

경찰 교육훈련기관간의 기능적 역할분담에 관한 연구

■ 김 찬 원 *

목 차 ▶▶

I. 서론	
1. 연구배경	315
2. 연구목적	316
3. 연구범위와 방법	317
II. 현황과 문제점	
1. 경찰공무원 교육훈련의 현황	318
2. 교육훈련의 현실적인 문제점	319
III. 교육훈련체제 개선의 필요성과 방향	
1. 교육훈련체제 개선의 필요성	325
2. 제도개선의 조건	327
3. 제도개선의 방향	330
IV. 제도개선의 모델	
1. 중앙교육훈련기관의 역할 모델	333
2. 지방교육기관의 역할 모델	337
3. 외국의 사례와 시사점	338
V. 결론-교육제도 개선에 관한 제언	
1. 교육훈련제도의 새로운 방향	338
2. 제도개선을 위한 제언	339
■ 참고문헌	340

* 경찰종합학교 경위

I. 서론

1. 연구배경

교육은 百年之大計라는 말이 있다. 하지만, 백년을 내다보는 교육은 인재의 재목감을 기초부터 체계적으로 의도성을 가지고 보편적인 가치관을 형성해주며 새로운 지식을 심어주고 양성하는 차원에서 이루어져야 한다. 이를 교육학에서는 교육의 의도성, 계획성, 가치 지향성이라 일컫기도 한다.¹⁾ 그리고, 교육은 항상 현실 속의 실천과 상호작용을 하면서 끊임없이 순환작용을 하면서 발전하고 있기도 하다. 이러한 점에서 교육과 훈련의 의미²⁾를 의도적으로 구별하려 하지 않고 혼용하여 왔고, 행정학에서는 인사관리 또는 인력의 계발, 공무원의 능력발전의 차원에서 중요시 되어 온 것이 사실이다.

따라서 교육훈련이 갖는 의미는 현실적으로 경험과 검증을 통해서 계속 개선되고 발전되어야 한다. 또한, 이러한 개선과 발전에 있어서 중요한 요소가 시대와 환경이라 할 것이며, 실제적인 서비스 수요자들의 변화와 이에 대한 적응도 교육훈련의 발전에 있어서 중요한 변수로 등장하였다.

경찰행정학에서는 경찰관의 업무 수행 능력을 계발하는 방법으로 보고 있으며, 업무의 원활한 수행을 쉽게 도와주고 기술을 향상시키며 자신의 안전은 물론 공공의 안전과 만족을 확보할 수준에 도달하도록 능력을 향상시키는 것을 경찰교육훈련의 목적으로 보고 있다. 특히 경찰공무원은 국가의 최일선에서 국민에 대한 봉사과 법집행을 행하는 국가 기능의 모세혈관과 같은 존재이므로 이들에 대한 교육과 훈련은 국가의 백년을 내다보는 체계적이고 계획성이 수반되어야 할 것이다. 또한, 시대적으로 시시각각 변하는 환경과 국민적인 요구 수준에 대응하기 위해 그 적응능력 향상을 위한 단기적 차원의 계획도 병행하여 이루어져야 한다. 방식에 있어서는 교육훈련기관에서 행해지는 학교 교육과 직장훈련, 위탁교육 등 다양한 형태를 취할 수도 있으며, IT기술의 발달과 인터넷 보급으로 사이버교육도 중요한 영역이 되고 있다.

그 중 가장 중추적인 역할을 담당하고 있는 경찰교육훈련기관에서의 교육은 오랜 전통과 노하우가 축적되어 2003년에는 네 곳의 중앙교육훈련기관과 지방경찰청의 지방경찰학교 등에서 123,565명에 대한

1) 김중서 이영덕 정원식, 「최신 교육학개론」, 교육과학사, 서울, 1989. 3. pp 23-27
 김병성 외 공저, 「교육학총론」, 양서원, 서울, 1992. 8. pp 15-17.에서는 이러한 교육의 의도성과 계획성, 가치지향성을 경험적, 실증적인 체계가 필요시되는 교육의 과학성으로 보고 교육에도 철저한 경험적 실증을 요구하고 있다고 교육을 정의하고 있다.

2) 교육학자인 Peters는 '훈련은 제한된 기술이나 사고방식을 길러주는 것임에 비하여, 교육은 보다 넓은 신념체계를 다루는 것'이라고 구분하고 있고, 교육학에서는 교육은 전인적인 변화에 관심을 두는 반면, 훈련은 인간 특성의 일부의 변화에 치중하고 제한된 특수기술의 연마에 더 관심을 둔다고 한다(김중서 외, 前掲書 pp29-31.). 하지만, 행정학에서 공무원에 대한 교육과 훈련의 의미는 엄격히 구분되지 않고 교육과 훈련의 고유의 의미를 해석하기보다는 훈련의 의미가 점점 교육의 범위까지 확대되면서 발전되었기 때문에 교육·훈련이란 용어가 사용되었다고 한다(박동서 「인사행정론」, 법문사, 서울, 2002. pp211-213).

3) 조철욱, 「경찰행정학」, 대영문화사, 서울, 2000. p 376.

교육이 계획되어 실시 중에 있다. 필자는 경찰 교육훈련기관에서 이루어지는 교육훈련체제가 기관별로 합리적인 기능분담이 이루어지고 있는지를 검토하고, 문제점이 있다면 어떤 방식으로 역할 분담이 이루어져야 할 것인지 살펴보고 외국의 사례와 경찰제도의 변화에 대응하기 위한 장기적인 방향도 제시하고자 한다.

2. 연구목적

경찰의 교육훈련은 경찰관이 경찰조직의 목적달성에 민주적이며 능률적으로 기여할 수 있도록 경찰관의 능력을 계발하는 기능이다. 구체적으로 말하면 경찰관으로서 직무수행에 필요한 지식과 기술을 향상시키고 또한 직무수행에 적합한 태도와 가치관을 바람직한 방향으로 변화시키고자 하는 계획적인 행동이라 할 수 있다⁴⁾. 본 연구보고서는 경찰의 교육훈련이 그 목적에 부합하는 체제를 갖추고 합리적이고 효율적인 운용이 될 수 있도록 하고자 현 제도의 문제점과 불합리한 모순을 분석하고 바람직한 모델을 제시하는데 목적을 두고자 한다. 그리고 본 연구에서는 최근의 교육훈련 결과를 중점적으로 분석하고 이를 토대로 장기적이면서도 시대적인 요구에 맞는 바람직한 교육훈련제도의 방향도 모색하고자 한다.

또한, 최근 우리 사회의 흐름은 인적자원 개발(HRD)을 중요시하고 있으며 이러한 인적 자원개발의 중요성이야말로 교육훈련에서부터 출발되어야 할 것이다. 국민에 대한 국가 권력의 최일선 집행자인 경찰공무원에 대한 인적자원개발도 이들에 대한 교육과 훈련을 통해 시작되어야 할 것이며, 이를 통해 우리 사회의 치안환경은 물론 국가의 기초를 굳건히 하는 소중한 기회로 삼아야 할 것이다. 그리고 그러한 교육훈련은 장기적인 계획성과 함께 시대와 당대의 사회가 요구하는 흐름을 수용할 수 있는 내용을 담아야 할 것이다.

이러한 시점에 우리 사회에 다가와 있는 또 하나의 시대적인 요구개념이 있다면, 그것은 통합과 분권의 개념이라 하겠다. 이미 참여 정부에서는 국정지 원리로 내세울 정도로 자율과 분권의 논리가 이 시대를 움직이는 주요한 개념으로 등장하였다. 경찰청에서는 이미 국민의 정부 시대에서부터 이미 경찰 조직의 개혁과 혁신을 추진하였으며, 교육훈련 분야에서는 2000년도부터 각 지방경찰청별로 지방경찰학교의 개념을 도입하였고, 교재의 연구와 연도별 교육계획을 세워 지방경찰 학교의 교육훈련이 2001년부터 현재까지 시행되어 오고 있다.

물론 지방경찰학교라는 체제가 이전에 없던 개념은 아니었다. 정부 수립 이전에 현재의 경찰종합학교의 전신인 국립경찰학교를 국립경찰전문학교로 승격시키면서 각 관구별,

4) 이운주, 「경찰학개론」, 경찰공제회, 서울, 2002. p 408.
오석홍, 「인사행정론」, 박영사, 서울, 1993. p 261.

즉 지방별로 지방경찰학교를 설치하였다⁵⁾.

이러한 통합과 분리를 거듭한 시행착오를 통해 현재의 경찰교육훈련체제를 탄생시켰고 2001년부터는 지방과 중앙의 교육훈련체제를 병행하여 시행하고 있다. 이러한 교육훈련의 체제가 앞서 언급한 교육의 장기적인 차원의 목표와 단기적인 훈련의 필요성, 시대적인 요구와 환경을 수용한 분권과 자율의 개념까지 어떻게 내실있게 소화해낼 수 있을 지를 분석하고 그 문제점을 개선하고자 하는 것이 바로 본 연구의 목적이라 하겠다. 그리고 이러한 목표를 내실있게 추구하고자 하는 질적 차원의 개선은 물론 제도적으로도 교육훈련기관별 기능의 중복을 피하기 위하여 효율성과 합리성이라는 기준을 적용하여 바람직한 경찰교육 훈련기관간의 기능 안배를 살펴보고, 바람직한 모델을 제시해보고자 하는 것이 본 연구가 추구하는 방향이라 할 것이다.

3. 연구범위와 방법

교육체제의 연구는 방법적인 차원에서 보편적이고 과학적인 방법을 채택하기 어려운 점이 없지 않았다. 우선, 지금까지 문제점과 분석을 통해 주장된 경찰의 교육훈련제도 개선방안에 관련된 논문들을 살펴보고, 현행 교육제도의 현황과 구성내용 및 운영 중에

지적되고 있는 문제점을 제시하고 분석하였다. 그 분석의 기준은 2002년도에 실시된 교육내용에 대한 교육생 설문조사 결과를 종합적으로 정리한 「2002년도 교육훈련 종합 평가서⁶⁾」의 각종 자료와 데이터를 반영하였다. 또한 관련 자료와 논문 속에서 주장되고 있는 자료와 외국의 사례를 통해서 현실적으로 가능한 제도의 개선과 운용상의 바람직한 점을 가설적으로 제시해 보고자 한다.

이러한 가설의 검증은 실천 과정 속에서 수정과 보완을 통해 개선되어야 할 것이지만, 현행 제도의 문제점을 교육에 참여하고 있는 교육생의 의견이 중심이 되어 제시한다는 데에 방법적인 의미를 부여하고 싶다. 왜냐하면, 오늘날 교육의 패러다임은 교수자나 교육훈련 주체의 일방통행적인 방식에서 이미 상호 주고 받는 방식으로 전환되었으며, 이는 교육환경의 시대적인 요구이자 기본 출발점이 되어버렸기 때문이다.

방법론적 차원에서의 과학적인 분석이 어려운 점은 앞으로 언급하게 될 문제점과도 관련이 있지만, 우선 몇 가지 제시하면 중앙과 지방교육훈련기관에서의 교육 대상자 선발과 교육내용의 분리가 엄격하게 상호보완적이거나 연계되어 실시되지 않고 있고 그러한 점을 과학적으로 검증하기는 쉽지 않기 때문이다. 또한 교육의 내용과 제도가 아직 지방 경찰학교⁷⁾ 단위에서 충분히 구축되거나 내실화

5) 경찰종합학교, 「경찰종합학교50년사」, 경찰종합학교, 서울, 1994. 6. pp112-122.

6) 경찰종합학교에서 2002년도 교육훈련계획에 의해 실시된 교육훈련에 대한 종합적인 평가서로 2003. 3. 경찰종합학교에서 발행된 교육훈련평가 보고서로임.

되어 있지 않아 교육훈련기관간의 교육 기능에 있어서 그 역할 분담이 아직 조정을 위한 시도의 단계에 불과하며, 제도적 차원의 시행 결과 분석⁸⁾과 문제점의 분석이 중심이 될 수밖에 없었다. 교육의 체제의 문제점은 지방 경찰교육기능에만 있는 것이 아니라 중앙의 교육훈련기관에서도 많이 발견되고 있기도 하며, 이러한 점들을 비교하고 각 교육훈련 기관의 역할을 분담하기 위해서는 과학적인 측정과 분석보다는 개선을 통한 문제점 해결을 중심으로 연구될 수밖에 없었다.

또한, 교육체제에 대한 연구는 교육의 환경과 교육자, 학습자, 교육운영자라는 포괄적인 요소의 복합적인 작용에 대한 연구이므로 계량적인 방법에는 한계가 있을 수밖에 없으므로 문헌조사와 「2002년도 교육훈련 종합평가서」라는 교육훈련 결과의 설문(교육생) 분석과 교육훈련 평가 자료를 통해 개선의 대안을 제시하는 방법을 사용하였다.

II. 현황과 문제점

1. 경찰공무원 교육훈련의 현황

현재 경찰공무원의 교육훈련은 교육 기관을 기준으로 분류하면 경찰대학 등 중앙의 3개 교육기관 및 경찰수사보안연수소에서 이루어지는 중앙교육훈련과 지방경찰청별 지방경찰학교에서 진행되는 지방교육훈련, 외부기관에서 실시되는 국내외 위탁 교육 훈련과 직장훈련의 4가지로 구분할 수 있다. 그 중 위탁 교육훈련과 직장훈련은 위에서 언급한 연구목적의 범위에서 벗어나거나 포괄적으로 이루어지고 있어 논외로 하고, 중앙의 교육훈련기관 4개소의 교육훈련 상황과 지방경찰청에서 실시되는 지방경찰 학교 교육훈련과정 현황⁹⁾을 살펴보고자 한다.

가. 중앙교육훈련기관의 교육훈련

중앙의 경찰교육훈련은 크게 경찰대학, 경찰종합학교, 중앙경찰학교, 경찰대학 부설 경찰수사보안연수소 등에서 2003년도에는 91개과정 123,565명에대한 교육을 실시 또는 계획 중에 있다¹⁰⁾. 특히 중앙의 경찰교육훈련은 교육훈련의 성격에 따라, 경찰대학에서 이루어지는 대학 정규교육과 중앙경찰학교,

7) 경찰공무원교육훈련규정(2003. 3. 25. 대통령령 제17947호)에 의하면 아직 지방경찰청 단위별로 실시되고 있는 지방경찰학교는 경찰교육기관으로 정의되어 있지 않고 연도별로 계획된 경찰교육훈련계획에 의한 교육과정의 하나로 실시되고 있으며 경찰청과 지방경찰청 훈령에 의한 조직과 정원관리규칙(지방경찰청훈령)에서도 지방경찰학교의 편제와 운용에 관한 규정이 현재 없는 상황에서 지방경찰학교가 운용되고 있음.
8) 지방경찰학교의 교육결과의 분석은 울산지방경찰청의 지방경찰학교 2002년도 교육내용 설문조사결과를 참고하였다.
9) 경찰청, 「2003년도 경찰교육훈련계획」, 경찰청, 서울, 2003. 1
10) 경찰청, 위의 책, p25

경찰종합학교에서 실시되는 신입교육과정과 경찰대학과 경찰종합학교에서 실시되는 경사~총경 직급의 기본교육과정, 경찰대학과 경찰종합학교에서 실시되는 71개 과정의 직무전문 훈련과정으로 크게 나눌 수 있다.

경찰대학에서는 경찰대학생의 4년제 대학 정규교육과정과 총경(22주), 경정(3주), 경감(2주)의 기본교육과정을 실시하고 있으며, 경정이하 직급의 경찰홍보과정 등 10개 직무 전문교육이 실시되고 있으며 인터넷과정(고급-2주)외에는 모두 1주 교육과정이다.

경찰대학 부설기관인 경찰수사보안연수소에서는 수사와 보안기능을 담당하는 경찰관을 대상으로 20개의 직무전문화교육을 실시하고 있으며, 교육기간은 경정·경감 직급의 수사지휘과정 12주와 조사관리자 연수과정 8주를 비롯하여 6주, 4주에서 1주까지 다양한 기간을 설정하여 계획에 맞추어 직무 전문교육을 실시하고 있다.

경찰종합학교에서는 신입과정으로 간부 후보생(1년)과정과 기본교육과정으로 경사·경위 교육과정을 두고 있다. 그 외 직무 훈련과정으로 41개의 과정을 운영하고 있으며 전술지휘과정(8주), 정보요원양성과정(4주) 등을 제외하고는 대부분 2주에서 1주, 짧게는 3일의 교육기간으로 직무전문화교육을 실시하고 있다.

중앙경찰학교에서는 신입과정과 전의경 교육과정으로 나누어지며, 신입과정에서는

신임순경과정을 비롯해 24주의 장기적인 교육기간으로 5개과정을 운영하고 있으며 직무 훈련과정은 없다고 하겠다.

나. 지방경찰학교의 교육훈련

2001년부터 시행중인 각 지방청별 지방경찰학교¹¹⁾는 2003년도에는 총 37개의 교육과정을 운영 중에 있다. 그 중 기본교육훈련 과정인 경장기본과정을 비롯해 36개의 실무교육과정을 개설하여 교육하고 있으며 교육기간은 1일에서 5일까지로 단기 직무실무교육을 중심으로 교육이 이루어지고 있다. 교육형태는 지방청의 실정에 맞추어 집체교육 또는 순회교육 위주로 이루어지고 있으며, 지방청 과·계장이나 명인, 지방학교 교수요원 교육을 받은 교수요원들, 명인 등 특강 강사들 중심으로 이루어지고 있다.

2. 경찰직무교육훈련의 현실적인 문제점

현재 경찰청에서 계획하여 실시 중인 직무교육훈련은 앞에서 본 현황과 같이 크게 중앙의 교육기관에서의 교육과 지방경찰학교의 교육으로 나뉘어 운영되고 있으며, 교육내용은 기본교육과 직무전문훈련으로 나뉘어 실시중이다. 그리고 국내외 위탁교육과 기관별로 수시로 행해지는 직장훈련도 실시되고 있다. 필자는 교육훈련의 목적인 학습

11) 2001년도부터 시행된 지방경찰학교 교육은 지방특성에 맞는 다양한 직무교육을 집체·기회교육을 연중 실시하고, 업무와 교육, 승진의 3위 일체라는 원칙의 정착과 지속적인 의식개혁 교육실시로 국민의 경찰상을 정립시킬 취지로 시작되었다.

자의 창의력과 전문능력을 개발하고 제고하여 인성과 전문능력을 갖춘 '경쟁력 있는 전문 경찰관' 육성을 위해 경찰의 교육훈련 과정이 가진 현실적인 문제점에는 어떤 면이 있는지를 먼저 제시하고자 한다.

가. 교육의 장기적인 비전의 부재

교육훈련을 계획하고 진행함에는 단기적인 교육훈련의 내실과 현실적 환경에의 적응도 중요하지만, 무엇보다도 장기적으로 내다볼 수 있는 교육훈련목표와 단계별 교육훈련의 발전계획이 바르게 서 있어야 함에도 아직 경찰청에서는 전체의 국가 공무원의 교육훈련과 경찰조직의 목표에 부합하는 교육훈련의 장기적인 방침과 계획이 제대로 확립되어 있지 않다. 교육훈련정책을 매년 교체되는 지휘관의 방침에 따라 달리하고 있으며 이러한 결과는 장기적으로 방향과 목표를 잃은 단기위주의 교육훈련으로 나타나고 있다.

이러한 단기적이고 1년 이상의 계획을 가지고 있지 않은 교육훈련계획의 결과로 교육의 체계적인 방향과 교육내용의 부실이 나타날 수 있으며, 교육기관의 운용과 교수요원의 선발, 교육훈련행정의 지속성 등이 담보되지 않아 전체적인 교육수준과 안정성의 저하로 이어지고 있다. 이런 문제점의 대표적인 예는 2001년부터 2002년 초기까지

실시되었던 월드컵대회외국어회화과정¹²⁾에서 나타났다. 장기적으로 대규모의 국제행사가 예상된 1996년부터 이를 대비할 교육체계와 계획을 갖추어야 했음에도 장기적인 교육의 방침과 계획의 부재로 2001년 초에 이르러서 교육계획이 결정되었고, 교육내용과 체계도 정해지지 않은 상태에서 시행되어 외래강사 준비의 어려움과 교재, 실무회화 자체교수 요원의 충원 부족 등 부실한 환경 속에서 월드컵에 대비하여 교육 성과만을 남기려는 형식적인 교육이 되고 말았다.

나. 교육훈련과 인사의 연계성 부족

교육훈련은 조직의 인적자원에 대한 개발이며 이를 통해 업무의 향상과 조직발전을 도모하는데 있다. 교육훈련은 그 궁극적인 실현이 현장에서의 발휘를 통해 이루어지는데 있으므로 반드시 인사문제가 수반되어야 효과가 나타날 수 있다. 교육훈련과 인사의 연계는 교육훈련의 효과뿐만 아니라 교육훈련을 계획하고 실행하는 동기부여 로서도 작용하기도 한다. 앞에서 언급한 월드컵대회 외국어회화과정의 예를 들면, 교육 대상자인 학습자의 선발에서부터 교육 후 현실적인 활용에 있어서까지 이러한 문제점을 나타내 보였다. 교육대상의 선발도 지원과 예측 가능성을 토대로 한 방식이 아닌 강제할당 방식의 선발이었고, 교육후의 배치 역시

12) 2000년도말 교육계획의 작성시 어떠한 준비와 계획이 세워지지 않은 상태에서 2001년도에 실시한 월드컵대회외국어회화과정은 10회에 걸쳐 각 120명씩 1200명을 교육하였지만, 60명씩 1개반으로 구성하여 실질적인 월드컵대회 대비를 위한 교육보다 사전 준비와 교재, 강사요원의 부족으로 성과를 만들어내기 바빴던 형식적인 교육이 되었다. 또한, 이러한 결과는 2002년도까지 이어져서 교육내용에 있어서 영어만을 교육하다가 일본어와 중국어를 30명씩 3회 교육을 추가하였다.

월드컵개최도시를 관할하는 지방경찰청에서 계획적이고 교육의 활용 차원을 충분히 검토되어야 함에도 교육이수와 무관한 인력의 배치와 활용이 이루어진 점을 보면 알 수 있다.

이러한 무계획성과 인사와 교육훈련의 연계성 부족은 이미 동원계획이 이루어지고 예행연습이 실시되는 단계에서도 계속해서 위의 교육과정이 진행되고 있었다는 점만 보더라도 알 수 있다. 또한, 수사기능의 조사 간부 교육훈련도 장기적인 수사인력의 수급 배치계획과의 연계를 고려하여 교육 훈련의 수요를 예측하고 교육 후 인사배치를 실시하여 교육훈련에 대한 효과를 인력활용으로 창출하여야 한다. 하지만, 정원관리와 조직 구성의 논리를 적용하여 인사와의 적절한 연계가 이루어지고 있지 않아 교육훈련과 인사배치의 많은 모순점이 발견되기도 한다.

다. 교육훈련의 기능적 역할 분담의 문제점

교육훈련에 있어서 교육기관별 역할 분담은 교육의 능률성에 관한 문제이다. 이는 교수요원의 선발과 관리, 교육체제와 행정의 원활한 지원, 교육훈련의 전문성 등과도 연관지어 조정되어야 한다. 교육과정별 중복을 회피하는 교육의 내용적 분담은 물론, 교육기관간의 교육훈련과정이 중복되거나 불합리한 운영이 지속된다면 예산의 낭비는 물론 교육훈련의 효과마저도 퇴색될 것이기 때문이다.

경찰공무원의 교육훈련 뿐만 아니라 공무원의 각 부처별 교육기능과 중앙공무원

교육원의 교육기능의 분담 등에서도 이러한 기능별 역할 조정은 반드시 선행되어야 할 것이다. 현재 경찰의 교육훈련 기관들간 교육훈련의 기능적 역할 분배는 중앙의 교육훈련 기관들간의 분담은 물론, 중앙과 지방경찰 학교간에 있어서도 중복과 효율적인 조정이 이루어지고 있지 않은 실정이다. 중앙의 교육훈련기관에서는 중앙경찰학교만이 유일하게 신입과정과 전·의경 과정만을 전담하여 기능적 역할 분담이 이루어져 있다고 할 수 있다.

이러한 기능적 역할 분담은 체계적인 교재의 개발과 교육의 전문성까지 제고시키게 되며, 교육의 효율성과 운영체제 역시 향상되는 결과를 가져오고 있는 실정이다. 하지만, 경찰대학과 경찰종합학교 및 경찰대학 부설 경찰수사보안연수소간의 교육훈련 기능 분배는 뚜렷한 분담 기준이 설정되어 있지 않아, 계획적이고 체계적인 교육은 물론 교육의 전문성과 교수요원의 선발·관리 등의 부실로 이어질 가능성이 크다.

【표 1 - 1】 교육과정별 교육 대상 · 교육기간 및 교육기관표¹³⁾

교육과정		구분	교육대상	교육기간	교육기관	비고
신입 교육 과정	간부후보생 교육과정		간부후보생	52주	경찰종합 학 교	전 투 경찰 순 경 출신자 및 특수 경과(항공 · 통 신 · 운전) 의 경 찰 공 무 원 과 경 찰 청 장 이 지 정 하 는 경 찰 공 무 원 에 대 한 신 입 교육 과정 은 12 주 로 단 축 할 수 있 다.
	신규채용자 교육과정		경찰공무원으로 임용될 자 또는 임용된 자	24주	중앙경찰학교	
기본 교육 과정	치안정책 교육과정		총경 및 승진후보자	22주	경찰대학	
	경정기본 교육과정		경정 및 승진후보자	3주		
	경감기본 교육과정		경감 및 승진후보자	2주		
	경위기본 교육과정		경위 및 승진후보자	2주	경찰종합학교	
경사기본 교육과정		경사 및 승진후보자	2주			

특히, 2003년 기준 20개과정 3,450명의 교육이 예정된 경찰대학 부설 경찰수사보안연수소는 자체교수요원을 2001년 중반부터 2명의 교수요원만 선발하여 운영하고 있는 실정이다. 하지만, 자체교수요원을 한 명도 확보하지 못한 상태인 2001년도 초부터 수사와 보안기능의 모든 직무전문교육과정을 전담하고 있다¹⁴⁾. 또한, 이 곳에서의 직무전문교육과정은 자체교수의 확보 없이 대부분의 교과목이 외래교수진에 의하여 실시되고 있고, 경찰종합학교의 수사학과 교수요원이 외래로 출강하는 예도 있어 이중적인 예산의 낭비를 초래하고 있다. 현재에도 자체교수요원은 행정요원과 겸임하여 2명 수준에 이르고 있어 자체 교육의 전문성을 확보하지 못하고 외래교수에 의존한 교육행정만이 이루어지고 있다.

하지만, 중앙의 교육훈련기관간의 기능 분담의 문제는 2007년 통합할 것으로 예정된 경찰교육원(경찰종합학교) 이전계획으로 조정이 될 계획으로 있어 이에 대한 장기적인 조정 및 체계성과 전문성 확보로 충분히 개선될 여지가 있으나, 중앙교육훈련기관과 지방경찰학교의 운영에

13) 경찰공무원교육훈련규칙[2003. 3. 25. 경찰청훈령 제395호]에 규정된 경찰공무원교육훈련규정 제10조의 규정에 의한 경찰교육 기관별 교육과정 · 교육대상 및 교육기간표임.
14) 경찰청, 「2001년도 경찰교육훈련계획」, 경찰청, 서울, 2001. p 11.에 의하면, 기본교육과 전문교육의 중복해소로 교육기간을 단축시키고, 전문교육을 확대시키면서 2000년도의 직무전문교육과정보다 26개 과정을 신설하고 종합학교의 보안실무과정 등 수사와 보안기능의 직무전문교육과정을 경찰수사보안연수소로 완전히 이전시켰다.

있어서의 역할 분배는 그 역할의 조정이 초기단계에 있어 두 교육 훈련기관의 교육 훈련에 있어서 교육의 범위와 내용 등 많은 문제점이 지속적으로 발생될 것으로 전망된다. 이는 경찰기능의 전체적인 제도 차원의 문제¹⁵⁾ 와도 관련을 가지며, 업무 · 기능별로 조정이 필요하고 지방경찰 학교의 운영에 대한 근본적인 문제점도 검토되어야 할 것이다. 즉, 현지의 여건에 맞는 바람직한 실무의 전문화 교육훈련과 중앙교육 훈련기관의 기능별 직무전문교육 역할이 중복되거나 충돌되지 않도록 검토와 조정이 필요하다고 하겠다.

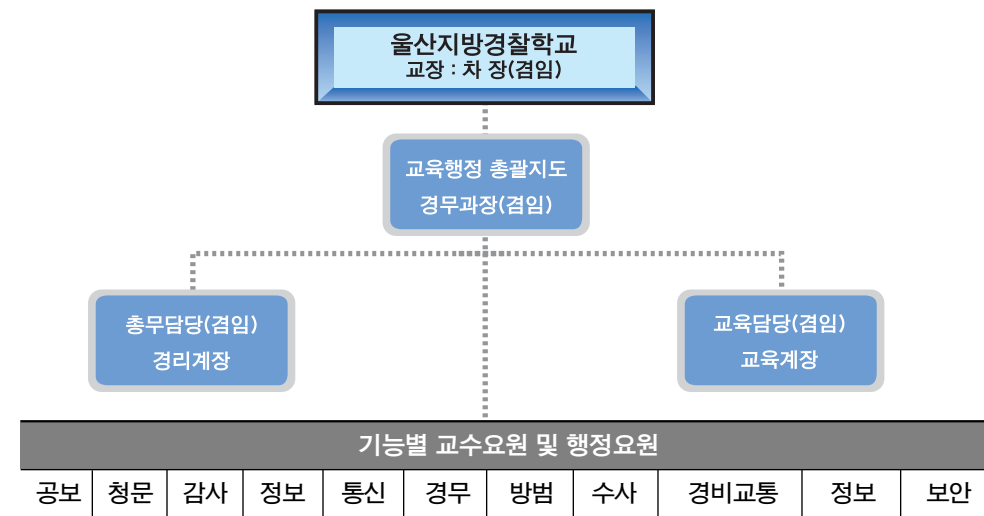
라. 교육훈련의 전문성 확보의 문제점

경찰의 교육훈련은 신입과정과 재직 과정을 불문하고 직무의 전문성을 뒷받침하기

위한 고도의 전문성이 필요한 분야이다. 이는 비단 경찰의 교육훈련에만 해당되는 요구가 아니라 공무원조직 전체에 대한 국민의 바람 이자 시대적인 요구라고 할 수 있다. 따라서, 미래가 요구하고 있는 공무원의 전문화와 새로운 치안환경에 적응하기 위한 경찰의 직무 전문화를 위해서는 교육훈련의 전문화가 반드시 선행되어야 할 것이다.

하지만, 현재의 경찰교육훈련체제는 전문화라는 관점보다는 단기적인 효과와 행정 관리의 업무를 위주로 한 교육만을 추구하여 왔고, 앞서 지적한 바와 같이 교육과 인사의 부조화로 인해 전문성이 요구되지 않았다. 특히, 교육기관의 시설이나 교육여건과 관련해서는 시설과 기관간의 통합계획이 진행되고 있으나 교육내용의 전문화를 위한 교수요원

【표1-2】 지방경찰학교의 기구표 (예: 울산지방경찰학교)



15) 참여정부의 시작과 함께 행정자치부는 자치제도 개선, 지방재정확충, 교육자치 개선, 자치경찰제 도입, 지역균형 발전 추진 등으로 종합적인 자치권을 완성시켜 줄 방침이다(한겨레신문 2003. 5. 12.자). 이에 앞서 경찰청에서는 2003. 4. 30. 조직의 혁신과 자치경찰제, 수사제도 개선을 위한 경찰혁신위원회가 발족되었으며, 경찰 기능의 국가경찰과 지방경찰의 기능 분배는 지방자치의 실현 과정에서 반드시 논의되어야 할 과제임.

관리, 교재와 교육방법에 대한 전문성, 교육 자료와 연구의 전문성에 대하여는 여전히 소극적인 태도를 가지고 있는 것이 사실이다. 교수요원과 연구 인력들의 충원과 개발, 활용 및 인사관리는 장기적인 양성과정과 전문성이 요구됨에도 현재의 체제는 단기적 효과 위주의 관리와 운영이 이루어지고 있다.

따라서 현 단계에서는 교육의 계속성과 체계적인 관리, 전문성의 확보가 무엇보다도 시급하다고 하겠다. 경찰의 중앙교육훈련기관 중의 하나인 경찰수사보안연수소의 경우 자체 교수요원의 확보가 시급히 보완되어야 할 것이며 교육내용은 물론 교육체제의 전문성도 개선되어야 할 것으로 보인다.

하지만 경찰수사보안연수소¹⁶⁾는 경찰 대학의 부설기관으로서 경찰대학에서 교육 체제를 뒷받침해 주면서 보완이 이루어질 수 있음에 반해, 지방경찰학교에 있어서는 일선 치안인력의 부족으로 전문교수요원의 확보는 물론 교육훈련의 전문성과 교육행정의 체계마저도 갖춰지지 못한 실정에 있다. 교육 기자재와 환경은 물론 예산의 부족과 전문교수요원의 확보가 곤란하여 상시적인 교육훈련 기관의 역할이 해내기 어려운 현실에 있다. 교육 내용을 뒷받침해주는 교재에 있어서도 지방 경찰학교 자체적으로 개발하여 활용하고 있는 경우는 서울과 경기지방경찰청 등 일부 지방 경찰학교뿐이며, 대부분 경찰청에서 일괄 제작하여 하달한 지방경찰학교 교재(경찰종합학교

에서 2000년도 편집 제작됨)를 활용하여 지방의 실지 사정을 대응하기 위한 실무전문화 교육의 취지에도 어긋난 교육훈련이 이루어 지고 있다.

마. 그 밖의 문제점들

위의 문제점 외에도 경찰교육훈련기관의 운영과 교육훈련의 내실있는 향상을 위하여 여러 가지 문제점들이 지적되고 있다. 우선 교육기관장의 잦은 교체로 인해 지속적이고 장기적인 교육 발전을 모색할 수 없다는 점이다. 또한, 교육훈련의 내용이나 효과 보다는 인사과과평정과 승진의 형식적인 부분으로 전락해버리는 동조과잉현상, 교육 훈련의 실질적인 발전을 위한 교육과정의 수요조사와 과정 신설에 대한 결정이 상부에서 이루어져 하향적인 방향으로 지시되고 전달되어 실수요자인 학습자의 요구와 괴리 되어 있는 점, 교육훈련에 따르는 예산상의 지원 미비로 인해 교육기간 중 충분한 연구와 학습의욕이 제고되지 못하는 점들은 결코 교육훈련의 발전이라는 관점에서 결코 소홀히 여겨서는 안될 문제점들이라 하겠다.

16) 경찰수사 보안연수소장은 경찰대학 교수부장이 겸임하도록 규정하고 있으며(경찰청과그소속기관 등직제 제22조 제2항), 그 조직과 운영은 경찰대학학칙으로 정하고 있다.

III. 교육훈련체제 개선의 방향과 원칙

연구자는 우선 경찰공무원에 대한 교육 훈련의 현황과 그 현실적인 문제점을 앞에서 제시해 보았다. 그렇다면, 우리는 그 문제점을 개선하는 방향과 원칙을 어디에서 찾아야 하며, 그러한 개선을 성공적으로 이끌어낼 수 있는 조건과 환경은 어떻게 변모되어야 하는지, 구체적인 교육훈련 체제개선의 바람직한 방향은 무엇인지를 생각하지 않을 수 없다. 우선 그 필요성과 개선이 이루어질 수 있는 조건을 살피고 개선의 방향과 원칙을 제시하고자 한다.

1. 교육훈련체제 개선의 필요성

앞서 살펴본 여러 가지 문제점들은 경찰 교육훈련체제의 내실을 기하기 위하여 해결 해야 할 과제라 하겠다. 이러한 과제들을 해결하고 경찰의 교육훈련제도가 바람직한 방향으로 개선되기 위하여 우선 이전에 제시된 많은 연구와 주장들을 살펴볼 필요가 있다. 그리고, 그 대안들의 실천과 평가도 검토

되어야 하겠다. 여기서는 우선 경찰교육훈련 제도를 개선하기 위해 그동안 연구된 주요 논문들과 앞서 제시된 문제점들을 토대로 왜 제도개선이 요구되는지 그 필요성을 검토 하고자 한다. 이러한 검토는 제도개선의 모델을 제시하기에 합리적이고 논리적인 근거와 조건이 될 것이다. 제도개선이 요구 되는 필요성에는 다음의 몇 가지 점을 들 수 있다.

첫째, 경찰교육훈련의 제도적 불안정성이다. 경찰교육훈련체제에 대한 제도적인 장치가 너무 쉽게 흔들려왔다는 사실이다. 경찰의 교육훈련제도가 가진 불안정성은 교육훈련의 전문성을 저해하는 요인이 되기도 하며, 교육목표의 상실마저 초래하기도 한다. 이렇게 불안정한 교육체제를 바로잡고자 이미 대안으로 교육심의관제나 교육단체도가 제시된 바 있다¹⁷⁾.

최근에는 경찰교육발전위원회¹⁸⁾가 경찰 대학에 설치되어 경찰의 교육훈련의 모든 사항에 대한 심의가 이루어지고 있기도 하나, 장기적인 차원의 계획을 심의하기보다는 단기간의 교육 내용의 심의에 그치고 있으며 지속적으로 교육훈련을 발전시키기 위한 제도적 장치로는 부족하다. 지방경찰학교의

17) 서울대학교 행정대학원 한국행정연구소(정정길 김신복 이상안 이유준), 「경찰교육훈련체제의 개선방안」, 서울대학교 행정대학원 한국행정연구소, 서울, 1994, pp 167-168.

18) 2001. 7. 24. 경찰청훈령 제362호로 경찰교육발전 위원회운영규칙까지 제정되어 시행되고 있으며, 위원장에는 경찰대학장, 부위원장은 경찰종합학교장, 위원에는 중앙경찰학교장과 경무기획국장, 경찰대학 교수부장 및 교수 1명, 기타 필요하다고 인정되는 재(민간교육 전문가를 위촉할 수 있음)들로 구성된다고 명시(규칙 제4조 위원회의 구성)하고 있다. 하지만 심의 사항(규칙 제3조)이 경찰교육의 기본정책에 관한 사항, 장·단기 경찰교육 발전에 관한 사항, 지방경찰학교를 포함한 경찰교육기관의 교육제도 및 교육행정에 관한 사항 등 대부분이 경찰청장에 대한 자문역할을 위한 심의사항으로 독립적인 심의와 구속력이 없고, 경찰공무원교육훈련규정(2003. 3. 25. 대통령령 제17947호)이 명시하고 있는 경찰청장의 교육계획내용으로 유명무실한 규칙으로 2002년 이후에는 현실적인 운영이 이루어지고 있지 않음.

경우에도 현재까지는 울산지방경찰청의 경우에만 「울산지방경찰학교운영규칙」이라는 지방경찰청 예규를 제정하여 시행하고 있으며 아직 제도화되어 실질적인 운영의 기반을 마련한 곳이 거의 없는 실정이다. 이러한 제도적 안정성 차원에서 본다면 논문들마다 공통적으로 주장되고 있는 교육훈련기관장의 임기제도¹⁹⁾ 역시 제도적인 불안정의 요인으로 인해 주장되고 있으므로 중요한 제도개선의 필요성으로 볼 수 있겠다.

둘째, 교육훈련의 비능률성이다. 교육은 인적자원을 개발하기 위한 일종의 투자라고 볼 수 있다. 투자에 대한 산출, 즉, 교육의 경제적인 관점에서의 효과성이 바로 교육의 기본적인 필요성이라면, 그 운영에 있어서 합리적이지 못하고 중복된 교육훈련이 이루어지고 교육훈련의 기회가 공평하게 주어지지 않는 비능률성이야말로 교육훈련의 발전을 저해하는 요소라 할 수 있다. 유능한 인재의 선발도 중요하지만, 교육훈련을 통한 구성원들의 기술과 업무처리의 능력을 제고하여 조직목표를 달성시키도록 해야 하는 것은 조직의 인사관리의 기본이라 할 것이다.

교육훈련의 수요측정과 계획이 합리적인 산출근거²⁰⁾에 의해 이루어져야하는 데에도

획일적인 계획과 수요 산출이 실시되지 못하고 있다. 교육훈련의 수요와 목표의 산출과 현재의 경찰교육훈련체제가 이러한 비능률적인 운영으로 예산과 시간을 낭비하고 있다는 문제가 아니라 합리적인 조정을 통해서 효율성을 극대화시키기 위한 개선과 발전이 필요하다는 것이다. 앞서 현실적인 문제점에서 나타난 비능률성의 문제도 있지만, 교육훈련의 전반적인 운용체제의 결함과 기능역할 분담의 합리적인 조정이 되지 않은 혼란으로 이러한 효율성이 저하된다면 과감히 개선되어야 할 것이다.

중앙경찰교육훈련기관간의 기능과 역할의 분배뿐만 아니라 지방경찰학교의 교육훈련 기능의 보완과 발전에도 이러한 현재의 비능률성²¹⁾이 개선되는 방향에서 그 검증과 반성의 토대 위에 발전을 모색해야 할 것이다. 중복된 교육체제로 인한 비능률과 불합리성, 불필요한 교육의 반복과 필요한 교육훈련의 공급 부족으로 인한 교육효과 및 업무처리와 치안서비스의 질적 저하, 특히 현장에서 필요하고 시급히 보완해 주어야 할 교육의 결핍으로 인한 업무와 조직발전의 탄력성 쇠퇴는 교육훈련제도의 개선을 통해서 반드시 수정·보완되어야 할 것이다.

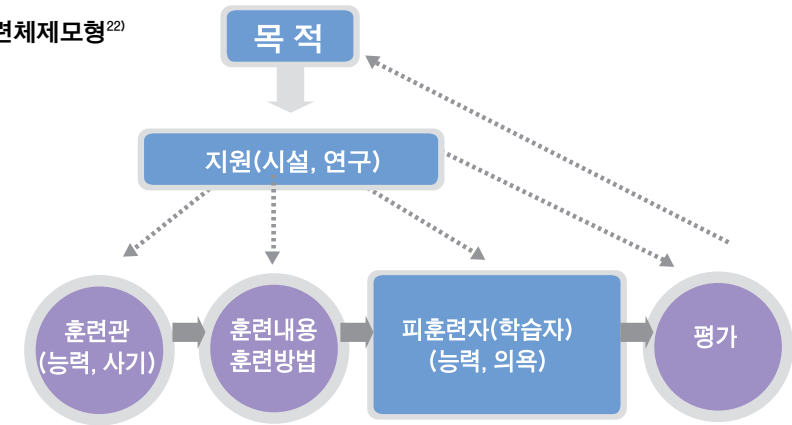
19) 김복영 류문우 외, 「경찰교육제도 개선방안」, 경찰대학 치안연구소 연구보고서96-02, 1996. pp 59-60. 서울대학교 행정대학원 한국행정연구소, 「경찰교육훈련체제의 개선방안」, 1994. p177.

20) 훈련의 목적 및 수요의 산출(박동서, 「인사행정론」, 서울, 법문사, 2002. p.218)

직책이 요구하는 자격공무원의 현재자격훈련의 목적·수요 (job requirement)(present job skillof public servant) (training objectivesand needs)

21) 박동서, 前掲書, pp405-406 에서는 우리나라의 인사행정에 있어서 교육훈련의 경우 대단히 많은 투자를 하고 있는데 그 효율성이 높지 못한점과 군대식의 교육훈련 방법과 능력과 수요를 외면한 획일성과 강제성, 그리고 양적 증대로 업적 창출에 급급하다고 지적하고 있다.

【그림 1-1】 훈련체제모형²²⁾



셋째, 중앙과 지방의 경찰교육훈련제도의 개선의 필요성은 통합과 분권의 시대적인 요구를 반영한 것이어야 한다. 즉, 중앙교육훈련기관으로서의 통합 차원에서 이루어지는 교육훈련과 지방경찰학교의 현지 실정에 맞고 현장의 문제 해결 중심의 교육의 조화가 필요하다고 하겠다. 현재의 경찰교육훈련체제가 가진 이러한 차원의 모순점은 과감히 개선하고 기본과 원리에 부합하는 지식과 기술, 직급별 기본교육훈련과정 및 전문적인 기능의 교육을 중앙교육훈련기관에서 담당하고, 현지의 지방경찰학교에서는 분권과 적응의 논리를 통해 구체적이고 실무적이며 현장의 문제해결을 중심으로 교육의 세부 내용을 기능적으로 상호 보완함으로써 교육훈련에 있어서의 기능별 조화가 모색되어야 할 것이다.

이상 세 가지 필요성은 경찰의 전체 교육훈련체제의 개선과 보완이 요구되는 원인과 근거들로 볼 수 있으며, 특히 중앙과

지방의 경찰교육훈련기관간의 역할의 분담에 있어서는 현재의 문제점 분석과 재조정 필요성이 더욱 절실하다고 생각된다. 물론, 반드시 이와 같은 필요성의 논리가 아니라도 여러 복합적인 요소와 교육훈련의 시대적인 목표에 따라 개선의 방향은 정해질 수 있지만, 여러 논문들에서 주장되고 있고 앞서 제시된 문제점을 토대로 한다면 위 세 방향의 필요성이 현행 경찰교육훈련체제의 현실적인 보완과 장기적인 계획을 위해서 채택되어야 할 가장 적합한 근거라고 판단된다.

2. 제도개선의 조건

교육훈련체제는 물론 국가나 지방의 행정 기구와 제도의 개선이 성공적으로 혁신되기 위해서는 위에서 제시된 개선의 필요성과 근거의 논리는 물론 현실적인 제도개선에 필요한 조건이라는 환경적 요소가 필요하리라 생각한다. 이러한 조건은 제도의 성공적인

22) 박동서, 前掲書, p221.

개선과 실행효과를 담보할 수 있는 환경이 되는 것일 뿐만 아니라 제도개선이 기존의 제도와 충돌하지 않도록, 또는 마찰과 저항을 최소화할 수 있는 기본조건으로 볼 수도 있다. 현행 경찰의 교육훈련체제의 개선이 성공적으로 이루어지기 위한 조건에는 다음의 몇 가지가 있다고 본다.

첫째, 급격한 제도의 조정과 수정보다는 교육훈련의 현실적 여건을 반영하면서 점진적으로 개선이 이루어져야 한다. 이러한 체제 개선의 점진성은 기존의 교육훈련체제 속에서 진행중인 교육훈련과정에 대한 부실을 방지함은 물론 개선될 체제로 인한 내외적인 마찰과 저항을 최소화하기 위함이다. 또한 기존의 제도와의 합의점을 찾아가면서 현행 교육훈련체제의 우수한 점에 대하여 이를 계승하고 더욱 발전시키기 위해 반드시 지켜져야 할 조건이라 하겠다. 조직의 교육훈련체제의 개선을 개혁과 혁신의 범위에 포함시키고 그러한 혁신과 개혁의 논리를 단기적인 차원에서 추진하는 것이야말로 진정하고 실질적인 교육훈련의 발전보다는 업적 창출을 위한 방향으로 나아가 교육훈련의 목표와 발전은 물론 조직 전체의 목적마저도 저해할 우려가 있다.

조직의 목표와 구성원의 계발이라는 교육훈련의 목표는 결코 급진적인 조직 개혁의 내용이 될 수 없다. 물론, 교육훈련의 계획성이 갖는 지나친 보수성으로 말미암아 조직의 변화 방향과 조직과 구성원의 요구를 수용하지 못하고 외부의 환경에 적응하지 못할 정도의

정체적이고 보수적인 교육훈련 운영이 바람직하다는 것은 아니다. 하지만, 급격한 체제의 변화로 인한 구성원의 인적자원 계발의 방향이 朝變夕改식으로 변화하는 것도 바람직하지 않다.

둘째, 조직내의 최고 정책결정권자의 영향력과 지휘방침에 중립적인 위원회 형식으로 개선이 추진되어야 할 것이다. 이러한 과정을 통한 교육훈련체제의 개선 전략과 방침의 설정, 조직 내부의 현실과 외부에서 바라본 중립적인 관점도 조화되는 민주적이고 광범위한 의견 수렴과정을 통해 개선방안이 마련되어야 한다. 교육훈련을 정책결정자의 지휘권과 통치권 내에 한 권한으로 생각하는 것은 교조주의(敎條主義)적인 위험한 발상이 아닐 수 없다. 현실적이고 단기적인 현안의 해결을 위한 업무의 방침으로서 최소한의 범위 내에서 훈련내용을 수정하거나 조정하는 것은 충분히 교육훈련의 한 범위로 수용될 수 있지만, 그러한 정책결정자 또는 조직의 최고 지휘관의 사상과 지휘방침이 교육훈련의 모든 방향을 좌우하는 교육훈련체제의 운용은 교육훈련의 지속성과 장기적 차원의 조직발전 및 구성원의 창의력 제고를 목표로 하는 교육훈련에 결코 도움이 되지 않는다.

특히, 경찰은 조직의 특성상 지휘관의 잦은 교체와 사회적 분위기에 따른 조직운용 방침의 변동 가능성이 항상 존재하므로, 경찰 조직에 있어서는 특정 지휘관의 지휘방침과 정책방향이 현실적인 치안정책이나 경찰 업무의 변화를 결정할 수는 있어도 조직발전과

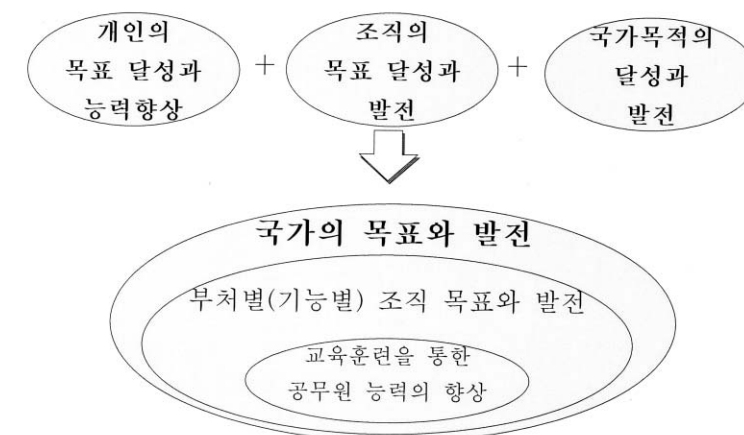
구성원의 장래와 창의성을 계발하는 교육훈련에까지 영향을 주어서는 안될 것이다. 따라서, 교육훈련제도의 개선에 있어서 가장 중요하고도 바람직한 조건으로서 조직의 각 계층별로 대표적인 모집단을 설정하고 광범위한 의견 수렴을 통해 교육훈련제도의 개선과 발전 방향이 결정되어야 할 것이다. 또한, 이러한 민주적이고 교육훈련의 모든 구성원들이 참여하는 교육훈련제도의 개선과 발전 방향에 대한 결정은 적극적이고 진취적인 교육참여를 가져오는 동기가 되기도 하며, 조직발전의 참여도의 제고 효과를 가져올 것이다.

셋째, 교육훈련체제의 개선에 있어서 간과해서는 안될 조건으로 교육훈련의 궁극적인 목표의 실현, 즉 교육훈련의 효과가 국가와 조직의 발전이라는 방향에 부합하는 것이라야 한다는 점이다. 교육훈련의 내용과 효과가 비록 개인의 창의성과 소질의 계발의 차원에서 이루어지는 교육훈련일지라도 반드시 조직의 목표 범위 내에서 이를 수용

하고 소화해 내어 그 효과와 능력이 발휘될 수 있는 교육훈련이 되어야 할 것이다. 이러한 교육훈련의 조건이 갖추어지면, 개인 능력의 발전과 창의력 향상이 업무와 능력발휘의 실천과정을 통해 조직의 발전으로 나아가게 되며, 국가의 발전방향과 정책 목표의 달성에 부합하게 되는 교육훈련의 큰 흐름이 확립될 수 있을 것이다. 공무원의 교육훈련체제, 특히 경찰의 교육훈련체제는 궁극적으로 조직과 국가발전의 범위 내에서 이루어져야 할 것이다.

이상에서 살펴본 교육훈련체제의 개선에 있어서 지켜져야 할 조건은 경찰교육훈련뿐만 아니라 공무원조직 전체의 교육훈련체제의 근본적인 개선 방향과도 밀접한 관련이 있는 조건들이며, 조직과 국가의 발전과 목표의 달성에 기여하게 될 교육훈련체제 개선의 성공적인 실현을 담보할 수 있는 조건들이라 하겠다.

【그림 3 - 1】 개인 목표와 공무원교육훈련 목표 체계와 의 관계도



3. 제도개선 방향

경찰공무원의 교육훈련체제의 개선은 어떠한 원칙과 방향을 갖고 실천되어야 하는가? 경찰조직의 목표 달성과 발전의 성패는 구성원들에 대한 교육훈련의 성과와 이를 위한 교육훈련체제의 바람직한 개선에 의해 결정될 것이다. 따라서 경찰의 교육훈련 체제 개선은 나아가 국가발전의 기반을 다져 더 나은 개혁과 발전으로 나아가는 밑거름이 되는 하나의 과제라고도 할 것이다. 경찰조직의 구성원에 대한 인적자원개발이라는 미시적 차원의 접근과 발전은 물론 거시적으로 경찰조직과 국가의 발전에 부합하도록 하는 두 시각의 요구를 충족시키는 방향이 되어야 할 것이다. 경찰교육훈련체제의 개선방향은 보편적이고 절대적인 개념의 차원보다는 시대와 환경에 적응하고 이들의 요구를 충족시키면서 교육의 목적을 달성하는 방향이 되어야 할 것이다. 그러한 교육훈련 체제 개선의 원칙으로서의 방향은 다음과 같은 몇 가지 원칙이 되어야 한다.

가. 전문화

국가를 운영해 나가는 공무원에 대하여 종전의 인적자원개발(HRD)개념은 일반관리자적인 개념이 추가 되었으며 철저한 일반화의 논리와 여러 방면에서 경험과 단련, 순환보직 등을 통한 단순한 관리 행정의 개념에서 생각되어졌다. 하지만, 21세기는 그러한 개념에서 탈피하여 철저한 전문성이

요구하고 있다. 전문화라는 개념으로 공무원조직의 인적자원개발을 시대적으로 요구하고 있다. 다방면을 두루 거치고 어떤 자리에서도 업무를 수행할 수 있는 일반행정가로서의 공무원은 날로 다양화되고 전문화되어 가는 국민의 요구를 충족시켜줄 수 없을 뿐만 아니라 공무원 스스로의 능력에 대한 한계를 설정하는 결과만을 초래할 것이다. 이러한 공무원과 공무원조직에 대한 전문화의 달성은 그 교육훈련에 있어서의 전문화를 통해서만이 이루어질 수 있을 것이다.

교육훈련체제 개선을 위한 전문화의 방향은 교육훈련의 모든 방면에 있어서 추진되어야 할 것이다. 우선, 교육훈련을 담당할 인력들, 즉, 교수요원에 대한 철저한 전문화이다. 교육행정과 관리를 담당하는 인원에 대한 전문화도 이루어져야 하지만, 교수요원에 대한 전문화가 무엇보다도 핵심을 이루어야 할 것이다. 교수요원의 전문화는 교수요원의 선발과 육성, 연구 활성화와 활용 및 인력 관리에 있어서 체계적이고 독립적인 관리 방식의 도입으로부터 시작되어야 할 것이다. 물론, 교육훈련의 전문화만이 이루어지고 직무의 전문화가 따르지 않는다면 무의미한 발전이 될 것이다. 모든 공무원들이 담당 행정기능에 대한 전문화로 병행될 수 있을 때 비로소 그 의미를 갖게 될 것이다.

또한 교육훈련의 전문화는 전문화된 교수요원들의 연구활동과 교육훈련의 효과로 발생하는 기능별 정책개발로 발전되어야 한다. 경찰의 교육훈련은 각 기능별 전문화된

교수요원과 교육훈련체제, 경찰조직 각 기능의 업무에 대한 발전과 정책의 개발로써 조직의 발전은 물론 국가 목표 달성에 기여하게 될 것이다. 하지만, 전체 국가공무원 조직 중, 교육공무원을 제외하고 가장 다양한 기능을 수행하면서도 방대한 규모²³⁾를 가진 경찰조직이 아직까지 치안정책을 체계적으로 연구하고 개발하는 정부출연연구기관조차 갖지 못하는 실정에 있다. 이로 인해 치안정책의 개발은 물론 경찰의 각 기능별 전문화의 길은 아직도 요원한 실정이다.

이에 대한 대안으로서 교육훈련체제를 전문화의 방향과 원칙으로 개선²⁴⁾하여 교육훈련기관의 교수요원과 연구인력의 전문화를 통해 경찰의 각 기능별 업무의 전문화가 이루어질 수 있을 것이다. 또한 이러한 교수요원의 전문화, 교육내용의 전문화와 연구활동, 교재와 교육방법의 전문성, 교육행정의 전문화의 방향으로 교육훈련체제가 개선된다면 21세기의 환경과 국민들이 요구하는 공무원과 국가행정의 전문화가 실현될 것이다.

또한 이러한 교육훈련체제의 전문화 방향은 중앙 교육훈련기관의 역할과 지방경찰학교의 역할을 상호 연계시키면서 기능별 전문화를 촉진하는 효과를 유발하게 할 것이다. 또한 이러한 작용들을 통해 교류와 교육지원, 공동연구 등이 이루어지고, 각

기관들의 교육훈련의 질적 제고에도 기여할 수 있을 것이다. 전문화된 방향으로 개선된 교육훈련체제는 교육훈련과 연구활동을 통해 치안정책을 개발하고 경찰의 각 기능에 대한 학문적 발전까지도 가능하게 할 것이다. 현재 전국적으로 40여 개에 달하는 일반대학의 경찰관학과에 대해서도 경찰학 연구와 경찰기능의 발전과 정책개발의 중심으로서 경찰교육훈련기관의 역할이 더욱 확대·심화될 것이다.

나. 발전성

경찰교육훈련체제의 개선은 발전성의 방향을 지니고 이루어져야 한다. 발전성이란 여러 가지 의미를 함축하고 있다. 우선, 미래 지향적인 의미를 지닌다. 교육훈련이 추구하는 궁극적인 목표는 미래 시점의 발전되고 개선된 창의성의 계발과 업무의 발전에 있다. 이러한 미래 시점의 발전된 효과를 추구하는 것이 교육훈련이며, 그런 의미에서 미래 지향적인 의미의 발전성이란 방향으로 개선되어야 한다.

또한, 발전성이 갖는 두 번째 의미는 지속적이고 끊임없이 반복되는 개선, 실천 및 발전의 순환을 의미하기도 한다. 즉, 교육훈련을 통해 발전되고 개선된 업무와 창의력을 현실에 적용하고, 그 결과를 계속 발전의 토대로 삼고, 더 나은 발전으로 나아갈 수 있는 방향으로 교육훈련이 개선되어야

23) 2001년 통계청 통계 기준으로 국가공무원은 548,003명이며, 교육공무원이 287,219명, 경찰공무원 95,377명, 철도공무원 26,623명, 정보통신 공무원 29,830명, 소방공무원 24,151명, 외무공무원은 1,433명이며 지방공무원은 302,029명이다.

24) 진정현, 「경찰공무원 교육훈련의 개선방안에 관한 연구」, 인하대학교 행정대학원 석사학위 논문, 1993. 8. pp 47 - 53 참조

한다는 의미이다. 교수요원의 전문화 역시 발전성의 차원에서 보면, 현장에서의 잘못된 시행착오와 이러한 사례들의 전문적인 분석과 해결방법을 연구하여 미래의 발전된 방향을 제시할 수 있는 역할을 수행하는 방향으로 실현되어야 할 것이다.

발전성이 가지는 또 다른 의미는 퇴보와 답습의 방지이다. 교육훈련체제의 개선은 지난 과거의 축적된 사실이나 행태를 반복하고 답습하지 않도록 개선하는 의미로서의 발전성이다.

다. 균형과 조화

교육훈련의 체제뿐만 아니라 질적 차원에서 반드시 견지되어야 할 방향이다. 우선 교육훈련체제 차원에서의 균형과 조화는, 교육훈련기관간의 역할에 있어 그 비중이 한 곳에 치우침이 없이 균형적으로 제도화되어야 한다는 의미다. 조화의 의미는 교육훈련체제의 기능별, 지역별 상호보완과 발전을 촉진시켜 주는 차원에서 개선되어야 함을 말한다. 교육훈련의 질적 차원의 균형과 조화는 여러 방면에서 논의될 수 있다.

우선, 학습자를 중심으로 한 균형과 조화이다. 기본교육과 직무전문훈련의 균형과 조화와 소수의 구성원을 위한 교육훈련이 아닌 필요한 모든 구성원을 위한 교육훈련과 특정한 전문인력을 위한 교육훈련간의 조화와 균형을 의미한다. 교육훈련의 내용에 있어서도 구체적이고 현실적인 사례의 교육과 그 해결방법으로서의 교육내용과 보편적이고 해석과

적용의 원리로서의 객관적인 교육훈련 내용의 균형과 조화라는 방향을 의미하기도 한다.

또한 이러한 균형과 조화의 방향은 교육훈련체제 개선의 필요성 측면에서 그 기준으로 제시된 합리성과 효율성을 통해 실현되어야 할 것이다. 그리고, 교육훈련체제의 개선과 발전에 필요한 모든 요소들, 즉, 필요성과 전제조건, 방향 등의 요소를 복합적으로 조화시켜 개선되어야 한다는 통합의 방향기준이 되기도 한다.

IV. 제도개선의 모델

지금까지 경찰의 교육훈련체제의 현황과 현실적인 문제점을 통해 그 개선의 필요성을 살펴보고, 제도개선의 전제조건과 방향까지 제시하였다. 이러한 토대 위에서 현행 경찰의 교육훈련체제는 중앙과 지방의 교육훈련기관간의 기능적 역할분담 차원에서 어떠한 바람직한 모습으로 변모되고 개선되어야 할지 바람직한 모델을 구상해 보았다. 앞으로 제시될 각 교육훈련기관의 역할 모델은 위에서 언급한 문제점의 해결 차원에서뿐만 아니라 미래의 바람직한 교육훈련체제의 개선 방향을 수용한 차원에서 구상된 모델이다. 물론, 이미 진행 중이거나 계획되어 일부 실행에 들어가 있는 부분도 있으나 그 역할과 내용에 있어서의 기능 분담과 교육훈련체제 개선의

방향은 아직 확정되지 않은 상태에 있으므로 장기적으로 본 연구에서 제시하는 모델에 대한 검토가 필요하다고 본다.

1. 중앙교육훈련기관의 역할 모델

중앙의 경찰교육훈련기관은 크게 경찰대학, 경찰종합학교, 중앙경찰학교, 경찰수사보안연수소로 분류될 수 있다.

가. 경찰대학

경찰대학은 현재 장기적인 발전 계획에 의해 변화를 모색하고 있으나 4년제 대학으로서의 교육과정에 대하여는 논외로 하고 직무훈련부분에 대하여 바람직한 개선방향은 고위정책과정을 대학원과정의 신설을 통해 보완하는외에 전문직무훈련 부문은 경찰종합학교로 모두 이전하여야 할 것으로 생각된다.

【표4 - 1】 경찰대학의 기능적 역할분담개선 모델

현 행 (2003년도)	→	개 선 방 안	비 고
정규대학교육(4년제)	→	대학교육(현행유지) 장기발전계획 추진	
고위정책과정(총경)	→	경찰대학원(신설) 6개월 연수과정	
기본교육과정 (경감, 경정)	→	경찰대학원 단기연수 (4,8주)과정 (소양교육 위주)	장기적으로 경찰종합학교 로 통합
직무전문교육과정 (10개 직무과정)	→	경찰종합학교로 통합	

직무훈련기관으로의 경찰대학의 역할은 대학의 설립의 취지에 부합하지 않을 뿐 아니라 경찰의 각 기능별 직무를 담당할 교수요원과 연구 인력이 부족한 실정에 있어 효율적이고 전문화된 교육훈련이 실시되기 어려운 실정에 있다. 2003년 현재까지 총원된 교수요원을 포함하여 17명의 경찰학과 교수요원으로는 직무훈련기관으로서의 역할을 충분히 수행할 수 없다고 보여진다.

현실적으로 이루어지고 있는 경찰대학의 직무훈련과정은 인터넷(고급)과정, 경찰홍보과정, 청문감사과정, 경리회계과정, 기획예산과정, 민간경비관리과정, 리더십향상과정, 창의력향상과정, 행정혁신과정, 미래설계과정(퇴직예정자)으로 자체 교수요원으로 교육훈련이 진행되는 과정이 아닌 외래 강사에 의존하여 시행되고 있으므로 직무훈련 기능은 경찰종합학교로 이전되어야 할 것이다.

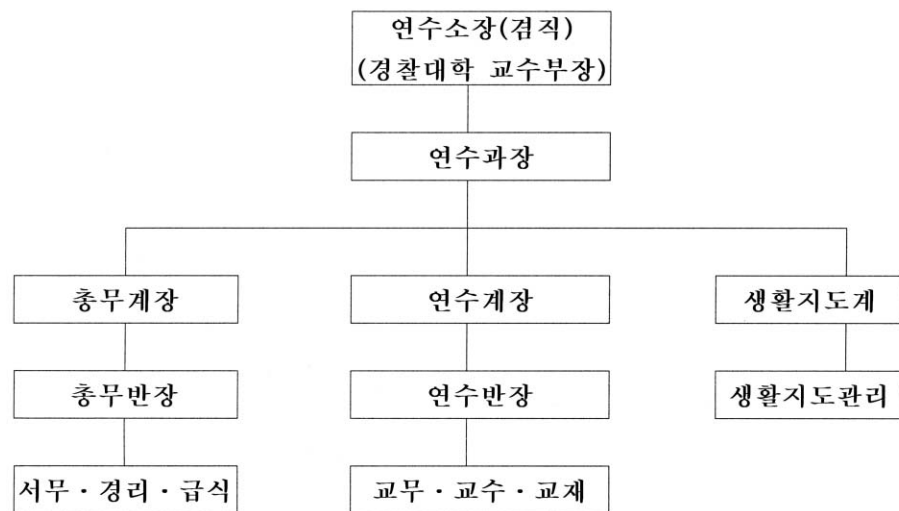
또한, 경정과 경감 기본교육도 경찰대학

에서 실시하여야 한다는 근거와 명분이 사실상 없는 상황으로 장기적으로 4주, 8주 단위로 경찰대학원에서의 연수과정으로 기능을 이전하거나 경찰종합학교로 통합하여 관리되어야 한다. 실제 경감, 경정의 기본교육 내용도 기능별 훈련이나 교육이 아닌 소양과 리더십 양성 차원에서 대학의 교수와 교수요원의 역할이 크게 발휘되고 있지 않으므로 점진적으로 개선되어야 할 것이다.

나. 경찰수사보안연수소

경찰수사보안연수²⁵⁾는 경찰대학의 부설 기관으로 경찰의 기능 중 수사과 보안경찰 기능의 직무전문훈련기관으로 수사과 보안 기능의 전문직무교육훈련을 실시하고 있으나, 그 근거가 되는 경찰대학설치법 제12조와 경찰청과그소속기관등직제 제22조는 경찰대학의 교육과 관련되는 연구소를 설치할 수 있다는

25) ※ 경찰수사보안연수소 조직 기구표(경찰대학, 경찰대학20년사, 2001. p 440)



규정에 대하여 향후 개정을 통해 이전·통합 되는 경찰교육원(경찰종합학교)에 1차적으로 통합으로 개선되어야 하겠다.

하지만, 그 이전계획과 통합 전이라도 현재 실시중인 수사과 보안경찰기능의 전문 교육훈련도 자체교수요원이 2명에 불과하여 대부분 외래강사에 의존하고 있으므로 경찰종합학교로 기능을 단계적으로 이전하여 향후 통합되는 경찰종합학교의 수사·보안 기능의 교육훈련에 대비하도록 해야 할 것이다. 현재 실시중인 직무교육훈련도 경찰종합학교²⁶⁾에서 충분히 소화해 낼 수 있다고 보아지며 이중적으로 기관을 운용함으로써 비능률성과 형식적 교육훈련에 그칠 우려가 많은 실정이다.

다. 경찰종합학교

현재 경찰의 기능별 직무전문교육이 시행되는 직무훈련의 중심기관으로서의 경찰종합학교는 향후 이전계획이 이미 확정되어 종합적인 경찰교육원의 통합을 계획·추진하고 있다. 하지만, 그 세부적인 내용의 개선과 방향은 확정되어 있지 않고 있어 그 개선의 방향을 제시하고자 한다.

우선, 통합과 이전을 추진하는 과정 중에도 지속적인 교수요원의 전문화와 교육행정의 전문화를 실시하여 하며, 자체 교수요원은 물론 외래교수요원에 대하여도 체계적인 관리가 이루어지도록 해야 할 것이다. 경찰수사보안연수소로부터 이전되는

【표4 - 2】 경찰종합학교의 직제 개선 모델

현 행(2003년)	개선방안	비고
학교장	학교장(현행)	
3과장 (총무, 교무, 학생)	1부장(교수부장-신설), 3과장 (총무, 교무, 학생)	정부출연 연구기관 설립.
7개학과 (경무, 방법, 수사, 경비교통, 정보보안, 체육, 해경)	11개학과(신설-확대) (교양, 경무, 정보통신, 방법, 수사, 경비, 교통, 정보, 보안외사, 체육, 해경)	경찰수사보안 연수소의 수사·보안기능 흡수, 교통, 보안외사, 정보통신을 분리, 교양학과신설.

26) 현재 경찰종합학교에 정보보안학과 보안담당 교수요원 5명과 수사학과의 교수요원 6명이 이미 편제되어 있음.

수사와 보안경찰기능의 전문직무훈련에도 대비하여야 하며, 직무전문교육을 위해 과거 분리되어 전문화되었다가 기구의 축소·통합으로 없어진 학과들을 다시 분리·조정하여야 할 것이다.

교수부장 직제를 부활하여 행정과 분리된 교수요원 관리와 교육의 체계적인 전문화를 추진해야 할 것이다. 또한, 교수부장 아래 교수행정실 및 각 기능별 경찰학과(경무학과, 수사학과, 방법학과, 교통학과, 보안외사학과 등 11개 학과)를 두어 기능별로 전문화된 교수요원 체제를 확대·발전시킬 방안도 검토되어야 한다.

직무교육훈련의 내용에 있어서는 순수한 경찰의 기능별 직무훈련과 업무에 필요한 기타 전문기술(컴퓨터, 외국어, 법의학, 환경공학, 교통공학...등)을 중심으로 이루어져야 할

것이다. 교육의 내용과 교재의 개발, 교육 방침은 경찰청의 해당 기능의局단위와 연계하여 전문적으로 이루어져야 하며 교육의 체계성과 전문성을 제고시켜야 할 것이다. 강의실에서의 교육뿐만 아니라 연구 활동에도 집중 지원과 육성을 통해 전국의 지방경찰 학교와의 해당 기능별 문제 해결 창구로서의 역할도 수행할 수 있도록 해야 하며, 일반 대학의 경찰행정학과 외부 출강과 저술 활동도 적극 지원되어야 할 것이다.

나아가 정부의 각 부처별²⁷⁾로 정책의 개발과 연구를 위해 설치하고 있는 외부의 정부출연연구기관도 설립하여 외부의 전문 인력과 경찰종합학교의 교수요원, 연구원의 확보로 양질의 치안정책의 개발이 이루어질 수 있도록 장기적으로 대안의 검토가 있어야 할 것이다.

【그림 4 - 1】 통합·이전 예정인 경찰교육원(경찰종합학교) 조감도



27) 현재 정부출연 연구기관은 KDI경제정보센터, 건설경영 정보센터, 과학기술연구원, 교통개발연구원, 통일연구원, 한국여성개발원, 한국철도 기술연구원, 한국해양연구원, 한국노동연구원 등 54개 연구기관이 있으나 경찰청의 정책을 뒷받침해주는 정부출연 연구기관은 없는 상태임.

라. 중앙경찰학교

충북 충주시에 위치한 중앙경찰학교는 중앙의 경찰교육훈련기관으로는 현재 가장 기능의 전문화와 분화가 잘 되어 있는 기관이다. 전의경의 훈련과 신입과정의 경찰관의 교육양성을 전담하고 있다. 교육기간도 장기적으로 이루어져 체계적이고 전문화되어 있다. 장기적으로는 경찰종합학교에 통합될 계획으로 있으나 통합 운영되어도 교수요원과 연구인력의 보강으로 수준별 교육이 이루어질 수 있어, 이런 측면에서 보면 통합의 효과는 신입과정과 전의경 교육의 질적인 향상으로 이어질 전망이다. 장기적으로 보면 지방 자치제의 활성화와 자치경찰제의 도입을 고려하면 신입경찰교육과정은 지방으로 이전될 가능성도 있으며 전·의경제도 역시 그 역할이 퇴색되어 제도의 폐지가 고려되어 중앙경찰학교의 기능은 장기적으로는 소멸되거나 흡수·통합될 가능성도 배제할 수 없다고 보여진다.

2. 지방교육기관의 역할 모델

지방경찰청별로 운영되고 있는 지방경찰 학교는 중앙의 교육훈련기관에 비해 교육 기간도 비교적 짧게 운영되고 자체 교수요원의 확보가 어려운 실정에 있어 개선과

발전의 여지가 많다고 보여진다. 현재 지방 경찰청의 과·계장이나 기능별 전문가, 명인 등의 특강과 단기간의 강의 위주로 교육이 진행되고 있지만, 과거의 지방경찰청 단위의 집체교육(직장훈련 방식)의 변형으로 까지 인식되어 우선 체계적이고 전문화된 운영이 시급히 확보되어야 할 것이다.

장기적으로는 국가경찰사무과 자치경찰 사무의 기능별 분화가 불가피하여 이에 대한 제도적인 도입을 점진적으로 추진될 예정이어서 지방경찰학교는 기능과 역할은 앞으로 활성화될 것으로 전망된다. 현재의 치안환경도 지방의 분권과 자율을 강조하면서 지역사회와 주민의 치안요구에 맞는 경찰의 역할이 강조되는 실정에 있으며, 이에 따르는 구체적 직무 집행이 지역의 실정별로 다르게 적용되고 있어 이러한 점을 뒷받침해줄 수 있는 교육 훈련기능의 개선과 확대가 시급히 요청 되고 있으며, 따라서 지방경찰학교는 더욱 전문화 되고 체계화될 전망이다.

동시에 각 지역별로 산재하여 설립·운영되고 있는 일반대학의 경찰관련학과²⁸⁾와의 연계를 추진하고 장기적으로는 지방경찰청 별로 경찰전문학교의 설립과 운영도 예상될 수 있을 것이다. 분권과 자율이 점점 더 확대되는 추세에서 국가경찰과 지방경찰의 역할의 분담에 따라 교육훈련의 역할 분담도 달라져야 할 것이다. 다만, 현재의 체제에서 개선을 추진한다면, 명확한 직제의 편성과 지방경찰

28) 현재 4년제 경찰관련학과를 둔 대학은 32개 대학, 2년제 경찰관련학과(경호포함) 14개 전문대학, 해양경찰학과 2개 대학 등 48개의 대학에서 경찰관련학과를 개설 교육중에 있다.

학교운영규칙²⁹⁾을 지방경찰청별로 제정·시행하고 지역실정에 맞는 교재의 개발과 우수한 교수요원의 확보가 시급히 보완되어야 할 것이다.

또한, 중앙의 교육훈련기관으로는 이루어질 수 없는 지역별 특성화된 교육, 예를 들면, 강원경찰청의 관광경찰 매뉴얼의 개발과 부산과 인천경찰청에 있어서는 항만관련 외사경찰의 실무전문화교육 등 지역별로 특화된 교육과정 및 통합된 직장교육의 형태로 개선되어 나가야 할 것이다. 또한, 장기적으로 각 지역의 문화원과 백화점, 대학 등에서 실시되는 사회교육원이나 문화센터의 기능도 갖추으로써 그 역할의 적극적인 확대도 필요할 것이다. 그럼으로써, 종합적인 지방경찰 교육원으로 확대하면서 경찰관의 교육은 물론, 경찰가족과 지역주민을 위한 문화교육 센터로서의 발전과 그 활용방안도 고려되어야 한다.

3. 외국의 사례와 시사점

외국의 경찰교육훈련기관은 일찍이 중앙과 지방의 역할 분담이 이루어져 왔다. 일본의 경찰대학과 각 관구경찰의 경찰학교도 역할 분담을 통해 상호 보완하고 있다. 미국에서는 연방경찰과 지방의 경찰이 오래 전부터 분리되어 지방의 경찰학교(Police Academy)와 연방경찰의 FBI 경찰학교로 기능이 분화되어 있다. 대만의 경우는 지역이 좁아 지방별로 경찰학교를 두지 않고 중앙경관대학과 중앙

경찰전과학교라는 수준별 교육훈련기관으로 기능을 분화하고 있다.

중국의 경우에는 2001년 말 현재 293개 경찰교육훈련기관이 전국의 주요 도시에 산재해 있으며 중앙의 교육훈련기관은 중국인민공안대학과 형사경찰학원(沈陽 소재)이 있으며 직무훈련은 중앙에 별도로 두고 있지 않고 중국인민공안대학에서 공안국장(경찰서장급)급 직무훈련만 이루어지고 있다. 중국 각 지방의 경찰교육훈련은 지방의 주요 공안국 또는 省단위의 공안청에서 직속으로 인민경찰학교 또는 인민경찰전과학교(2,3년제 전문대학급)로 나뉘어져 신입경찰의 선발을 병행하고 있으며, 직무훈련도 여기서 실시되고 있다. 그리고 이러한 교육기관이 현지 경찰의 자녀에 대한 교육훈련도 병행하여 탁아소, 유아원, 유치원, 소학교 등의 교육기관을 운영하여 자녀의 복지와 문화활동 제공 기능도 실시되고 있다.

V. 결 론

- 교육제도 개선에 관한 제언

1. 교육훈련제도의 새로운 방향

인적자원개발은 최근 모든 사회에 있어 가장 중시되는 조직관리기능이다. 경찰의 인력개발과 교육훈련은 국가의 장래와도

관련하여 중요시되어야 함에도 현재 많은 문제점이 지적되어 왔다. 하지만, 많은 문제점이 그동안 개선되려고 노력하였으나 개선을 이루지 못하였다는 점이 경찰의 교육훈련체제만이 가진 특징이라 하겠다. 그 원인은 국가적 차원에서 집중 관리되어 왔다는 체제적 특징뿐만 아니라 운용에 있어서도 권위적이고 형식성을 벗어나지 못하였다.

본문에서 언급한 문제점과 개선의 필요성에서 보듯이 우리는 이제 새로운 교육훈련의 시각으로 경찰의 교육훈련체제의 개선을 모색하려 한다. 방향도 바람직하면서도 중앙과 지방의 분리된 역할이 중심이 되어 추진되고 있다. 개선의 방향에서 제시하였지만, 경찰의 교육훈련체제는 역할분담을 형식적이고 피상적으로만 할 것이 아니라 발전적이고, 미래지향적인 그러면서도 전문화되고 조화와 균형을 추구하는 방향으로 개선해 나가야 할 것이다.

중앙과 지방의 경찰교육훈련기능은 미래의 발전적 방향과 변화에 맞추어 통합과 분권·자율의 두 축으로 상호 보완하면서 발전할 것으로 전망된다. 또한 합리적인 교육훈련의 역할 분담으로 조직발전의 질적 제고에 이바지하여야 할 것이며, 교조적인 운용보다는 장기적이면서도 현실의 시대적 요구와 환경에 적응할 수 있는 단기적 대응이 조화가 되는 체제로 개선되어야 할 것이다.

전문화된 방향으로 미래의 교육훈련을 지향할 때 질적인 향상도 추구될 수 있을 것이다. 경찰의 역할이 지방화되고 분권화됨에

따라 교육훈련의 기능과 역할도 변화하고 개혁될 것이다. 지속적인 발전과 개혁만이 교육훈련을 통한 구성원의 발전, 조직과 국가의 발전을 담보할 수 있을 것을 확신한다. IV장에서 제시된 모델은 합리적인 역할의 분담에서 검토되어야 할 것이며 장기적으로 그 방향도 고려되었으면 한다.

2. 제도개선을 위한 제언

제도의 개선은 변화에 적응하기를 꺼려하는 구성원의 저항에 부딪히기 마련이다. 그러한 변화에 대한 저항을 정면으로 타파하는 것은 전쟁에서나 볼 수 있는 몰지각한 행태일 것이다. 언제나 점진적으로 개선해 나가면서 변화를 추구하고 지속적인 발전을 모색한다면 궁극적으로 달성하고자 하는 목표에 어느덧 도달해 있을 것이다. 정·반·합의 변증법적인 논리가 아니더라도 제도의 발전과 개선을 위한 노력을 충돌과 저항을 포용하면서 조화와 균형의 방향으로 발전할 것이다.

경찰의 교육훈련제도의 개선과 발전은 조직 구성원의 힘만으로 이룩하거나 최고 정책 결정자의 사상을 교화하고 장식하는 교조주의적 발상으로 행하여진다면 발전이 아니라 퇴보가 될 것이다. 필자가 제시한 모델과 조직 구성원의 광범위한 의견이 수렴된 바람직한 제도는 결국 새로운 제도의 창출보다는 점진적으로 미래를 향해 시대가 요구하는 방향으로 변모할 것이다.

참 고 문 헌

- 박동서, 「인사행정론」, 법문사, 2002. 8.
- 조철옥, 「경찰행정학」, 대영문화사, 2000. 1.
- 강성철 외, 「새 인사행정론」, 대영문화사, 1996. 5.
- 이운주 편저, 「경찰학개론」, 경찰공제회, 2002. 6.
- 경찰청, 「2001년도 경찰교육훈련계획」, 경찰청, 2001. 1.
- 경찰청, 「2002년도 경찰교육훈련계획」, 경찰청, 2002. 1.
- 경찰청, 「2003년도 경찰교육훈련계획」, 경찰청, 2003. 1.
- 경찰종합학교, 「경찰종합학교50년사」, 경찰종합학교, 1994. 6.
- 경찰대학, 「경찰대학20년사」, 경찰대학, 2001. 10. 28.
- 경찰청, 「2002한일월드컵경찰백서」, 경찰청, 2002. 7.
- 교육인적자원부, 「국가인적자원개발기본계획」, 대한민국정부, 2001.12.17.
- 남정걸, 「교육행정과 학교경영」, 세영사, 1988.
- 김병성 외, 「교육학총론」, 양서원, 1992.
- 김종서 외, 「최신 교육학개론」, 교육과학사, 1989.
- 구지역 외, 「세계의 교육혁명」, 문음사, 1999. 4.
- 최종술, 「경찰공무원의 교육훈련제도에 관한 연구」-고위정책과정을 중심으로-, 치안정책연구 제16호, 치안연구소, 2002.
- 공성진 외, 「사이버경찰교육기관 구축에 관한 연구」, 치안연구소 연구보고서 2002-16.
- 정대관 외, 「경찰교육기관의 참여식 교육기법에 관한 연구」, 치안연구소 연구보고서 2001-06.
- 서울대학교 행정대학원 한국행정연구소, 「경찰교육훈련체제의 개선방안」, 1994.
- 서울대학교 행정대학원
- 정진환, 「한국 경찰교육훈련 제도에 관한 연구」, 통일문제와 국제관계 (1995), 인하대학교 평화통일연구소.
- 김찬호, 「경찰공무원 교육훈련의 개선 방안에 관한 연구」-신규채용자 교육과정을 중심으로-, 충주대학교 산업대학원 석사학위논문, 2002. 2.
- 김덕수, 「정보화 사회의 경찰교육훈련 개선방안에 관한 연구」원광대학교 행정대학원 석사학위논문, 2000.
- 이상우, 「경찰공무원 교육제도의 합리화 방안에 관한 연구」-신임교육을 중심으로-, 전북대학교 행정대학원 석사학위논문, 2000.
- 손 연, 「중국경찰의 인사제도에 관한 연구」동국대학교 행정대학원 석사학위논문, 2000.
- 김복영 · 류문무, 「경찰교육제도 개선방안」, 경찰대학 치안연구소, 1996.
- 진정현, 「경찰공무원 교육훈련의 개선방안에 관한 연구」, 인하대학교 행정대학원 석사학위논문, 1993.
- 한종욱, 「경찰교육제도의 현황 · 문제점 및 개선방안」, 한국경찰연구, 2002.