8개월에서 1년으로 확대하여 주입식 교육과 병행된 참여식 학습내용을 추가함으로써 다양한 가상의 실제 상황을 제시, 이에 대한 문제해결 능력과 그에 따른 실무지식을 체득하는 과정을 많이 경험하게 하는 교육항목의 추가 도입이 필요할 것으로 보인다. 또한, 컴퓨터 활용능력의 경우

24) 조사 항목은 5가지로 아주 낮음, 다소 낮음, 보통, 다소 좋음, 매우 좋음 단계로 나누었다.

엑셀과 PPT작성 등 현장에서 일단 필요하다고 생각되는 부분만 중앙경찰학교에서 특강식으로 따로 학급별 적정 시간의 수업배정을 통한 교과과정을 조정해 보는 것도 바람직한 방향이라고 생각한다.

참고로, 1986년 개교 이래 만족도 설문조사는 수차례 개선과 보완을 반복하였으며, 처음에는 설문지로 조사가 이루어졌으나 전산방식 도입 및 2012년 7월(신임 제272기) 설문항목에 대한 대폭적인 개선이 이루어졌다. 280기부터는 조사인원을 대폭 확대하여 신뢰성과 정확성을 더욱 높였으며, 2017년 현재는 응답 편의를 위해 자체 프로그램 설문이 아닌 스마트폰을 활용(링크)하여 무기명으로 응답할 수 있도록 온라인 설문 방식²⁵⁾으로 변경 실시하고 있다.

V. 결 론

우리 경찰은 지금까지 겪어보지 못했던 큰 변화와 도전의 한 가운데에 자리 잡고 있다. 세계화, 지식정보화, 그리고 다양화의 급류 속에 국민들의 인권 및 안전에 대한 욕구는 더욱 높아지고 있고, 이러한 가운데 치안을 담당하는 경찰에 대한 기대는 과거와는 비할 바가 못 되고 있다. 특히, 오늘날 경찰활동은 외부적으로 변화하는 치안환경 속에서 국민의 치안서비스의 질적 향상 요구와 수사권 조정 등 경찰기능 변화에 따른 새로운 경찰개혁의 요구에 직면하고 있다.

신임교육에서의 근본적 교육목적을 달성하기 위해서는 우선 교육과정을 현행 8개월(34주)에서 12개월(50주)로 연장하여 다양한 참여학습의

25) 설문조사 프로그램 「Survey Monkey」활용, 신속·정확한 결과 도출 가능.

기회제공 및 윤리인성적 부적격자 배제 시스템을 강화할 필요가 있으며, 다양한 교수법 개발과 함께 인성교육 프로그램의 강화로 신입순경의 직업윤리의식과 사명감을 고취시키는 방안이 고려되어야 할 것이다.

다음으로 현재 교육생들의 가장 큰 불만사항인 실습전 학교 성적에 따른 임용으로 인하여 미임용된 교육생들의 실습교육 중 경찰신분으로서의 업무위축 및 신분보장 등 사기저하 문제를 개선해야 할 필요가 있다. 또한, 교육환경의 개선²⁶⁾ 및 우수교수요원을 확보²⁷⁾하여 수준 높고 만족도 높은 신입순경의 교육훈련이 실시되도록 하여야 한다.

이상의 모든 개선방안이 적실성을 갖기 위해서는 타당성 있는 예산배정이 전제되어야 한다. 비록 현실적으로 충분한 예산배정이 쉬운 것은 아니지만 예산집행의 우선순위와 계획적인 예산집행으로 운영의 묘를 기대해 볼 수 있을 것이다.

신입순경의 교육훈련 개선은 전체 경찰조직의 미래를 위한 것이라는 이해와 관심이 중요하다. 대승적 차원으로 경찰 개혁에 초석을 다지는 것으로 최일선에서 국민들과의 빈번한 접촉이 이루어지는 신입순경들의 교육훈련 강화를 재차 강조한다.

신입경찰관 교육의 중요성을 인식하고 있는 만큼 이 연구를 통해 교육시스템 개선을 제언하고자 한다면, 교육생 중심의 맞춤형 프로그램 마련, 문제해결(현장)과 윤리인성중심의 교육 강화, 철저한 성과평가 관리, 특히 장기교육과정을 중심으로 교육 평가 시스템이 정착되어 나가야 한

26) 생활실을 최소 4인 1실의 수준까지 리모델링, 냉방 및 샤워시설 확충, 교육기 자재 및 체육·오락시설 확충.

27) 승진 T/O 확대, 정액연구비 지급 등 수당 현실화, 과도한 수업부담 완화 및 교수요원 연구실 확보, 외래강사의 경우 급여수준의 현실화와 함께 지리적 여건을 고려한 교통비 등 실비 지급으로 우수강사 초빙.

다. 여기에 더 나아가 사회적 요구의 반영과 산·학·관·연간 협력 모색, 조직 내 교육 이해 당사자들 간 협업 시스템 구축 및 현 e-러닝시스템²⁸⁾의 적용확대가 조화롭게 잘 이루어져야 할 것이다.

필자는 이러한 부분들이 충분히 받아들여진다면 앞으로 중앙경찰학교 졸업생들의 치안현장에서의 성과는 우리 경찰조직의 성과 그 자체로서 지금보다 훨씬 더 연계되어져 이루어 질 것이라고 믿어 의심치 않는다.

〈논문 접수 : 2017. 11. 20, 심사 개시 : 2017. 11. 23, 게재 확정 : 2017. 12. 20〉

28) 실강 전체 차시 중 일부차시를 본인에게 맞는 강의를 선택해서 듣는 사이버 학습 강의 방식.

참 고 문 헌

I. 국내문헌

1. 단행본

이황우, 경찰행정학(제5판), 서울: 법문사, 2007.

2. 논문

강여진, “경찰공무원의 교육훈련 학습 및 전이성과에 미치는 영향요인에 관한 실증적연구”, 한국행정연구, 14(2), 2005.

김민경, “교육훈련이 조직성과에 미치는 영향에 관한 연구”, 박사학위논문, 인천대학교 대학원, 2012.

김수정 · 김연수, “신임순경 교육훈련의 효과성 제고 방안”, 한국경찰학회보, 11(4), 2009.

김연수, “신임순경 교육훈련의 인식변화에 관한 연구”, 한국경찰연구, 11(4), 2012.

김주한, “신임 경찰교육생의 성향분석과 경찰의 발전방향”, 자치경찰연구, 5(3), 2012.

김창윤, “신임경찰 역량기반 교육훈련에 관한 연구”, 한국경찰학회보, 12(1), 2010.

박동균, “미국과 영국의 신입경찰관 교육훈련의 특징과 함의”, 한국경찰학회보, 12(2), 2010.

박상진, “경찰학전공 대학생들의 진로선택과 진로만족이 전공적응에 미치는 영향”, 박사학위논문, 동국대학교 대학원, 2011.

박상진 · 성용은, “중앙경찰학교 교육생의 진로선택과 진로만족, 학교적응

- 연구”, 한국범죄심리연구, 11(3), 2015.
- 박상진 · 홍서아, “신입경찰관의 학교적응이 진로만족에 미치는 영향”, 사회과학연구, 23(4), 2016.
- 안동현 · 박영만 · 이종환, “경찰관의 교육훈련과 직무만족 및 직무성과의 관계”, 한국콘텐츠학회논문지, 13(11), 2013.
- 이준호, “기업내 교육훈련이 조직생활과 직무만족에 미치는 영향에 관한 연구”, 고려대학교 노동대학원, 미간행 석사학위논문, 2011.
- 이재경, “교육 패러다임 변화에 따른 경찰 교육의 방향 및 추진 전략”, 경찰학논총, 2(2), 2007.
- 임창호, “경찰관직무교육훈련 만족도에의 영향요인에 관한 연구”, 한국경찰연구, 12(2), 2013.
- 최응렬 · 김태곤, “지방경찰학교 신입순경 적응교육의 발전방안에 관한 연구”, 한국경찰학회보, 10(3), 2008.

II. 외국문헌

Tharenou, P., Saks, A. M. & Moore, C., “A Review and Critique of Research on Training and Organizational-Level Outcomes,” Human Resource Management Review, Vol. 17, No. 3, 2007.

III. 기 타

중앙경찰학교, “중앙경찰학교 30年史”, 중앙경찰학교 내부자료, 2017.

< ABSTRACT >

A Study on the Education Contents and Performance of the New Police Officer in the National Central Police Academy

Lee, Jung-Ki

The main task of the police is to carry out the roles of power, such as ordering and enforcing the people by the general rulership in order to protect the life, body and property of the people. In addition, recently, the crime phenomenon in Korean society is not only an increase in police demand but also a desire for national security and a demand for high quality policing service, our police are confident that they are professional and professional in order to meet the expectation of the people. Police officers must be secured and educated.

According to this social phenomenon and the demand of the people, Is expected to increase by 4,000 in 2013, A new officer of the police officer who increased the workforce by 20,000 It is a situation that the dragon is rapidly increasing.

The new police education is an important issue directly related to the development of the police organization. In particular, the Central Police Academy, a new police officer education institution, is a very important educational institution for the successful performance of police officers as a new basic education institution that polishes the procedures and principles and the necessary knowledge and techniques for the new police

officers to carry out their duties effectively in the field.

At the present moment of the 30th anniversary of the opening of the Central Police Academy, which is to commemorate this year, this study examined the contents of the educational aspects of the Central Police Academy graduates who have achieved major achievements in the field of police affairs.

◆ Key Words : National Central Police Academy, 30th Anniversary of Foundation, New Police Officer, Education, Educational Achievement