



저작자표시-비영리-변경금지 2.0 대한민국

이용자는 아래의 조건을 따르는 경우에 한하여 자유롭게

- 이 저작물을 복제, 배포, 전송, 전시, 공연 및 방송할 수 있습니다.

다음과 같은 조건을 따라야 합니다:



저작자표시. 귀하는 원저작자를 표시하여야 합니다.



비영리. 귀하는 이 저작물을 영리 목적으로 이용할 수 없습니다.



변경금지. 귀하는 이 저작물을 개작, 변형 또는 가공할 수 없습니다.

- 귀하는, 이 저작물의 재이용이나 배포의 경우, 이 저작물에 적용된 이용허락조건을 명확하게 나타내어야 합니다.
- 저작권자로부터 별도의 허가를 받으면 이러한 조건들은 적용되지 않습니다.

저작권법에 따른 이용자의 권리는 위의 내용에 의하여 영향을 받지 않습니다.

이것은 [이용허락규약\(Legal Code\)](#)을 이해하기 쉽게 요약한 것입니다.

[Disclaimer](#)

해양경찰학석사 학위논문

해양경찰 신입순경 교육훈련의 효과성
제고에 관한 연구

A Study on the Enhancement of Effectiveness of Education and
Training for New Recruit of Korea Coast Guard



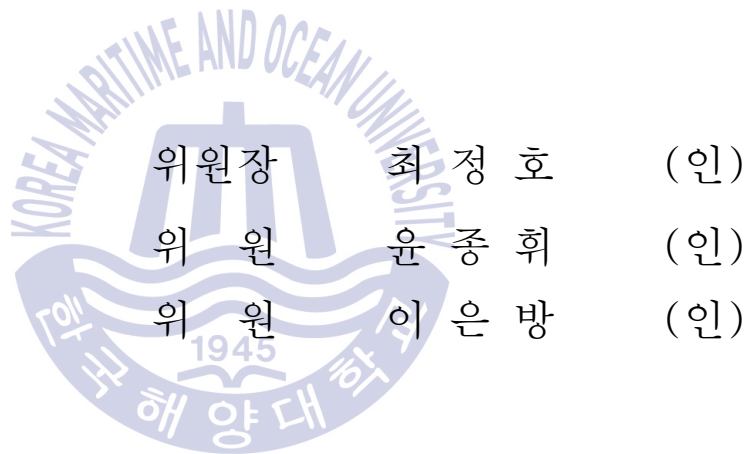
2018 년 2 월

한국해양대학교 대학원

해양경찰학과

김 민 수

본 논문을 김민수의 해양경찰학석사
학위논문으로 인준함.



2018년 2월

한국해양대학교 대학원

목 차

List of Tables	iv
List of Figures	vii
Abstract	viii

1. 서 론

1.1 연구의 배경	1
1.2 연구의 목적	2
1.3 연구의 범위	3
1.4 연구의 방법	5
1.5 연구의 기대효과	6

2. 해양경찰 교육훈련의 이론적 고찰

2.1 교육훈련의 개념	8
2.2 교육훈련의 목적 및 과정	9
2.3 교육훈련의 방법	10
2.4 교육훈련의 평가	11
2.5 해양경찰 교육훈련의 유형	13
2.6 해양경찰 교육훈련 등에 대한 선행연구 검토	14

3. 해양경찰 신입순경의 직무 및 교육훈련체계 분석

3.1	해양경찰 업무 특징	18
3.2	해양경찰 신입순경 직무	20
3.2.1	조사 대상	20
3.2.2	근무부서 현황	23
3.2.1	근무부서별 담당업무	24
3.3	해양경찰 신입순경 업무특성 및 필요 지식·기술	26
3.4	해양경찰 신입순경 교육훈련기관 현황	29
3.4.1	해양경찰교육원의 조직	29
3.4.2	해양경찰교육원의 시설	32
3.5	해양경찰 신입순경 교육훈련의 기본설계	36
3.6	해양경찰 신입순경 교육훈련의 세부내용	38
4.	외국 유사기관의 교육훈련체계 비교 분석	
4.1	미국 해안경비대	44
4.1.1	미국 해안경비대 개요	44
4.1.2	미국 해안경비대의 교육훈련 제도	45
4.1.3	비간부 신입직원의 교육훈련 체계	46
4.2	일본 해상보안청	48
4.2.1	일본 해상보안청 개요	48
4.2.2	일본 해상보안청의 교육훈련 제도	48
4.2.3	비간부 신입직원의 교육훈련 체계	49
4.3	중국 국가해경국	52
4.3.1	중국 국가해경국 개요	52
4.3.2	중국 국가해경국의 교육훈련 제도	53
4.4	비교분석 및 시사점	54
5.	교육훈련 만족도 및 현업적용도 조사 분석	
5.1	교육훈련 만족도 조사결과 분석	57
5.2	교육훈련 현업적용도 조사결과 분석	61

5.2.1	연관된 선행 설문조사 결과 검토	61
5.2.2	현업적용도 조사 개요	64
5.2.3	조사결과 분석 - 학습자 특성	67
5.2.4	조사결과 분석 - 교육훈련 설계	70
5.2.5	조사결과 분석 - 조직환경 특성	72
5.2.6	조사결과 분석 - 직무관련성	75
5.2.7	조사결과 분석 - 촉진 및 장애요인	78
5.2.8	조사결과 분석 - 기타 건의사항	80
5.3	시사점	81
6.	해양경찰 신입순경 교육훈련의 효과성 제고 방안	
6.1	커리큘럼(Curriculum) 측면	84
6.2	교수요원 측면	87
6.3	교육훈련기관 조직운영 측면	90
6.4	교육훈련 시설·장비 측면	92
6.5	효과성 평가 및 환류 측면	94
7.	결 론	
7.1	연구결과의 요약	96
7.2	연구의 향후과제	98
	참고문헌	100

List of Tables

Table 1	Kirkpatrick의 4단계 평가모형	12
Table 2	해양경찰 교육훈련 관련 선행연구 주요내용	17
Table 3	해양경찰 주요업무	19
Table 4	해양경찰 신입순경 인원 현황	21
Table 5	해양경찰 신입순경 교육훈련 현황	21
Table 6	해양경찰 신입순경 채용구분 현황	22
Table 7	임용된 해양경찰 신입순경 근무지 현황	23
Table 8	근무부서별 신입순경 주요 담당업무	25
Table 9	해양경찰 신입순경 직무분석 (요약)	28
Table 10	해양경찰교육원 부서별 주요업무	30
Table 11	해양경찰교육원 교수요원 직급 현황	32
Table 12	해양경찰교육원 교수요원 근무연수 현황	32
Table 13	해양경찰교육원 주요 시설	32
Table 14	해양경찰교육원 교육훈련 시설 총괄	33
Table 15	해양경찰교육원 업무 및 교육연구 시설	34
Table 16	해양경찰교육원 실습훈련 시설	35
Table 17	신입순경 교육훈련 과정 개편 주요내용	36
Table 18	해양경찰 신입순경 교육훈련 기본계획	37
Table 19	해양경찰 신입순경 교육훈련 과정 개요	38
Table 20	해양경찰 신입순경 과정 단계별 주요내용	39
Table 21	해양경찰 신입순경 과정 주요 교육과목	40
Table 22	신입순경 교육훈련 과목 및 시간 (기본역량 파트)	42
Table 23	신입순경 교육훈련 과목 및 시간 (인성소양 파트)	42
Table 24	신입순경 교육훈련 과목 및 시간 (직무역량 파트)	43

Table 25	미국 해안경비대 주요업무	44
Table 26	미국 해안경비대 신병훈련센터 주요 교육내용	46
Table 27	미국 해안경비대 Class “A” School의 교육과정	47
Table 28	일본 해상보안청 주요업무	48
Table 29	해상보안학교 교육과정별 교육내용	51
Table 30	해상보안학교 선박운항시스템 과정의 교육과목	51
Table 31	해상보안학교 항공·정보시스템·해양과학 과정의 교육과목 ..	52
Table 32	중국 국가해경국 주요업무	52
Table 33	중국 공안해경학원 전공별 교육훈련 현황	53
Table 34	해양경찰 및 해양선진국 교육기관의 교육체계 비교	56
Table 35	신임순경 교육만족도 조사 결과	57
Table 36	신임순경 교육훈련 효과 조사 현황	61
Table 37	신임순경(225기) 교육훈련 효과 조사 결과	62
Table 38	신임순경(226기) 교육훈련 효과 조사 결과	63
Table 39	신임순경(227기) 교육훈련 효과 조사 결과	63
Table 40	현업적용도 설문조사 응답률	65
Table 41	현업적용도 조사대상 특성	66
Table 42	2017년 현업적용도 조사 결과(학습자특성 1)	67
Table 43	2017년 현업적용도 조사 결과(학습자특성 2)	68
Table 44	2017년 현업적용도 조사 결과(학습자특성 3)	69
Table 45	2017년 현업적용도 조사 결과(교육훈련설계 1)	70
Table 46	2017년 현업적용도 조사 결과(교육훈련설계 2)	71
Table 47	2017년 현업적용도 조사 결과(조직환경특성 1)	72
Table 48	2017년 현업적용도 조사 결과(조직환경특성 2)	73
Table 49	2017년 현업적용도 조사 결과(조직환경특성 3)	74
Table 50	2017년 현업적용도 조사 결과(직무관련성 1)	75
Table 51	2017년 현업적용도 조사 결과(직무관련성 2)	76
Table 52	2017년 현업적용도 조사 결과(직무관련성 3)	77
Table 53	2017년 현업적용도 조사 결과(현업적용도 촉진 및 장애요인 1)	78

Table 54	2017년 현업적용도 조사 결과(현업적용도 촉진 및 장애요인 2)	79
Table 55	해양경찰 신입순경 교육시수 현황	86
Table 56	교수요원 선발 및 관리체계 개선방안	89
Table 57	훈련실습 시설 및 장비 개선·보완 현황	93
Table 58	교육훈련 효과성 제고 방안 (요약)	95



List of Figures

Fig. 1	해양경찰 신입순경 기수별 교육 현황	5
Fig. 2	교육훈련 과정 모형	10
Fig. 3	해양경찰의 역할 범위와 특성	19
Fig. 4	해양경찰 신입순경 및 전체인력 근무지별 인력분포	23
Fig. 5	해양경찰교육원 조직도	28
Fig. 6	미국 해안경비대 교육체계	44
Fig. 7	일본 해상보안청 교육체계	48
Fig. 8	일본 해상보안학교 교육과정	49
Fig. 9	기수별 교육만족도 조사 결과	57
Fig. 10	항목별 교육만족도 조사 결과	58
Fig. 11	교육과정 개편 전·후 교육운영만족도 비교	59
Fig. 12	교육과정 개편 전·후 강사만족도 비교	59
Fig. 13	현업적용도 조사 항목별 결과	80
Fig. 14	현업적용도 장애요인 조사 결과	81
Fig. 15	현업적용도(교육훈련설계 분야) 기수별 결과	81
Fig. 16	신입순경 교육훈련 커리큘럼 개선 방안	84
Fig. 17	해양경찰교육원 조직운영 개선 방안	91

해양경찰 신입순경 교육훈련의 효과성 제고에 관한 연구

A Study on the Enhancement of Effectiveness of Education and Training
for New Recruit of Korea Coast Guard

Kim, Minsu

Department of Korea Coast Guard Science
The Graduate School of Korea Maritime and Ocean University

Abstract

Human resources are the most significant factor to contribute to the development of a country. Especially, capabilities and professional skills of governmental officials could be broadened to the competitiveness of the whole country. Among main means for the country to obtain human resources, there is a new employment of consisting members. Then, a person who was recruited is supposed to take proper education and training prior to satisfying the requirement of practical duties. Therefore, education and training which are intended for newly employed human resources are not only the basic element to educate members of government offices, but also the most important process at there.

Korea Coast Guard performs various kinds of administrative duties at sea. In order for the coast guard to conduct complicating and diverse on-scene duties, the effectiveness of education and training at the stage of new recruit is essential, and this can influence a considerably large part of

capabilities in the whole organization. For this reason, a research to think about how the education and training are effective into being engaged in practical performance, and a suggestion to ponder over this are very meaningful, due to their close correlations with the coast guard's efficiency of education and training as well as the good performance of practical duties.

After analysis of characteristics of coast guard's duties, and on-scene duties which new recruit is responsible for, it was found that professional knowledge and skills concerned with marine and maritime area such as sea or a ship should be needed. When observing foreign educational institutions similar to the domestic, they seemed to have realized these characteristics already, and then they have been systematically offering on-the-job training or professional education and training programs which are concentrated on marine knowledge and ship maneuvering-related skills by maintaining those programs (more than a year).

Meanwhile, since 2014, Korea Coast Guard has reorganized the contents and established professional educating programs for education and training which have high correlation with on-scene duties while utilizing a variety of training facilities during the period of total 52 weeks. However, the total period of the programs was considered not long enough to make human resources fully professional and capable of meeting on-scene requirements, and it was analyzed that the institution had too many materials to be taught in consideration of the relatively short period of time.

Thus, the followings are suggested so that the effectiveness of education and training intended for new recruit can be further achieved.

First of all, the curriculum of the education and training are to be modified based on basic qualifications and ship maneuvering and managing skills, and less important courses should be reduced as far as possible. Secondly, a systematic human resource management is to be formed so as to obtain competent faculty members and strengthen their capabilities. Third, the education and training for new recruit are required to be managed by an independent institution, or independent faculty members and programs in order to make sure that the professionalism and originality could be attained. Next, those training facilities and devices are required to be verified for the effectiveness, modified and improved continuously. Finally, internal movements of the organization like periodical transfer of training surveys should be followed in order to ensure effective education and training with good quality.

Up to now, there have been many researches with topics related to education and training of Korea Coast Guard, which have main viewpoints from education and training of normal police officers, and few detailed research were about education and training of new recruit of Korea Coast Guard. Especially, since Korea Coast Guard Academy was newly built and moved to a new location, Yeosu, Korea, it was found out that researches had rarely dealt with specific analysis of the effectiveness regarding the new education and training system utilizing cutting-edge training facilities and devices. Therefore, this research will be definitely meaningful and significant as above mentioned.

KEY WORDS: Korea Coast Guard 해양경찰; education and training 교육훈련; new recruit 신입순경; effectiveness 효과성; curriculum 커리큘럼

국문 초록

인적자원은 나라의 발전을 위한 가장 중요한 요소이다. 공무원 개개인의 역량과 전문성은 국가의 경쟁력으로 이어진다. 이러한 국가가 인력을 확보하는 주요 수단으로 신규인력 채용을 들 수 있다. 신규인력 채용된 사람은 실제 업무를 수행하기 위해서 교육훈련을 받아야만 한다. 신규인력을 대상으로 하는 교육훈련은 공공조직에서 인적자원을 양성하는 기본임과 동시에 가장 중요한 과정이라고 할 것이다.

해양경찰은 해양에서 다양한 집행업무를 종합적으로 수행하고 있다. 이러한 복잡 다양한 현장업무 수행을 위해서는 신입과정에서의 교육훈련의 효과성이 중요하며, 조직 전체의 직무역량에 상당 부분 영향을 미친다고 할 수 있다. 따라서 해양경찰 신입순경의 교육훈련 과정이 현장의 실질적인 업무수행에 얼마만큼의 효과가 있느냐 하는 문제를 연구하고 이를 제고할 수 있는 방안을 제시하는 것은, 교육훈련의 효율성뿐만 아니라 해양경찰의 현장업무 역량과도 밀접한 상관관계가 있는 의미 있는 작업이라고 할 수 있다.

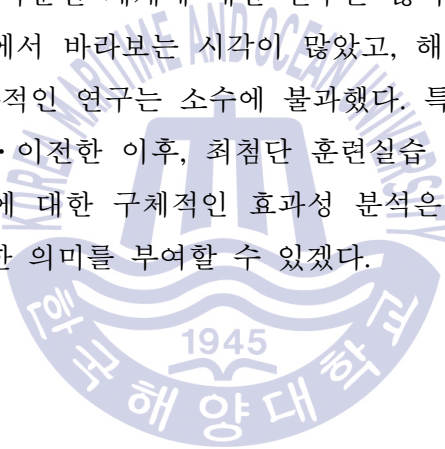
해양경찰의 업무특성과 신입순경이 담당하는 현장업무를 분석해 본 결과 해양과 선박에 대한 전문적인 지식과 기술이 반드시 필요하다는 것을 알 수 있었다. 외국의 유사 교육기관에서는 이러한 특성을 인지하고 신입교육 과정을 최소 1년 이상 유지하면서 해양과 선박운용술을 중심으로 한 전문적인 교육훈련을 체계적으로 실시하거나, 임용 후 현장교육을 체계적으로 실시하고 있었다.

해양경찰은 2014년 이후 교육훈련 내용을 개편하고, 52주의 기간 동안 각종 훈련실습 시설을 활용하여 현장업무와 상관성이 높은 전문적인 교육훈련 체계를 갖추고 있다. 그러나 업무현장에서 요구하는 전문성과 역량을 충분히 갖추기 위해서는 교육기간이 다소 부족한 것으로 보이며, 비교적 짧은 교육기간에 너무 많은 내용을 교육하고 있는 것으로 분석되었다.

따라서 신입순경 교육훈련의 효과성을 좀 더 제고하기 위해 다음과 같은 방안을 제시한다.

첫째, 교육훈련 커리큘럼을 기본소양 및 선박운용술 중심으로 개편하고 불필요한 과목을 과감히 축소해야 한다. 이와 동시에 신입 교육기간은 줄이고 현장 직무교육을 강화해 이를 보충해야 한다. 둘째, 우수한 교수요원을 확보하고 역량을 강화하기 위해서 체계적인 선발과 관리가 이루어져야 한다. 셋째, 신입순경 교육훈련 과정은 전문성과 독창성을 가질 수 있도록 독립된 교육기관 운영 내지는 독립된 교수요원 및 과정 운영인력에 의해서 운영될 필요가 있다. 넷째, 교육훈련 시설 및 장비의 지속적인 효과성 검증과 개선·보완이 필요하다. 다섯째, 교육훈련 효과성 제고를 위한 주기적인 현업 적용도 조사 등 조직의 내부적인 노력이 뒤따라야 한다.

그동안 해양경찰 교육훈련 체계에 대한 연구는 많이 있어왔지만 일반경찰 교육훈련의 연장선상에서 바라보는 시각이 많았고, 해양경찰 신입순경 교육훈련체계에 대한 세부적인 연구는 소수에 불과했다. 특히, 2014년 여수로 해양경찰교육원을 신축·이전한 이후, 최첨단 훈련실습 시설과 장비를 활용한 새로운 교육훈련체계에 대한 구체적인 효과성 분석은 찾아보기 어려웠다는 점에서 본 연구에 대한 의미를 부여할 수 있겠다.



제 1 장 서 론

1.1 연구의 배경

인적자원은 국가의 운영과 발전을 위한 가장 중요한 요소 중에 하나이다. 특히 공무원 개개인의 역량과 전문성은 국가 경쟁력으로 이어지며, 세계 각국의 치열한 경쟁 속에서 국가행정을 주도하는 유능한 공무원의 확보여부는 국제사회 속에서 자연스럽게 국력으로 이어진다고 할 수 있다.(진종순, 2006)

국가가 인력을 확보하는 주요 수단은 신규인력을 채용하는 것과 교육훈련을 통해 인재를 양성하는 것 두 가지이다. 대부분의 인재확보는 위 두 가지 중에 신규인력을 채용하는 것을 통해 이루어지고 있다. 이는 교육훈련을 통한 인재양성이 신규채용에 비해 많은 시간과 비용이 소요되기 때문이다.(김귀영, 2006)

그러나 신규인력 채용은 개개인이 주어진 업무를 성공적으로 수행할 수 있을 것이라는 가능성만을 선발과정에서 확인할 수 있다. 좋은 성적으로 채용시험에 통과하는 것은 실질적인 현장의 업무와 무관한 경우가 대부분이며, 최종적으로 신규채용에 선발된 사람은 실제 업무수행을 위해 필요한 구체적인 지식과 기술 그리고 업무능력에 대한 추가적인 교육훈련을 최종선발 이후에 받아야만 한다.(유민봉, 2014)

확보한 신규인력의 조직 내재화 및 업무수행에 필요한 직무능력을 배양하기 위해서는 신규인력을 대상으로 하는 교육훈련 과정을 필연적으로 거칠 수밖에 없다. 이와 같은 신규인력을 대상으로 하는 교육훈련은 공공조직에서 필요한 인재를 확보하고 적절한 업무를 부여하여 조직의 역할을 수행하기 위해 가장 기본임과 동시에 가장 중요한 과정이라고 할 것이다.

공무원의 직무능력은 업무 지식, 기술, 태도, 가치관 등을 모두 포함하는 포괄적 개념으로 다수의 학자들은 이야기하고 있다.(박천오 외, 2004) 이러한 직무능력의 기초를 다지는 것은 신규채용 이후 처음 시행되는 신입 교육훈련 과정이라고 할 수 있다. 신규인력을 대상으로 하는 교육훈련은 기본적으로 그 구

성원들의 태도와 조직에서 요구하는 가치관을 최초로 형성하는 기간이기도 하다. 그러나 조직의 가치관 내재화 또는 공직자로서의 공직가치를 심어주는 것과 함께, 현장에서의 원활한 업무수행을 위한 직무능력을 배양하는 것이 좀 더 근본적인 신입 교육훈련의 목적이라고 할 수 있다.

교육훈련을 실시하는데 있어서 중요한 것은 교육훈련을 통해 학습된 지식과 기술들이 어떻게 직무수행에 효과적으로 활용될 것인가와 관련된다.(Bae, 2002) 교육훈련의 실질적인 성과는 교육훈련에서 습득한 지식과 기술이 현업에 적용되어 조직성과에 기여할 때라고 할 수 있는 것이다.(Robinson & Robinson, 1989) 교육훈련에 참여한 조직의 구성원들이 자신의 직무에서 교육훈련을 통해 습득한 지식, 기술, 행동, 태도 등을 활용하지 않고, 그것이 시간이 지나면서 유지되지 않는다면 교육훈련의 가치는 거의 없다고 할 것이다.(김정원, 2011)

이 중에서도 교육훈련 이후 실무현장에서의 빠른 적응과 원활한 업무수행을 위해서는 직무능력을 향상시키기에 적합한 내용으로 교육훈련 과정을 구성하는 것이 필수적인 요소이며, 교육훈련 내용이 실무현장과 얼마나 부합하는 지는 교육훈련의 효과성을 판단하는 중요한 판단기준이 될 수 있다.

해양경찰은 해양주권 수호, 해양 안전관리, 수색구조, 해상치안 확보, 해양환경관리 등 다양한 집행업무를 종합적으로 수행하고 있다. 이러한 복잡 다양한 현장업무 수행을 위해서는 신입과정에서의 교육훈련이 얼마나 적절하게 이루어졌느냐가 조직 전체의 직무역량에 상당 부분 영향을 미친다고 할 수 있다.

따라서 해양경찰 신입순경의 교육훈련 과정이 현장의 실질적인 직무능력 배양에 얼마나 효과가 있느냐 하는 문제를 연구하고, 이를 제고할 수 있는 방안을 제시하는 것은 교육훈련의 효과성뿐만 아니라 해양경찰의 현장업무 역량과도 밀접한 상관관계가 있는 의미 있는 작업이라고 할 수 있다.

1.2 연구의 목적

해양경찰은 해양에서 다양한 집행업무를 수행하는 종합 집행기관으로 원활한 업무수행을 위해서는 항해술, 기관정비능력 등 업무수행의 기반이 되는 선박과

관련된 지식과 기술 습득에 부가하여 경비, 수색구조, 안전관리, 수사, 오염방제 등 업무수행에 필요한 다양한 분야의 교육훈련이 병행되어야 한다.

최근 들어 해양안전 확보, 해상주권 수호 등 공공기관 중에서도 해양경찰은 그 역할의 중요성이 강조되고 있다. 이러한 해양경찰의 신규인력에 대한 교육훈련은 미래 해양주권 및 해양안전 확보를 위해 중요한 밑거름이라 할 것이다.

해양경찰의 교육훈련을 담당하는 해양경찰교육원은 2014년 천안에서 여수로 확대 이전하면서 실무현장과 유사한 환경을 구현한 대규모의 훈련 및 실습시설을 도입함과 동시에, 신입 교육훈련 과정을 보다 현장업무와 직접적인 연관성을 가지도록 개편하였다.

본 연구에서는 해양경찰 신입순경들의 직무역량을 강화하기 위해 실시하는 해양경찰 신입순경 교육훈련 체계를 분석해보고, 개편된 교육훈련 내용이 실질적인 현장업무와 어느 정도의 연관성을 가지는지를 중심으로 교육의 효과성에 대해 알아보고자 한다. 나아가 분석된 자료를 바탕으로 해양경찰 신입과정 교육훈련 과정의 효과성 제고방안을 모색해 보고자 한다.

1.3 연구의 범위

교육(Education)은 조직구성원의 일반적인 지식, 기술, 태도를 개발하는 것으로 전체적이고 체계적인 측면에서의 능력개발을 뜻하고, 훈련(Training)은 현재의 직무와 관련된 것으로 특정 직무를 수행하는데 필요한 지식과 기술을 함양하기 위해 개별적 실제적인 입장에서 직무수행 상 부족한 점이나 개선해야 할 내용에 중점을 두고 행해지는 개발 활동이다.(Nadler, 1986: 7-11)

또한, 공무원 교육훈련과 관련된 법령상에서 말하는 교육훈련에 대한 개념은, “담당직무의 전문적 능력의 향상뿐 아니라 공직자로서의 윤리와 정신적 자세의 함양을 포함하고 있는 것”으로 볼 수 있다.

본 연구에서는 해경교육원에서 실시하는 교육과정 중 해양경찰 신입순경을 대상으로 실시하는 교육훈련 과정을 연구하되, 그 내용에 있어서는 교육과 훈련을 구분하지 않고 교육훈련의 전체 내용을 하나의 연구 대상으로 보았다. 그

리고 신입순경 교육훈련 내용 중에서 직무능력 향상과 관계된 부분을 중심으로 그 효과성을 연구하였다.

교육훈련이 현업적용에 미치는 요인 중 공통적으로 나타나는 영향은 학습자 특성, 교육훈련 프로그램 특성, 그리고 조직의 환경 및 특성이다. 학습자 특성으로는 학습동기, 성격, 인지된 유용성, 자기효능감, 경력계획, 직무몰입 등이 있고, 훈련 프로그램 특성으로는 교육훈련 내용의 직무관련성, 강사의 교수능력, 교육훈련 환경 등을 들 수 있으며, 조직 환경의 특성으로는 상사지원, 동료 지원, 변화가능성, 조직보상, 지속적 학습문화 등이 있다.(최희숙, 2017)

본 연구에서는 현업적용에 영향을 미치는 요인 중 교육훈련 프로그램 특성에 좀 더 중점을 두고 관련 내용을 검토하였으며, 교육훈련 내용, 강사의 교수능력, 교육훈련 환경 등의 교육훈련 프로그램 특성의 세부 요인별로 교육훈련의 효과성을 제고할 수 있는 방안을 모색하는 측면에서 접근하였다.

교육훈련의 세부내용에 있어서는 함정, 파출소 등 각 현장부서별로 근무하는 신입순경들의 실제 업무내용을 먼저 살펴보고, 실질적인 업무수행에 필요한 직무능력 향상에 관련된 교육훈련이 이루어지고 있는지에 대하여 개편 이후 진행된 해양경찰 신입순경 교육훈련 과정을 중심으로 살펴보았다.

분석의 대상은 해양경찰교육원의 신입순경 교육훈련 과정으로 Fig 1.에서 나타내고 있는 바와 같이 2014년 이후 실습 및 훈련 중심으로 개편된 교육훈련 과정이 안정적으로 적용¹⁾되기 시작한 해양경찰 신입순경 227기부터 최근 교육훈련을 수료하고 임용한 231기까지의 신입순경 교육훈련 내용을 중심으로 세부 내용을 분석하고, 교육만족도 및 현업적용도 설문조사 결과 분석을 통해 개편된 교육훈련 과정이 실질적인 현장업무 수행에 어느 정도의 효과성이 있는지를 검토해 보았다.

1) 해양경찰교육원은 2013년 11월부터 천안에서 여수로 이전을 시작하여, 2014년 3월 31일 준공과 이전을 모두 완료하였다. 이전 기간에 교육을 받고 있던 225기는 개편된 교육과정의 일부만이 적용되었고, 226기는 개편된 교육과정이 적용되었으나 세월호 사고 등으로 인한 조직내부 여건과 적용초기 잦은 교육과정의 수정·보완 등으로 개편된 교육과정이 안정적으로 적용되지 못하였다. 따라서 개편된 교육과정에 대한 적절한 피드백이 가능한 시점을 227기부터로 보았다.



Fig. 1 해양경찰 신입순경 기수별 교육 현황

1.4 연구의 방법

‘무엇을 가르치고 배울 것인가?’는 교육과정에서 가장 기본적인 질문이다. 현재 교육훈련 내용 중에서 제외되어야 할 만한 것은 없는가, 현재 교육훈련 내용 중에서 필요성이 떨어지는 것 때문에 마땅히 포함되어야 할 것을 빠뜨리고 있지는 않은가 등을 묻고 답하는 것이 교육과정을 연구하는 기본이라고 할 수 있다. 이와 같은 교육과정의 기본질문에 대답하는 방식 중 하나는 구체적인 목표(Objectives)와 내용(Content)을 보여주면서 ‘이것을 가르치고 배워야 한다.’고 하는 것이다.(성태제 외, 2007)

따라서 해양경찰 신입순경 과정을 개선이 필요한 하나의 교육과정으로 보고 ‘무엇을 가르치고 배울 것인가?’라는 질문에 대답하기 위해 해양경찰 신입순경 과정의 목표를 알아보고, 그 내용을 체계적으로 분석해 보았다. 이를 통해 신입순경 교육훈련 내용 중에 어떠한 것이 확대되거나 축소되어야 하는지 분석해 보고, 신설되거나 폐지되어야 할 내용들은 없는지 검토해 보았다.

해양경찰의 업무 특성을 분석하고, 해양경찰 신입순경이 현장에서 담당하는 업무가 무엇인지 실제 신입순경이 임용되어 배치 받은 현장 부서별로 비교 검토하였다. 해양경찰 현장업무의 특수성을 중심으로 현장업무와 신입순경 교육훈련 내용을 비교하고, 실질적으로 현장업무에서 필요한 교육훈련이 이루어지고 있는지 다양한 선행 연구자료 및 해양경찰 내부분헌을 통해 분석해 보았다.

외국의 해양경찰과 유사한 기관들의 주요업무와 교육훈련체계를 검토하고, 이중에서도 해양경찰 신입순경 과정과 비교할 수 있는 외국 해양경찰의 교육기관에서 운영하는 비간부과정의 교육훈련 체계를 중점적으로 분석해 보았다.

교육훈련의 내용과 실제 현장업무와의 상관성에 대한 실질적인 검증을 위해 해양경찰 신입순경 교육훈련 과정을 종료하고 현장에서 근무하고 있는 신입순경 227기부터 231기에 해당하는 직원들을 대상으로 2017년 7월 한달 간 모바일(네이버 폼)을 통해 현업적용도 설문조사를 실시하여 해양경찰교육원에서 진행된 신입순경 교육훈련 과정 중에 포함된 교육훈련의 내용의 효과성 검증을 하였고, 수료한 교육훈련의 내용이 실제 근무하는 현장의 담당업무와 어느 정도 연관성이 있는지를 검증해 보았다.

연구에 사용한 설문지는 현업적용도에 관한 선행연구 고찰을 통해 작성하였으며, 국립재난안전연구원의 ‘고객만족도 조사 매뉴얼 및 현업적용도 평가 매뉴얼’, 국가공무원인재개발원의 ‘교육과정 만족도 및 현업적용도 평가문항 개선 연구’, 윤성현(2017)이 ‘해양경찰 교육훈련이 현업적용에 미치는 영향’에서 개발한 설문지 등을 참고하여 실정에 맞도록 변형하여 사용하였다.

1.5 연구의 기대효과

해양경찰 신입순경 교육훈련체계는 2014년 이후 교육원의 여수 이전과 대규모 훈련실습 시설이 도입되면서 대대적인 개편을 하였고, 현재까지 개편된 내용을 중심으로 해양경찰 신입순경의 교육훈련이 진행되고 있다.

그러나 개편된 교육훈련체계에 대한 효과성이나 실질적인 현장업무와의 상관성에 대해서는 체계적인 분석과 검증이 아직까지 이루어지지 않고 있는 실정이

다. 지난 2014년과 2015년 총 3차례에 걸쳐 교육 수료 후 임용된 신입순경을 대상으로 교육효과 설문조사가 이루어지기는 하였으나, 조사내용이 현업적용도 조사가 아닌 개인별 선호과목을 조사하는 형태의 설문조사가 이루어졌으며, 이를 통해 교육 과목별 시수의 조정과 같은 신입순경 교육훈련 과정에 대한 단편적인 개선만 이루어 졌다.

따라서 본 연구는 해양경찰관으로 처음 직무를 임하는 신입 직원을 대상으로 가장 기본적인 직무역량을 형성하고 미래 해양경찰 인재의 기반을 만드는 해양경찰 신입순경 교육훈련 과정의 내용이 실제 현장업무와 어느 정도의 상관성을 가지는지와 개편된 해양경찰 신입순경 교육훈련의 효과성에 대한 최초의 체계적인 연구가 될 것으로 기대한다.

2014년 해양경찰 신입순경 교육훈련 과정의 개편 이후 그 효과성에 대한 검증이 필요한 시점에서, 해양경찰 신입 교육훈련 체계를 분석하고 개편된 교육 과정을 이수한 교육생들의 교육만족도 및 현업적용도 조사 결과를 분석해 보는 것은 향후 해양경찰 신입 교육훈련 과정의 발전 방향을 제시할 수 있는 의미 있는 작업이라고 할 것이다.

또한, 본 연구에서는 해양경찰의 업무특성 분석과 함께 신입순경들이 현장부서에서 담당하는 업무와 이를 위해 필요한 직무능력을 검토해 보았고, 외국의 유사기관의 교육훈련 체계와의 비교를 통해 신입순경 교육훈련의 효과성 제고를 위한 방안을 제시해 보았는데, 앞으로 본 연구에서 제시된 방안들이 해양경찰 교육훈련 정책에 반영되고 신입 교육훈련 체계의 개선을 통해 해양경찰 전체의 인적역량을 높이는데 조금이나마 기여할 수 있기를 기대해 본다.

제 2 장 해양경찰 교육훈련의 이론적 고찰

2.1 교육훈련의 개념

교육훈련이란 개인의 일반적인 잠재능력을 종합적으로 개발하는 것을 뜻하는 교육(Education)과 직무수행에 필요한 기술과 능력을 보충하는 의미의 훈련(Training)이 합쳐진 말이나 오늘날에는 훈련의 성격을 넓게 인식하고 용어 또한 교육과 훈련을 병기하여 교육훈련으로 표현하는 것이 일반적이다.(Roberg · Kuykendall · Novak, 2002) 공무원들의 교육훈련 또한, 실질적으로는 교육과 훈련을 분리하지 않고 넓은 범위의 의미로 교육훈련이라고 표현해도 문제가 없다고 할 것이다.(박동서, 2001)

행정학용어사전에 따르면, 교육훈련(教育訓練, education-training)은 “조직이 그 목표를 보다 효율적으로 달성하기 위하여 조직구성원으로 하여금 직무수행에 필요한 지식과 기술을 연마케 하는 한편, 가치관, 태도 등을 바람직한 방향으로의 변화를 촉진케 하는 활동”이라고 정의할 수 있다.

또한, 교육훈련은 구성원들이 직무를 수행하는데 필요한 지식과 기술, 그리고 능력을 배양시켜 조직의 목적을 달성할 수 있도록 돕는 프로세스라고 정의되기도 하며,(Mathis & Jackson, 2003) 조직에서의 교육훈련은 교육(Education), 훈련(Training), 개발(Development)의 개념을 포괄한 것으로, 교육은 현재 수행하고 있지 않지만 가까운 장래에 수행하게 될 새로운 업무수행을 위한 학습으로서 개인이 준비하고 있는 한정된 업무와 관련된 학습이며, 훈련은 현재 수행하고 있는 업무의 성과향상을 위해 수행하는 학습이고, 개발은 현재 또는 가까운 미래의 특정 업무와는 관계없이 개인이나 조직의 일반적 성장을 위한 학습을 의미한다.(Nadler, 1986)

조직 내에서 주어진 업무를 수행하는데 필요한 능력, 태도, 가치관의 변화는 상사의 업무지도, 동료 간의 조언과 같이 비공식적인 방법으로 이루어질 수 있다. 일상적인 직무수행 과정에서의 이러한 학습효과(learning effect)는 눈앞의

문제를 해결하는데 더 효과적일 수 있다. 그러나 이는 단편적인 변화이며 보다 근원적 직무수행능력의 변화를 가져오는 것은 아니다. 좀 더 체계적이며 계획된 교육 프로그램이 근원적인 직무수행 능력 향상을 위해서 필요하다고 할 것이며, 교육훈련은 이와 같이 직무수행능력을 향상시킬 목적으로 지식, 기술, 태도, 가치관의 변화를 촉진하는 계획된 활동이다.(유민봉, 2014)

관련 법령상에서 정의하는 교육훈련의 개념을 살펴보면 공무원인재개발법에서는 제1조에서 “국가공무원을 국민 전체에 대한 봉사자로서 공직가치가 확립되고 직무수행의 전문성과 미래지향적 역량을 갖춘 인재로 개발하는 것” 이라고 교육훈련을 인재개발에 포함하여 폭넓게 규정하고 있으며, 경찰공무원교육훈련규정에서는 제6조 제1항에서 “경찰기관의 장은 소속경찰공무원에게 그 직무와 관련된 학식·기술 및 응용능력을 배양할 수 있도록 교육훈련계획과 교육순위에 따라 교육훈련을 시켜야한다.” 고 교육훈련 실시의 의무를 부여하면서 교육훈련이 ‘그 직무와 관련된 학식·기술 및 응용능력을 배양하는 것’ 이라고 규정하고 있다.

2.2 교육훈련의 목적 및 과정

통상 교육목적은 교육이념, 교육목적, 교육목표, 수업목표 등 제가지로 분류할 수 있다.(김운삼, 2003) 교육이념은 철학적인 내념을 포함하며, 교육목적은 이러한 교육이념을 추구하는 기본적인 방향을 제시하는 이상적인 개념이라고 할 수 있다.(노영희 외, 2011)

공무원 교육훈련의 목적은 직무수행 능력을 제고하고 나아가 조직의 정책결정과 업무의 수준을 높이는 것이다. 이를 위해서는 필요한 사람에게 필수적인 지식과 기술이 효과적으로 전달되어 조직 구성원 개개인이 조직에 기여할 수 있는 교육훈련이 이루어져야 할 것이다.(유민봉, 2014)

경찰교육훈련의 목적 또한, 기본적인 교육훈련의 목적과 유사하다. 직무수행에 필요한 지식과 기술을 함양하고 개인의 가치관을 정립하여 경찰업무를 원활히 처리하는 것을 기본으로 경찰관 개인의 능력발전에 기여하는 것을 그 목적

으로 하고 있다.(노호래 외, 2016)

교육훈련의 과정은 Fig. 2에서와 같이 크게 교육훈련 수요조사, 교육훈련 프로그램 개발 및 실시, 반응 및 효과성 평가로 나누어 볼 수 있다. 제일 먼저 실시하는 교육훈련 수요조사에서는 체계적인 교육훈련을 위해 실질적인 교육훈련 수요를 정확하게 조사하는 것이 가장 중요하다. 또한, 이러한 교육훈련 수요조사는 교육의 목표를 분명히 할 수 있기 단계로 이후 교육훈련의 효과성을 평가하는 데 유용한 기준이 될 수 있다.(유민봉, 2014)

그 다음 단계는 교육훈련 프로그램을 개발하고 그 프로그램에 따라 교육훈련을 실시하는 것이다. 교육훈련 실시의 단계에서는 교육훈련 방법을 선택하여야 하고 여기에는 교육훈련 대상자, 시설, 예산, 교관의 자질 등이 종합적으로 고려되어야 한다.

교육훈련의 실시를 통해 개인적인 변화와 조직성과의 변화가 나타나고 이후에는 교육훈련에 대한 평가단계가 진행된다. 교육평가는 교육훈련 자체에 대한 교육 참여자의 반응평가와 교육훈련의 실시가 개인이나 조직에 미친 영향을 평가하는 효과성평가로 나누어 볼 수 있다.

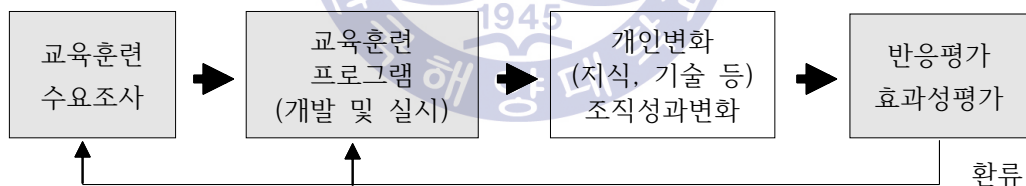


Fig. 2 교육훈련 과정 모형

출처 : 유민봉, 2014, 한국행정학(제4판) p.494 (일부 수정)

2.3 교육훈련의 방법

교육훈련의 방법은 크게 평상시 근무하면서 일을 배우는 OJT(on the job training)와 교육훈련만을 목표로 특별한 장소와 시설에서 이루어지는 Off-JT(off the job training) 교육훈련방법으로 구분해 볼 수 있다.

OJT 교육훈련방법으로는 일상근무 중에 상관이 부하에게 직무수행에 관련된

기술을 가르쳐주는 실무지도(coaching), 여러 분야의 직무를 직접 경험하도록 하기 위하여 계획된 순서에 따라 직무를 순환시키는 직무순환(job rotation), 특수직위 등에 잠시 배정하여 경험을 쌓게 하여 앞으로 맡게 될 임무에 대비하게 하는 임시배정(transitory experience), 조직의 전반적인 구조·문화·과정에 대한 이해와 함께 간단한 업무를 경험할 수 있는 기회를 부여하는 인턴십(internship) 등이 있다.(유민봉, 2014)

Off-JT 교육훈련방법으로는 일련의 질의와 응답을 통해 학습이 가능하도록 진도별로 학습지침을 제공하는 책자나 컴퓨터 프로그램을 이용한 프로그램화 학습(programmed learning), 시청각 기재를 활용하여 다량의 정보를 많은 사람에게 제공하는 시청각 교육(audio-visual method), 실제 조직생활에서 경험한 사례나 가상의 시나리오를 가지고 문제해결방식을 찾는 토론을 하는 사례연구(case study), 태도와 행동의 변화를 통한 대인관계 기술 향상을 목적으로 소집단을 만들어 자신의 느낌을 말하고 상대방의 생각을 듣는 감수성훈련(sensitivity training, t-group training), 실제 근무상황을 부여하거나 특정역할을 직접 연기해보는 역할연기(role playing) 등이 있다.(유민봉, 2014)

2.4 교육훈련의 평가

교육훈련이 개인과 조직에 진정으로 기여하기 위해서는 그 성과에 대한 구체적인 증거를 제시하고 미래 환경변화에 대처하기 위한 유용한 정보를 도출해 낼 수 있어야 한다. 이는 적절한 평가를 통해서 알 수 있다. 이러한 교육평가에서 주요한 관심사는 효과측정의 방법과 교육훈련 프로그램의 특징과 교육효과의 상관관계를 규명하는 것이다.(배호순, 2008)

관련된 선행연구에서는 교육훈련 효과에 대한 평가를 교육훈련의 유효한 수행을 위해 꼭 필요한 요소라고 말하고 있으며, 이러한 교육훈련 평가에 대한 중요성이 커지면서 교육훈련 프로그램의 효과를 측정하기 위한 다양한 평가모형들이 제시되어 왔다. 그중에서 일반적으로 가장 많이 사용되고 있는 평가모형은 Table 1과 같은 Kirkpatrick의 반응(reaction), 학습(learning), 행동(behavior), 결과(result)로 이어지는 4단계 모형이다.(최희숙, 2017)

반응평가는 잘 된 교육훈련은 그에 대한 반응도 좋을 것이라는 가정 하에 교육훈련 프로그램에 대한 학습자들의 만족도를 측정하는 것이다. 학습평가는 학습자들의 지식 획득, 기술 향상, 태도 변화 정도를 평가하는 것이다. 행동평가는 교육훈련을 이수한 이후 학습자들의 직무행동 변화를 측정하는 것으로 교육훈련에서 습득한 지식, 기술, 태도가 학습자들의 직무현장에서 얼마나 전이되고 있는지를 평가하는 것이다. 결과평가는 교육훈련을 통해 얻을 수 있는 성과를 측정하는 것으로, 최종성과에는 생산성 향상, 경비 절감, 안전사고 빈도나 심각성 감소, 판매량 증가, 퇴직률 감소, 높은 투자회수율, 고객 만족도 등이 포함된다.(최희숙, 2017; 문경환, 2015)

Table 1 Kirkpatrick의 4단계 평가모형

구분	반응	학습	행동	결과
평가 목적	프로그램 개선	학습목표 달성도, 교육효과성	현업적용도 학습전이도	조직성과 투자회수율
평가 시기	교육 중/직후	교육 전/중/직후	교육 후 3~6월	교육 후 6~12월
평가 대상 및 내용	학습자 강연자 교육진행자 교육내용	학습자 지식, 기술, 태도 습득	현장에 적용된 지식, 기술, 태도	목표 성과 중 교육프로그램 기여도
평가 방법	설문지 면접	설문지 시험	설문지 면접	설문지 성과자료

출처 : 문경환 외, 2015, 경찰교육의 효과성 측정지표 개발과 적용

교육훈련의 효과성 여부에 대한 평가는 현업적용(work-site application) 혹은 교육훈련 전이(transfer of education & training)라는 개념을 통해 연구되어 왔다.(Baldwin & Ford, 1988) ‘현업적용’은 흔히 기업, 공공기관 등 현업에서 많이 통용되고 있고, ‘교육훈련 전이’는 주로 연구자의 영역에서 사용되는 학문적 용어로서, 일반적으로 동일한 의미로 사용하고 있다.(박진환 외, 2014)

현업적용은 학습자가 교육훈련 과정을 통해 습득한 지식이나 기술 등을 자신의 직무현장 즉 현업에서 활용 및 적용하는 정도를 측정하는 것이다.(Wexley & Latham, 1991) Kirkpatrick의 평가모형 중 3단계 행동평가는 교육장에서 배운

지식, 기술, 태도가 현업에서 얼마나 활용되는지를 평가하는 것으로, ‘현업적용도 평가’로 불린다.

일반적으로 현업적용도 평가는 교육훈련의 교육내용, 교육방법, 강사의 능력이 영향요인으로 꼽힌다.(임한성, 2017) 따라서, 현업적용도 평가는 교육훈련의 내용이 실질적인 직무내용과 어느 정도의 상관성을 가지는지 판단하기에 가장 적합한 평가라고 할 수 있다. 나아가 현업적용도 평가는 현업에서 학습전이가 얼마나 이루어졌는지를 평가하고, 직무환경의 영향과 함께 학습자 외에도 동료나 상사로부터 야기된 행동변화에 대한 자료를 수집·활용하기 때문에 교육훈련 프로그램을 포함하는 총괄적인 평가가 될 수 있다.(최희숙, 2017)

2.5 해양경찰 교육훈련의 유형

경찰공무원교육훈련규정에서는 교육훈련의 유형을 학교교육, 위탁교육, 직장훈련, 기타교육훈련으로 구분하고 있다. 학교교육은 경찰교육기관에서 실시하는 교육을 말하고, 위탁교육은 국내외 교육기관 등에 위탁하여 행하는 교육훈련을 의미하며, 직장훈련은 일상 업무를 통하여 행하는 훈련을 말한다. 기타교육훈련은 위 세 가지에 속하지 않고 경찰기관 장의 명에 의하거나 경찰공무원 스스로 하는 직무 관련 학습·연구 활동을 의미한다.

통상적으로 교육훈련은 학교교육을 의미하지만, 해양경찰에서의 교육훈련을 살펴보면 다음과 같다. 해양경찰의 교육훈련은 해양경찰교육원에서 대부분 이루어지고 있으며, 일부 지방해양경찰청에서 자체적인 교육센터를 운영하고 있다. 그러나 여기에서 행해지는 교육훈련은 현장근무자를 중심으로 실무 사례위주의 교육을 실시하고 있는 실정으로 체계적인 교육훈련과는 차이가 있다.

해양경찰교육원에서 진행되는 교육훈련은 간부 및 비간부 신입경찰과정, 지휘관 과정(총경, 경정기본, 경감기본, 경위기본, 경사기본), 각 직무 분야별 전문과정, 신입의무경찰과정 등으로 구분해 볼 수 있다.

신입경찰 과정은 기본적으로 교육기간이 1년이며, 신입경찰로서 갖추어야 할 체력, 소양, 직무능력 등을 배양하는 과정이다. 신입경찰 과정은 경위로 임용하

는 간부후보생 과정과 순경으로 임용하는 신입순경 과정으로 나누어 진행한다. 지휘관 과정은 교육기간 1~3주이며, 초급부터 고급까지 각 직급별로 갖추어야 할 기본적인 소양과 지휘역량을 배양하는 과정이다. 전문과정은 교육기간이 1~2주이며, 경비, 안전, 수색구조, 수사정보, 해양오염방제, 장비관리 등 실무에서 필요한 전문적인 지식 및 기술을 교육하는 과정이다. 신입의무경찰과정은 해군에서 기초군사교육을 이수한 해양경찰 신입의무경찰을 대상으로 해양경찰 보조업무와 관련된 기초적인 직무교육을 실시하는 과정이다.

2.6 해양경찰 교육훈련 등에 대한 선행연구 검토

해양경찰을 비롯한 공무원 교육훈련의 체계 및 개선방안, 교육훈련 체계 및 내용의 평가 등에 대한 선행연구를 살펴보면 다음과 같다.

신성근(2002)은 해양경찰 경비합정과 관련한 교육훈련 현황을 분석하고 경비합정의 운용능력과 업무수행능력을 제고하기 위하여 실습위주의 신입교육 실시, 지역특성에 맞는 교육훈련 프로그램 개발, 훈련교관 등에 인센티브 제공, 시뮬레이션 설치 등의 경비합정 교육훈련에 대한 개선방안을 제시하였다.

윤종휘 외(2003)는 한국 해양경찰 교육시스템과 선진해양국의 유사기관의 교육시스템을 상호 비교·분석하고, 해양경찰 교육제도의 개선방안으로 적합한 교육프로그램 개발, 미래지향적 교육제도 개발, 교육내용과 교육과목의 조정, 해양경찰 교육시설의 신설 및 확장을 제시하였다.

조호대(2003)는 해양경찰 교육훈련 체계의 현황과 문제점을 분석하고 개선방안으로 해양경찰청 자체 교육기관 설립, 직무교육장의 확대 운영, 교관요원 확보 및 인센티브 부여, 해경학과와 해양경찰직무교육원 교육의 특성화, 위탁교육 및 직장교육의 내실화 등을 제시하였다.

김용환(2004)은 급속하게 진행되고 있는 치안환경의 변화에 대응하는 교육방향은 무엇이고 지식·정보화 시대가 요청하는 해양경찰공무원의 자질향상을 위한 교육훈련제도가 무엇인지 살펴보고, 효율화 방안으로 합리적 교육훈련체계 설정, 해양경찰 특수성에 부합하는 독자적인 교육기관 설립, 교육내용의 내실

화, 교육시설 확보, 우수한 교수요원 양성을 제시하였다.

김귀영(2006)은 서울시 공무원 교육훈련을 중심으로 공무원 교육훈련 체계를 분석하고 교육훈련에 대한 투자를 비용으로 인식하는 점, 단기성과 위주의 방향설정, 수동적 학습환경 구축 등을 문제점으로 지적하고, 미래 전략적 방향설정, 실천학습 강조, 교육훈련모델 개발, 수요자 분석 등과 함께 인사체계의 전반적인 검토 병행을 개선방안으로 제시하였다.

주상현(2009)은 지방공무원의 교육훈련을 중심으로 교육훈련체제, 교육훈련인프라, 교육훈련 내용 및 방법 등의 분석지표를 통해 교육훈련 체계의 현황과 문제점을 분석·검토하고, 수요자 중심의 실질적인 교육훈련계획 수립 및 장기적인 시각에서 인력계획과 연계되는 교육훈련이 마련되어야 한다고 발전방안을 제시하였다.

이상열(2011)은 해양경찰 교육훈련제도의 문제점을 면밀히 분석하고, 발전방안으로 교육기간의 연장, 교육과정의 재편, 인성·감수성 교육 강화, 교육생에 대한 신분보장과 복지향상, 교수요원의 사기진작, 해양경찰연구소의 전문성 확보를 제시하였다.

김정원 외(2013)는 강원도 공무원 교육을 중심으로 공무원 교육의 현업적용도 영향요인을 실증분석을 통해 찾아내고, 영향요인을 크게 학습자 내적특성, 교육내용 및 설계, 직무수행환경 등 3가지로 구분하여 분석한 후, 공무원교육 현업적용도 제고를 위해서 역량모델링에 따른 교육설계, 자체 교육프로그램 설계 및 교육 후 관리제도의 강화를 정책적 제고방안으로 제시하였다.

노호래(2013)는 해양경찰 신입 교육훈련제도를 중심으로 해양경찰 교육기관의 교육현황과 일본 해상보안청의 교육기관을 검토·비교하고, 바람직한 발전방안으로 교수요원의 우대, 교육기관의 인력 충원, 역량중심의 교육과정 개발을 제시하였다.

김성겸(2015)은 해양경찰 신입경찰 과정의 교육훈련제도를 분석하고 9개월간의 교육기간은 다양한 분야의 해양경찰로서 필요한 역량을 모두 교육시키기에는 부족하다고 언급하며, 최소 2년간의 교육기간이 필요하다고 검토하여 전문

적인 해양경찰 교육훈련을 위해서는 교육훈련제도 개선과 함께 해양경찰대학의 설립을 검토해야한다고 제시하고 있다.

음진경(2016)은 해양경찰교육원의 교육과정을 중심으로 해양경찰 교육훈련체계를 분석하고, 해양경찰의 교육시스템 개선방안으로 신입과정의 체험형 과목 확대, 현장지휘역량 강화, 내부전문가의 양성 확대, 교육 교류운영 확대, 교육시설 확충을 제시하였다.

윤성현(2017)은 해양경찰의 교육훈련이 실무현장의 현업적용에 어떠한 영향을 미치고, 이에 대해 조직문화가 어떠한 매개효과가 있는지를 규명하였다. 문헌적 연구 및 실증적 조사연구를 통해, 성별, 자기효능감과 전이동기, 교육타당도와 전이설계, 상사의 지원 등이 현업적용에 영향을 미치는 것을 밝혀내었다.

임한성(2017)은 경찰대학에서 운영하고 있는 교육훈련프로그램 특성(교육내용 방법, 교육내용, 강사능력)이 경찰직무교육의 현업적용도에 어떤 영향을 미치는가를 문헌연구, 설문조사 등을 통해 알아보고, 교육훈련 내용과 방법에 따라 학습전이(현업적용도)가 증진된다는 결과를 도출하였다.

해양경찰 교육훈련체계와 관련한 선행연구는 모두 해양과 선박에 대한 특수성 및 전문성을 인식하고 이를 위한 전문적이고 독자적인 교육훈련이 필요하다고 제시하고 있다. 그 중에서 Table 2와 같이 독립된 해양경찰 교육기관이 설립되기 전인 2004년 이전의 연구에서는 해양경찰만의 독자적인 교육기관 운영과 교육훈련 프로그램 개발이 가장 시급한 문제로 언급되었다. 해양경찰 교육기관이 운영된 이후의 연구에서는 교육훈련 체계의 전문화 및 고도화, 현장 중심형 교육훈련 실시와 함께 전문적인 교육훈련 내용을 충분히 숙지하기 위하여 신입과정의 교육기간 연장을 주요한 개선방향으로 제시하고 있다.

교육훈련 체계 및 내용의 평가와 관련한 선행연구에서는 교육훈련의 첫 번째 목적으로 직무능력 향상을 언급하고, 직무능력 향상을 위한 교육훈련 체계의 검증방법으로 현업적용도 조사를 주로 활용하고 있었다.

Table 2 해양경찰 교육훈련 관련 선행연구 주요내용

연구자	연구주제	주요내용	비고
윤종휘 외 (2003)	한국해양경찰 교육제도의 개선에 관한 연구	적합한 교육프로그램 개발 교육내용과 교육과목 조정 해양경찰 교육시설 신설	2004.5.6. 해양경찰 학교 개교
조호대 (2003)	우리나라 해양경찰의 교육훈련 개선방안에 관한 연구	해양경찰 자체 교육기관 설립 직무교육장 확대 교관요원 인센티브 부여	
김용환 (2004)	해양경찰 교육훈련의 선진화 방안에 관한 연구	합리적 교육훈련체계 설정 독자적인 교육기관 설립 교육내용 내실화 우수 교수요원 양성	
이상열 (2011)	해양경찰 교육제도의 발전방안에 관한 연구	교육기간의 연장 교육과정의 재편 교수요원 사기진작	2014.3.31. 해양경찰 교육원 준공
노호래 (2013)	해양경찰 신입 교육훈련 제도에 관한 한일 비교	교수요원 우대 교육기관의 인력 충원 역량중심의 교육과정 개발	
김성경 (2015)	해양경찰의 교육훈련제도 개선 방안에 관한 연구	교육기간 연장(최소 2년) 해양경찰 대학 설립 검토	
음진경 (2016)	해양경찰 교육훈련시스템 개선에 관한 연구	체험형 교육과목 확대 내부전문가 양성 교육시설 확충	

제 3 장 해양경찰 신입순경의 직무 및 교육훈련 체계 분석

3.1 해양경찰의 업무 특성

해양경찰의 주된 업무공간은 해양이다. 해양에서의 업무수행은 육지와는 다르게 해양 자체의 위험성, 임무수행에 있어서의 선박의존성, 업무의 관할범위가 넓은 광역성, 상황발생의 복잡성 등과 같은 고유의 특성을 가진다.

이러한 해양경찰의 업무는 Table 2에서 열거된 다양한 기능을 종합적으로 수행하고, 현장 집행적 성격이 강하며, 인접국가와의 협력과 경쟁 그리고 갈등이 수반된다. 또한 자본과 기술이 집중되는 행정임과 동시에 위험도가 높은 반면에, 해양의 특성으로 인해 국민의 서비스 체감효과는 낮다고 볼 수 있다.(김준기, 2007)

해양은 육지보다 주변 환경에 대한 예측가능성이 더 떨어지고, 기동성 및 안전지대 확보에 있어서 더 취약하다. 선박 내에서의 업무환경은 공간의 협소함, 소음과 진동, 해상의 악천후 등으로 극히 열악하고 위험요소 발생 시 선박 내에서 자체 해소해야 하는 고립성 등으로 육지에서의 업무환경보다 위험성 또한 크다. 이로 인해 원활한 업무수행을 위해서는 보다 강인한 체력과 정신력이 요구된다고 할 수 있다.

해양에서 다양한 집행적 업무를 수행하기 위해서는 선박의 이용이 필수적이다. 그러나 정부의 각 기능별로 선박을 운영한다면 제작 및 운영비용으로 인해 막대한 행정적 비효율성이 발생할 것이다. 이에 따라 해양경찰 경비함정은 1척이 다양한 역할을 수행할 수밖에 없는 구조이고, 해양에서의 행정은 이러한 특성으로 인해 연관된 분야를 통합적으로 수행하는 것이 세계적인 추세이다.(오정동, 2017)

해양경찰이 관할하는 범위는 육지에 비해 광대하다. 24해리 접속구역 및 200해리 배타적 경제수역을 관할하는 해양경찰 중·대형 경비함정은 전체 72척 중 교대근무를 감안하여 일일 평균 약 30척의 중·대형 경비함정이 임무수행을 하

고 있으며 이는 평균 경비함정 1척 경기도 면적에 해당하는 1만km² 이상을 관할한다는 것을 의미한다. 또한, 1개 해양경찰과출소가 관할하는 해안선의 길이는 육지부만 평균 약 70km로 서울에서 평택까지의 거리 정도이고, 도서부를 합하면 130km로 서울에서 조치원까지 거리 정도이다.(오정동, 2017)

이에 반해 해양에서의 발생하는 상황은 구조, 수사, 해양오염방제 등과 같이 하나의 분야에서만 발생하지 않고 대부분이 복합적으로 발생한다. 이에 따라 다양한 기능의 업무수행이 종합적으로 이루어져야 하며, 관할구역의 광역성을 고려하면 선박으로 대표되는 하나의 인접세력이 다양한 분야에 대한 종합적인 업무수행 능력을 갖추어야만 한다.

Table 3 해양경찰 주요업무

구 분	주요 업무
해양주권 수호	독도, 이어도 등 해양 영토·주권 수호를 위한 경비 활동 수산자원 보호를 위한 불법조업 외국어선 단속 동·서해 접경해역(NLL) 안보활동 및 임해 중요시설 보호 해양 대테러 및 대량살상무기 확산 방지 활동
해양 안전관리	각종 선박사고 및 연안해역 안전사고 발생 시 수색구조 태풍, 지진해일 등 해양재난에 대한 대비·대응 해양사고 예방 및 해양 레저 활동에 대한 안전관리
해양교통 질서 확립	해상교통관제(VTS) 및 선박 출·입항 관리 유·도선, 낚시어선 등 다중이용선박 안전관리 유조선, 유해물질(HNS) 운반선 등 위험선박 안전관리
해양범죄 단속	해상범죄에 대한 수사·정보 활동 해양·수산 관련 민생침해범죄 수사 밀입·출국, 밀수, 해적 등 국제성 범죄 단속
해양오염 예방·방제	국가 해양오염방제정책 수립·운영 해양·해안오염 방제 총괄지휘 등 해양오염사고 대응 해양오염 예방·점검, 해양오염 조사

따라서 해양경찰은 해양이라는 특수한 환경에서 업무를 수행하고 있고, 함정과 항공기 등 다양한 첨단 장비를 보유하고 있는 관계로 행정뿐만 아니라 장비

운영에 대한 기술을 동시에 습득해야 한다. 수행하고 있는 업무 또한 해양에서 경찰업무 뿐만 아니라 다양한 집행업무를 복합적으로 수행하므로 이와 관련된 폭넓은 지식수준까지 요구된다. 아울러 업무상 관련되는 타 국가와의 관계로 인해 중국, 러시아, 일본 등에 대한 언어적 능력과 이들의 민족과 문화에 대한 이해를 동시에 가져야 할 필요성도 존재한다.(김준기, 2007)

해양경찰은 Fig. 3에서 도식화된 것과 같이 선박과 각종 장비를 필연적으로 운용하면서, 해양주권 수호, 해양 안전관리, 수색구조, 범죄단속, 해양오염방제 등 다양한 해양행정과 연관된 집행업무를 종합적으로 수행할 수밖에 없는 업무 특성을 가지고 있는 것이다.



Fig. 3 해양경찰의 역할 범위와 특성

출처 : 김준기, 2007, 세계일류 종합해양관리기관 구현을 위한 미래 발전전략

3.2 해양경찰 신입순경 직무

3.2.1 조사 대상

Table 3과 같이 본 연구의 대상이 되는 해양경찰 신입순경 227기부터 231기까지의 교육인원은 전체 945명이다. 기수별로는 227기 252명, 228기 120명, 229

기 193명, 230기 164명, 231기 216명이며, 남녀 비율은 전체 평균 남자가 88.15%(833명), 여자가 11.85%(112명)이다.

Table 4 해양경찰 신입순경 인원 현황

기수	전체	남자 (%)		여자 (%)	
		인원	비율	인원	비율
227기	252명	228명	90.48%	24명	9.52%
228기	120명	99명	82.50%	21명	17.50%
229기	193명	172명	89.12%	21명	10.88%
230기	164명	140명	85.37%	24명	14.63%
231기	216명	194명	89.81%	22명	10.19%
계	945명	833명	88.15%	112명	11.85%

교육기간은 52주를 기본으로 하되, Table 4와 같이 함정운용과 관련한 자격 또는 경력을 보유하여 특별 채용된 신입교육 대상자의 경우에는 선박운용과 관련된 교육훈련의 시수를 줄여 39주의 교육기간을 적용하고 있다. 227기 잠수 직별의 경우처럼 일부 특수경력자를 특별 채용하여 신입교육을 하는 경우에는 현장에서의 인력수급 사정에 따라 교육기간을 단축하여 운영하기도 한다.

Table 5 해양경찰 신입순경 교육훈련 현황

기수	인원	교육기간		직별
227기	49	2014.08.18 ~ 2015.03.27	32주	특채(잠수)
	203	2014.08.18 ~ 2015.05.15	39주	특채(203명)
228기	120	2015.01.19 ~ 2016.01.15	52주	공채(62명) 특채(58명)
229기	193	2015.10.19 ~ 2016.07.15	39주	특채(193명)
230기	164	2016.01.04 ~ 2016.12.30	52주	공채(68명) 특채(96명)
231기	216	2016.08.22.~2017.05.19	39주	특채(216명)

신입순경의 특별채용은 Table 5와 같이 크게 함정운용 경력자 및 자격증 보

유자, 응급구조, 중국어, 해양경찰 의무경찰 근무경력자, 잠수 등으로 크게 나누어 볼 수 있다. 2014년 이후 부터는 홀수 기수에 함정운영 경력자 및 자격증 보유자를 특별채용하여 항해나 기관과 같은 선박운용과 관련되는 해기과목의 교육훈련 시간을 단축하여 39주의 교육기간을 적용하고 있다.

Table 6 해양경찰 신입순경 채용구분 현황

구 분		2014년	2015년		2016년	
		227기	228기	229기	230기	231기
총 원		252	120	193	164	216
공 채		-	62	-	68	-
특채	사 이 버 수 사	-	-	-	-	-
	심 리 전 문 가	2	-	-	-	-
	외 국 어	-	22	-	-	-
	응 급 구 조	9	-	19	-	-
	잠 수	49	-	-	59	-
	해 경 의 경	44	21	-	-	-
	정 보 통 신	-	8	-	10	-
	정 보 화 보 안	-	-	-	-	-
	조 선 기 술	-	4	-	-	-
	중 국 어	14	-	-	27	-
	함 정 요 원	-	-	135	-	186
	함 정 운 용	43	-	19	-	20
	함 정 정 비	-	-	10	-	-
	항 공 전 탐	7	-	-	-	-
	항 공 정 비	14	-	-	-	-
	해 경 학 과	-	3	10	-	10
해 기 사	70	-	-	-	-	

3.2.2 근무부서 현황

해양경찰 순경의 임용 후에는 채용 구분에 따라 근무부서가 달라지기는 하나, 대체적으로 대다수가 함정 및 파출소에서 처음 근무를 시작하고 이어 해양경찰서 사무실에서 기능별 행정업무를 담당한다. 일부 특별채용자의 경우 구조대, 항공대 등에서 근무하는 경우도 있으나, 해양경찰 신입순경의 임용 후 주된 근무지는 함정과 파출소이다.

227기부터 231기를 대상으로 현재 근무하고 있는 부서를 조사한 결과 전체 945명 중 446명이 응답하였다 각각의 근무지로는 Table 6과 같이 전체 조사인원의 63.23%인 282명을 기록한 함정이 가장 높게 나타났으며 20.13%인 90명을 기록한 파출소가 다음 순위로 나타났다. 이와 같은 분포는 기수별 공통적인 특징으로 나타났으며, 이는 임용 초기 현장부서를 우선적으로 근무하게 하는 인사운영의 특성 때문인 것으로 분석된다. 이러한 분포현황은 Fig. 4에서 나타난 바와 같이 해양경찰 전체인력의 근무부서 분포현황과 다소 차이가 있다.²⁾

Table 7 임용된 해양경찰 신입순경의 근무지 현황

기수	전체인원	조사인원	근무지			
			함정	파출소	사무실	기타
227기	252	62	32	2	13	15
228기	120	69	54	6	7	2
229기	193	102	70	21	8	3
230기	164	108	48	36	17	6
231기	216	105	78	25	2	-
계	945	446	282명	90명	47명	27명
			63.23%	20.18%	10.54%	6.05%

2) 해양경찰 전체 정원은 9,960명이다. 근무지별 인력분포는 각각 함정이 33.91%, 파출소가 20.12%, 사무실이 35.38%, 구조대·항공대·특공대·VTS 등이 10.59% 이다.

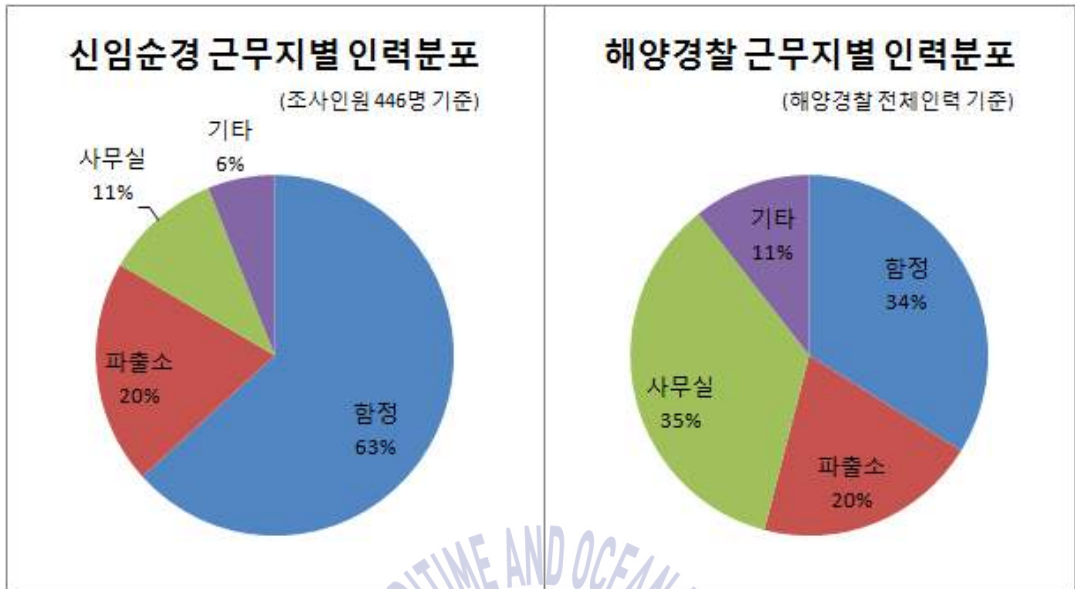


Fig. 4 해양경찰 신임순경 및 전체인력 근무지별 인력분포

3.2.3 근무부서별 담당업무

해양경찰 신임순경의 근무부서별 담당업무는 Table 7에서 나타난 바와 같이 공통적인 행정업무와 함께 각 근무지별 특성에 따라 다양하다.

가장 많은 졸업생들이 근무하고 있는 경비합정의 경우, 기본적인 선박운용술을 바탕으로 합정이 출항하여 항해하는 동안에는 항해 및 기관 파트의 당직근무에 임하면서 선박을 조종 및 운용하는데 역할을 수행하며, 해상경비 중에 발생하는 불법조업 외국어선 단속, 수색구조, 해상주권 수호, 해양범죄 단속, 해양오염방제 등 각종 해상 상황에 대응하는 업무를 수행한다. 정박 중에는 항해 및 기관 파트별 운용하는 장비의 점검·관리하고 기본적인 업무수행에 필요한 문서처리, 회계처리, 보고서 작성, 각종 업무시스템 관리·운용 등 행정업무를 담당하고 있다.

파출소의 경우에는 연안 및 연안해역 순찰을 통해 사고예방 및 치안관리 업무를 수행하고, 관할구역 내에 발생하는 민원대응, 어선의 선박 출입항 관리 등을 수행한다. 또한 경비합정에서와 마찬가지로 기본적인 업무수행에 필요한 문

서처리, 회계처리, 보고서 작성, 각종 업무시스템 관리·운영 등 행정업무를 담당하고 있다.

사무실은 신입순경의 경우 대부분 최초 발령 시 각 부서별 행정업무를 담당하는 서무업무를 수행한다. 사무실 근무의 경우 기본적인 행정업무 및 간단한 공문서 기안 외에도 일부는 각 부서별 진행되는 업무와 관련한 계획 수립 등 기획문서를 작성하는 업무를 수행하기도 한다.

기타 부서인 구조대, 항공대의 경우에는 관할 해역 내에서 발생하는 사고에 대응한 구조·구급활동, 항공 순찰 및 항공기 정비 등 각 근무지의 특성에 따른 전문화된 업무를 수행하고 문서처리, 회계처리, 보고서 작성, 각종 업무시스템 관리·운영 등 행정업무를 신입순경들이 주로 담당하고 있다.

Table 8 근무부서별 신입순경 주요 담당사무

구분	담당 사무	주요 내용
합정	합정운영	항해시, 항해 및 기관 당직근무 항해 및 기관 운용장비 점검·관리
	행정업무(서무)	문서처리, 회계처리, 물품관리 각종 시스템 관리·운영
파출소	관할구역 안전·치안 관리	연안 및 연안해역 순찰·안전관리, 민원처리, 선박출입항 관리
	행정업무(서무)	문서처리, 회계처리, 물품관리 각종 시스템 관리·운영
사무실	행정업무(서무)	문서처리, 회계처리, 보고서 작성 행사준비, 각종 시스템 관리·운영
기타	구조대, 항공대 등 특화된 업무	현장 구조·구급 활동 항공정비, 항공경비
	행정업무(서무)	문서처리, 회계처리, 물품관리 각종 시스템 관리·운영

근무지별 신입순경의 담당사무는 각 근무지별 특화된 업무의 수행에 부가하여 문서처리, 각종 업무시스템 관리·운영 등 행정업무를 담당하는 서무 업무를 공통적으로 수행하고 있다. 이 때 관리·운영하는 각종 업무시스템으로는

공문서 처리 등을 위한 업무전산시스템(업무포탈)과 예산의 집행처리를 위한 디지털예산회계시스템(dBrain)을 비롯하여 해상경비시스템(NGIS), 수사지원시스템(KICS), 수상안전종합관리시스템(IMSM), 선박출입항관리 시스템 등이 있다.

3.3 해양경찰 신입순경 업무특성 및 필요 지식·기술

일반 경찰과는 다르게 바다에서 업무수행을 하는 관계로 선박 등 각종 장비를 활용하여 업무를 수행하는 해양경찰은 선박을 운용하는 항해술 등이 기초가 되어야 다른 업무를 원활히 수행할 수 있다. 이를 위해서는 바다와 선박에 대한 이해와 교육훈련이 바탕이 되어야 한다.

해양과 선박에 대한 지식과 경험은 실질적인 업무수행과 직접적으로 연관되는 지식·기술이 아니라 기반이 되는 것이라 할 수 있다. 따라서 현장 업무수행과 직접적으로 연관되는 지식·기술을 연마하기 이전에 밑바탕이 되어야 할 단계가 하나 더 있는 것이라고 할 수 있다.

해양경찰의 현장업무를 적절하게 수행하는 인력을 양성하기 위해서는 선박운용술과 관계된 지식·기술을 교육훈련 이전에 보유하고 있거나, 이를 별도로 교육훈련 시키기 위한 추가적인 교육기간 및 단계가 필요하다고 할 것이다.

실제 현장에서의 업무수행은 다양한 분야를 복합적으로 처리할 수밖에 없는 상황으로 해상경비, 해양 안전관리, 수색구조, 수사정보, 해양오염방제 등 다양한 분야의 업무를 종합적으로 처리하고, 이에 대한 지식·기술을 개괄적으로나마 모두 알고 있어야 한다.

해양경찰의 현장업무는 하나의 분야로 전문화하기가 어렵다. 항공, 구조, 오염방제 등 특수한 분야를 제외하고는 선박운용을 바탕으로 현장에서는 여러 가지 상황이 복합적으로 발생하고 여기에 대한 대응 역시 종합적으로 이루어져야 하기 때문이다. 이에 반해 각각의 분야별 업무수행을 위한 전문적인 인력을 별도로 운영하기에는 인력자원에 한계가 발생하고 업무수요 역시 해양에서는 다수의 인력을 운영할 만큼 육상에 비하여 많다고 할 수 없다. 해양경찰 함정이 다양한 업무를 복합적으로 수행하듯이, 해양경찰 신입순경 개개인은 1인다역(1

人多役)을 할 수밖에 없는 구조인 것이다.

해양경찰 신입순경은 국가공무원으로서 업무수행에 필요한 전문적인 지식과 기술을 갖추기 이전에, 기본적으로 공무원이 갖추어야 할 기본소양과 일반적인 행정업무 처리를 위한 기초능력, 그리고 해양경찰관으로서 갖추어야 할 기초체력이 가장 먼저 바탕이 되어야 할 것이다.

현장에서의 업무수행을 위해서는 함정을 기반으로 대부분의 업무를 수행하고 업무의 대상이 선박 및 이와 관련된 분야일 수밖에 없는 해양경찰 업무의 특성상, 기본적인 선박운용을 위한 지식 및 기술이 가장 중요한 요소라 하겠다. 여기에는 해사법률, 해양상식 등 선박운용에 필요한 제반지식이 포함되며, 이는 대부분의 신입순경이 경비함정에 배치되는 점을 고려해 보아도 현장 업무수행에 있어 가장 필요한 지식과 기술이라고 할 수 있다.

그 다음으로 중요시되는 요소는 인명구조술과 관련된 지식·기술이라고 하겠다. 특히 최근 국민적 기대와 현장에서의 업무수요가 해양안전과 관련하여 높아지고 있는 실정을 감안할 때, 이는 점차 그 비중이 커지고 있는 요소라고 하겠다. 인명구조술에는 구조수영, 인명구조장비의 운용, 응급처치술이 포함되며 구조대 등 전문적인 인력이 있음을 감안하더라도 상황 발생 시 현장에서의 적절한 조기대응을 위해서는 기초적인 수준에서의 지식과 기술이 반드시 필요하다고 하겠다. 특히, 모터보트와 같은 구조장비 운용술은 현장에서 다른 업무와의 연계성과 응용도가 높은 지식·기술이라고 할 수 있다.

해양경찰에 대한 기본적인 지식 및 경비, 해양안전관리, 수사정보, 해양오염방제 등 각 분야별 업무수행과 연관되는 개괄적인 수준에서의 실무지식도 갖추어야 할 것이다. 보다 전문적인 지식과 내용들은 향후 진행되는 직무교육이나 직접적인 업무수행을 통해서 익혀야 하겠지만, 이를 위한 기반은 어느 정도 갖추는 것이 필요하다고 하겠다.

다만, 최초 임용되는 신입순경의 80% 이상이 함정 및 파출소에 근무하고 근무기간이 최소 2년 이상 지속되는 점을 감안하면, 신입순경 교육훈련의 내용은 함정, 파출소 등과 같은 현장부서의 업무수행에 필요한 직무능력에 좀 더 초점

이 맞추어져야 할 필요가 있다.

또한, 해양경찰의 업무수행을 위해서는 선박의 운항이 필연적이며 경비, 수색구조, 안전관리 등 해상에서 발생하는 현장업무를 처리하기 위해서는 선박운항을 비롯한 해양과 선박에 대한 지식이 우선적으로 갖추어져야 한다.

따라서 해양경찰 신입순경의 교육훈련은 해양 및 선박에 대한 기본적인 지식과 운용술을 바탕으로 함정과 피출소에서 수행하는 현장업무를 중심으로 해상경비, 해양 안전관리, 수색구조, 해양환경관리 등 세부적인 분야에 대한 직무능력 향상을 위한 내용이 필요하다고 할 것이다. 이를 위한 교육훈련 역시 Table 8에서 보이는 해양경찰 특징요소를 신입과정에서 우선적으로 교육훈련하고 추가적으로 직무능력 요소를 교육훈련 시키는 체계가 형성되어야 할 것이다.

Table 9 해양경찰 신입순경 직무분석 (요약)

구 분		세부 내용
해양경찰 특성		<ul style="list-style-type: none"> ▶ 특정직 경찰공무원 ▶ 선박을 필연적으로 운용 ▶ 해양에서 종합적 집행업무 수행
신입순경 업무특성		<ul style="list-style-type: none"> ▶ 대부분 함정 및 피출소에서 근무 ▶ 다양한 분야의 업무와 직면 (경비, 안전관리, 수색구조, 치안, 오염방제 등) ▶ 주로 기초적인 행정업무 처리 담당
신입순경 필요 지식·기술	공직자 공통요소	<ul style="list-style-type: none"> ▶ 기초체력 ▶ 공직가치 (공무원의 자질 등) ▶ 조직정체성 (해양경찰 핵심가치 등)
	해양경찰 특징요소	<ul style="list-style-type: none"> ▶ 선박운용술 ▶ 선박 및 해양 관련 지식
	직무능력 요소	<ul style="list-style-type: none"> ▶ 분야별 기초적인 업무지식 (다른 공직자에 비해 분야 및 범위 다양) ▶ 각종 업무시스템 사용법 ▶ 보고서 작성 등 행정처리 기초

3.4 해양경찰 교육훈련기관의 조직 및 시설 분석

해양경찰은 해양이란 여건 하에서 합정운항, 선박추적·수사, 해양사고 대응·수색구조, 해양오염방제 등 특수한 직무전문성이 요구되기 때문에 교육훈련이 역시 이에 맞추어 전문화되어야 한다.(김용환, 2004) 해양경찰의 전문적인 교육훈련기관은 해양경찰교육원이 유일하며, 일부 지방해양경찰청별로 실무사례 위주의 자체적인 교육훈련 과정을 운영하고 있으나, 해양경찰 신입순경 교육훈련 과정은 여수에 위치한 해양경찰교육원에서 전적으로 주관하여 이루어지고 있다.

3.4.1 해양경찰교육원의 조직

해양경찰교육원의 조직은 Fig. 5와 같이 교육지원과, 인재개발과, 교육훈련과, 학생과로 나뉘며, 교육원의 전체적인 행정업무를 총괄하는 교육지원과를 바탕으로 이론교육을 담당하는 인재개발과, 훈련 및 실습교육을 담당하는 교육훈련과, 교육생의 생활지도 업무를 담당하는 학생과로 크게 구분해 볼 수 있다.



Fig. 5 해양경찰교육원 조직도

해양경찰 신입순경의 교육훈련 과정과 직접적으로 관련이 있는 부서는 인재개발과, 교육훈련과, 학생과이다. Table 9와 같이 인재개발과는 전체적인 교육

훈련계획을 수립하고 각각의 교육과정을 운영하는 HRD전략팀과 이론 강의를 담당하는 교수요원들이 소속된 교수팀으로 나뉜다. 교육훈련과는 전반적인 훈련 및 실습교육의 체계를 관리하고 훈련함의 향해실습을 지원하는 훈련기획팀과 시뮬레이션 및 직무훈련장을 중심으로 교육생들의 훈련과 실습을 담당하는 교수요원들이 소속된 종합훈련센터로 구성되어 있다. 학생과는 교육생들의 생활지도를 담당하며 학생지도A팀과 B팀으로 나누어 24시간 2교대로 교육생들을 밀착하여 관리 및 생활지도 업무를 담당하고 있다.

Table 10 해양경찰교육원 부서별 주요업무

구 분	주요 업무
교육 지원과	소속 공무원의 임용·복무·연금·급여 그 밖의 인사업무 예산·회계·결산과 물품의 관리·조달 국유재산의 관리(교육시설의 관리에 관한 사항을 포함한다) 차량·무기·탄약·통신 등의 장비관리 및 청사 등의 시설관리 교육원의 발전전략 수립 및 주요정책의 종합조정
인재 개발과	교육계획의 수립과 교육의 실시 교육성과의 분석 및 평가 교육생의 입교 등록·성적 평가 및 학적 관리 교과과정의 편성 및 교육진행에 관한 업무 교재편찬 및 교육기자재의 관리 교직 및 교육운영에 관한 사항 교육장 및 교안(敎案)의 관리 교수초빙 및 강사의 위촉 교육훈련에 관한 연구·개발
교육 훈련과	합정운영·구조 등 실습·훈련계획의 수립 및 집행 훈련의 성과측정·평가분석 및 개선에 관한 사항 종합훈련센터 운영에 관한 사항 교육훈련함 운영 지원에 관한 사항 훈련교재의 연구 및 발간 훈련과 관련된 국제기구 또는 외국정부기관과의 교류·협력사항
학생과	교육생의 입교관리 및 생활지도 교육생의 상훈 및 징계에 관한 사항

기타 해양경찰교육원의 조직 구성에는 현장 경비합정 직원들의 실무 훈련인 ‘해상종합훈련’을 총괄 관리하는 종합훈련지원단과 해양경찰 업무와 관련한

R&D 업무를 전담하는 해양경찰연구센터가 포함되어 있으나, 이 두 가지 부서는 신입경찰 교육과정과 크게 상관이 없는 부서라고 할 수 있다.

해양경찰교육원의 총 정원은 193명으로 경찰공무원이 165명, 일반직 공무원이 27명이다. 이 중에서 교육훈련 과정 운영과 무관한 부서인 종합훈련지원단 12명 및 연구센터 23명의 인력을 제외하면 실질적으로 신입순경 교육훈련 과정에 직·간접적으로 관여하는 부서의 인력은 훈련함 정원 36명을 포함하여 총 158명이라고 할 수 있다.

직접적으로 교육생들의 교육훈련을 지도하고 참여하는 교육원의 교수요원은 총 53명이다.³⁾ 이 중에서 인재개발과에 소속되어 이론을 담당하는 교수요원은 19명이고, 교육훈련과에 소속되어 주로 훈련 및 실습을 담당하는 교수요원은 34명이다. 각 교수요원은 현장에 근무하는 해양경찰 직원 중에 내부 선발위원회를 거쳐 각 분야별 전문성과 자질을 갖추었다고 판단되는 직원을 선발하여 교수요원으로 직책을 부여한다.

교수요원을 직급별로 살펴보면 Table 10과 같이 경위 직급이 가장 높은 비율을 차지하고 있고, 경감과 경사 직급이 그 다음으로 나타나고 있다. 대부분의 교수요원은 현장의 실무경험을 바탕으로 하고 직원들의 직무교육을 병행하는 관계로 일정 직급 이상이 다수 분포하고 있다. 근무연수의 경우에도 Table 11과 같이 대부분의 교수요원이 10년 이상의 근무경력을 통해 실무경험을 어느 정도 갖춘 직원이 교수요원으로 근무하고 있다.

경사 이하 직급의 교수요원은 실습과 훈련을 전담하는 교육훈련과에 대부분 근무하고 있으며, 응급처치, 사격, 무도와 같이 특수한 전문성과 자격을 요하는 분야에 있어서는 10년 미만의 근무경력자 또는 경장 및 순경의 비교적 낮은 직급의 직원이 교수요원으로 근무하고 있다.

교수요원은 평균적으로 약 3~4년 교육원에서 교수요원으로 근무하며, 교수요원으로 근무하는 중에는 담당 분야별 강의 진행과 함께, 해양경찰 내부 정책과 연관된 논문 작성, 교재 개발, 세미나 개최 등과 같은 연구 활동과 교육원 운영

3) 교수요원 현황은 2017.6.30 기준 해양경찰교육원에서 근무하는 인력을 대상으로 조사하였다.

과 관계된 행정업무를 병행하고 있다.

Table 11 해양경찰교육원 교수요원 직급 현황 (2017.6.30. 기준)

구분	계	경정	경감	경위	경사	경장	순경	5급	6급	7급
인원	53	1	12	13	12	10	1	1	1	2

Table 12 해양경찰교육원 교수요원 근무연수 현황 (2017.6.30. 기준)

구분	계	5년 미만	5~10년	10~15년	15~20년	20년 이상
인원	53	2	13	26	8	4

3.4.2 해양경찰교육원의 시설

해양경찰교육원은 전남 여수시에 위치하고 있고, 면적은 대지 230만㎡, 건물 7만9천㎡이다. 교육원 주요 시설은 Table 12와 같이 업무시설, 공동주택, 교육 및 연구시설, 체육시설, 훈련시설, 주차시설, 기타 시설 등으로 구성되어 있다. 이 중에서 교육훈련과 관계된 시설은 Table 13과 같이 크게 강의시설, 훈련시설, 훈련함으로 다시 구별하여 볼 수 있다.

Table 13 해양경찰교육원 주요 시설

업무시설	본관동(지하1층, 지상9층)
공동주택	생활관(6개동)
교육 및 연구시설	대강당, 중강당, 학생회관/도서관, 식당, 체육관, 수영관, 소화방수훈련장, 해상구조잠수훈련장, 수상레저훈련장, 시뮬레이션훈련장, 기관정비실습장, 재난훈련장, 해양오염방제훈련장, 실내사격장, 시설장비관리동, 골프연습장, 무기고, 탄약고, 홍보관, 정문출입통제소 등
체육시설	대운동장, 소운동장, 족구장, 배구장, 농구장, 테니스장
훈련시설	수상레저훈련장(계류장 및 옥외공간), 장애물훈련장, 기초체력훈련장
기타시설	야외교육장, 상징탑, 헬기이착륙장
주차시설	전체 1,018대(법정 716대)-대형 6대, 확장형 192대, 장애인 주차 28대 포함

Table 14 해양경찰교육원 교육훈련 시설 총괄

구 분		세부내역
강의 시설	 강의동 (지상5층)	<ul style="list-style-type: none"> ○ 규모 : 총 41실 - 강의실 : 25실(대1, 중8, 소16), 1,200명 수용 - 분임토의실 : 6실, 정보화교육실 : 3실
	 과학수사 실습장	<ul style="list-style-type: none"> ○ 격실 : 증거채취실, 심리증거실, 모의범죄현장 실습장, 강의실, 창고 등 5개 격실 ○ 장비 : 실체현미경 등 37종 57점
	 응급구조 실습장	<ul style="list-style-type: none"> ○ 기본·전문응급처치 실습장 ○ 장비 : 종합소생술 마네킹 등 116종 698점
훈련 시설	 시뮬레이션센터 (지상 2층)	<ul style="list-style-type: none"> ○ 1층 : 조함, 해양오염방제 ○ 2층 : 기관, 함포, VTS, 해안경계, 종합상황실
	 기관정비훈련장	<ul style="list-style-type: none"> ○ 운전실습장 : 주기관 컨트롤콘솔 등 ○ 정비실습장, 전기전자실습장, 자동제어실습장
	 해양구조훈련장	<ul style="list-style-type: none"> ○ 수영장(8레인) : 길이32×폭21×수심1.8m ○ 잠수훈련장 : 길이32×폭21×수심1.8m(3m, 7m) ○ 구조훈련장 : 조파소파장치, 팬더기중 헬기모형
	 해양오염방제 훈련장	<ul style="list-style-type: none"> ○ 훈련시설 : 인공조파구조, 인공해변(모래, 자갈, TTP) ○ HNS대응장비, 예방, 방제장비실습실
	 실내사격장	<ul style="list-style-type: none"> ○ 실사격장 : 12사로, 사격통제실, 관람석(40석) ○ 시뮬레이션사격장 : 기본, 주야간사격
	 소화방수 훈련장	<ul style="list-style-type: none"> ○ 방수훈련장 : 파이프패칭, 발전기실, 펌프실 ○ 소화훈련장 : 유류일반화재실, 공기호흡기 충전기실
	 선박재난 훈련장	<ul style="list-style-type: none"> ○ 기술기훈련장, 농연훈련장 ○ 강의실(30인), 안전실습장, 퇴선훈련장
	 해양안전 훈련장	<ul style="list-style-type: none"> ○ 훈련동 : 강의실(50인), 행정실, 샤워실 ○ 계류장 : 요트 2대, 수상레저보트 3대
	 체육관	<ul style="list-style-type: none"> ○ 주경기장, 인공암벽, 무도장 4개소 ○ 관람석 (176석)
	 챌린지리더십 교육장	<ul style="list-style-type: none"> ○ 통나무 오르기, 장애물 오르기, 징검다리건너기, 파이프 통과, 로프이용 물체운반 등 10개 시설
기타	 훈련함	<ul style="list-style-type: none"> ○ 톤수 : 4,200톤, 전장 : 121m, 전폭 : 16m ○ 최대속력 : 18kts, 항속거리 : 5,000마일 ○ 최대수용 교육생 : 100명

업무 및 교육연구 시설로는 Table 14와 같이 교직원과 교수요원들의 사무실 및 연구실이 배치된 행정사무실, 최대 80명을 수용 가능한 대강의실을 비롯한, 중·소 강의실, 분임토의실 및 세미나실, 체력단련 및 체육활동을 위한 체육관, 교육생의 합숙교육을 위한 1,200명 수용 규모의 생활관, 편의점, 도서관, 의무실, 구내식당 등 교육생 생활 편의시설이 있다.

Table 15 해양경찰교육원 업무 및 교육연구 시설

구분		수량(규모)	비고
본관동 (지하1층, 지상9층)	행정 사무실	교수연구실(65실), 일반사무실(24실), 소강당(240명-1실), 소회의실(5실), 민원실, 당직실, 전시실, 직원 휴게실 등	2,940평
	강의실	대강의실(80명-1실), 중강의실(60명-6실), 소강의실(40명-16실), 세미나실(50명-2실), 분임토의실(7실), 어학실(30명-1실, 40명-2실), 외래강사대기실(3실), 전산실(30명-1실, 50명-1실, 80명-1실), 휴게실(남, 여-3실)	1,670평
		응급구조실습장(243㎡, 응급구조강의실 50인-1실, 심폐소생, 응급처치 실습장), 수사실습장(290㎡, 증거물채취실, 과학수사실습장, 조사실)	
	식당	일반석(600석), 해우리홀(76석), 해누리홀(96석), 조리 실습실	825평
	지하주차장/ 기계전기실/ 창고 등	지하주차장(167대), 창고(3실), 목공소, 용원실 등	2,600평
강당동 (지상2층)	대강당	1,200석(의자 고정식, 계단식)	882평
	중강당	400석(의자 이동식, 3실 가변형)	313평
체육관(지상2층)		주경기장, 태권도훈련장, 합기도훈련장, 검도훈련장, 유도·체포술훈련장, 관람석(150석), 체력단련장	867평
학생회관 및 도서관 (지상2층)	학생회관	매점, 의무실, 은행, 사진관, 세탁소 등 종교시설(원불교, 기독교, 천주교, 불교)	550평
	도서관	서고 및 열람실, 보존문서고, 열람실, 시청각실, 세미나실, 시스템실, 사무실, 휴게실 등	497평
생활관 (지상3층)		총 6개동(1,200명 수용)으로 2인실(21.76㎡, 6.8평, 150실) 2동, 4인실(225㎡, 37.36㎡, 11.3평) 4동	5,250평
기초체력단련장		9Hole 2Green, 클럽하우스, 그늘집	119,112평

훈련 및 실습 시설로는 Table 15와 같이 시뮬레이션 훈련장과 7개동의 직무 훈련장이 있다. 이러한 훈련실습 시설을 교육원에서는 종합훈련센터라고 명명하고 있으며, 이곳에서는 현장업무에 가까운 훈련실습이 가능하도록 실제 함정 및 해상과 유사한 환경을 구현해 놓고, 현실과 같은 모의훈련을 통하여 교육훈련에 임하는 교육생의 현장 적응력을 높이고 있다.

또한, 3400톤급의 훈련함은 실제 향해 실습과 함정에서의 각종 상황대응 절차를 훈련해 볼 수 있도록 해양경찰 경비함정과 동일한 장비를 갖춘 교육용 함정으로 최대 100명의 교육인원을 탑승시킬 수 있다.

해양경찰교육원의 교육훈련시설은 국내 일반 대학교와 유사한 수준의 규모를 갖추고 있다. 비교적 최근에 교육원이 신축되면서 유사한 분야의 교육기관들에 비해 최신의 시설과 장비를 보유·운영하고 있다.(정상만 외, 2015)

Table 16 해양경찰교육원 실습훈련 시설

구분	수량(규모)	비고
시뮬레이션훈련장 (지상1층)	조합(3,000톤, 500톤, 120톤, 50톤급), 기관, 함포, 해양오염, 해양경계, VTS	882평
소화방수훈련장 (지상2층)	유류·일반·전기화재(3실), 소화훈련장, 함정기관실 등 모형3개소 방수훈련장(파이프 패칭)	465평
해상구조훈련장 (지상2층)	구조훈련장(15×34×3.8m), 일반수영장(21×25×1.5m), 잠수훈련장(20×21×3/7m)	1,718평
수상레저훈련장 (지상2층)	보트 계류장(4대), 수상레저 면허시험장, 강의실(50인), 창고 등	120평
기관정비실습장 (지상1층)	기관 Test Room, 정비실습장, 전기·전자 MCS실습장, Control Room	410평
재난훈련장 (지상4층)	해상재난훈련장, 농연훈련장, 향해·통신실습실	255평
해양오염방제훈련장 (지상1층)	수조(24×33×2.6m), 모래·자갈·테트라포트, 예방·방제실습실, 분석실 등	770평
살내사격장 (지상1층)	25m(12사로), 강의실, 시뮬레이션사격장	403평

3.5 해양경찰 신입순경 교육훈련의 기본설계

신입경찰 교육훈련 과정은 해양경찰교육원의 확장·이전과 함께 많은 부분이 개편되었다. 개편내용은 Table 16과 같이 이전에 비해 교육기간이 52주로 늘어났고, 단계별 평가를 도입하였으며, 기초체력 및 훈련실습 분야를 신설하여 편성하였다. 훈련실습에 있어서는 기존 이론교육 중심의 교육과정을 함정운용능력을 강화하고, 훈련실습 중심으로 교육과정을 운영하게 편성하였으며, 해기사(5급) 자격증, 동력수상레저면허증, 인명구조자격증 취득을 의무화 하였다.

해양경찰 신입순경 교육훈련과정의 비전은 ‘인성과 실력을 겸비한 신입경찰 양성’이며, 교육 목표는 table 17과 같이 기존 ‘기본에 충실한 신입경찰 양성’에서 개편 이후에는 ‘현장배치 즉시 기본업무 수행이 가능한 실력 배양’으로 변경하여 설정하고 있다. 개발역량은 체력, 인성, 지식 등 세 가지 분야로 나누어 세부적인 교육훈련 내용을 설계하였다.

Table 17 신입순경 교육훈련 과정 개편 주요내용

구 분	기 준	개 편
교육 기간	24주 또는 36주	52주 (특별채용자는 39주)
단계별 평가	없음	단계별(3~4단계) 평가제 도입
유형 재편	소양, 실무	체력, 소양, 실무, 훈련실습
분야별 비율 개선	소양 (15%) 실무 (85%)	체력 (15%), 소양 (15%),실무 (30%) 훈련실습 (40%)
훈련실습 강화	이론교육	함정운용능력 강화 훈련실습 중심의 교과 운영 자격증 취득 의무화

‘체력’과 관련한 교육훈련 설계는 해양경찰 공무원으로서 갖추어야 할 기본적인 체력을 배양하고 적응교육, 인명구조, 호신체포술, 생활체육 등을 세부내용으로 구성하고 있다. 특히, 인명구조 교육의 경우 교육받는 교육생 전원이 인명구조자격증을 취득하는 것을 교육수료의 필수조건으로 규정하여 해양경찰만의 특화된 체력요건을 배양하고 있다.

‘핵심가치’와 관련한 교육설계는 국가 공무원으로서 갖추어야 할 기본적인 소양과 공직자로서 가져야 할 마음가짐 등을 배양하는 것을 목적으로 교육내용을 설계하고 있다. 인문학교육과 같은 소양교육, 청렴 및 예절교육, 대외 봉사활동 등을 세부내용으로 설계하고 있다.

‘지식’과 관련한 교육설계는 해양경찰 공무원으로 직무수행을 위해 갖추어야 할 전문지식을 학습하기 위한 내용으로 설계하고 있다. 해양경찰 실무와 관련된 분야별 업무지식, 함정 운용을 위한 해기사 교육, 응급처치, 외국어, 컴퓨터 교육을 그 내용으로 하고 있다. 해양경찰 실무와 관련해서는 관서실습 시간을 별도로 편성하여 실제 실무현장에서 실습을 통해 자연스러운 전문지식을 체득하도록 구성하고 해기사 교육의 경우 교육원에서 운영하는 훈련함 실습을 통해 실제 경비함정에서 수행하는 업무를 사전 실습하고 있다.

Table 18 해양경찰 신입순경 교육훈련 기본설계

구분	주요 내용		
교육목표	현장배치 즉시 기본업무 수행이 가능한 실력 배양		
개발역량	체력	인성	지식
교육설계	적응교육	핵심가치	해양경찰실무 (관서실습)
	수상인명구조	소양교육	해기사 (훈련함 실습)
	호신체포술	청렴, 예절교육	응급처치
	생활체육	봉사활동	외국어, 컴퓨터

신입순경 과정은 참여식 수업을 통한 해양경찰 핵심가치 내재화와 해양경찰의 독자적인 신체단련 및 정신교육을 강조하고 있다. 채용 특성에 맞는 교육훈련을 기본으로 기본역량에 충실한 신입경찰 양성하고 현장에 직접 활용할 수 있는 실용적인 교육훈련을 실시하고 있다. 훈련시설, 훈련함, 관서실습 등의 실습중심형 교육을 통한 현장 적응능력 향상을 교육목표로 하고 있다. 중점 교육내용은 해양경찰 자긍심, 사명감, 소명의식 등 핵심가치, 인명구조 및 응급구조

교육을 통한 국민의 생명 보호, 함정운용술 등 해양경찰 기본 업무 수행 역량 강화, 단계별 지속적인 체력측정으로 기초체력 및 자신감 강화 등이다.

신임순경 교육훈련 과정은 교육생 전원이 합숙교육을 받는 것을 원칙으로 한다. 교과편성은 Table 18에서 나타난 것과 같이 기초체력 15%, 소양 15%, 실무 30%, 훈련실습 40%를 기본으로 하며, 학습유형의 경우 강의식 수업이 26%, 참여식 수업이 70%, 기타가 4%로 편성되도록 하고 있다. 실제 적용에 있어서는 각 기수별 특성 및 주변 여건에 따라 교과편성 및 학습유형의 항목별 비율을 조금씩 조정하여 반영하고 있다.

Table 19 해양경찰 신임순경 교육훈련 과정 개요

구 분	신임경찰 교육훈련 과정 개요			
	교과편성	기초체력	소양	실무
15%		15%	30%	40%
학습유형	강의식 수업	참여식 수업	기타	
	26%	70%	4%	

3.6 해양경찰 신임순경 교육훈련의 세부내용

해양경찰 신임순경 과정은 기본적으로 52주 과정으로, Table 19와 같이 4단계 교육과정을 편성하여 단계별 목표 설정 및 특성화 단계 도입하고 전문성 강화를 도모하고 있다.(정상만 외, 2015) 함정운용 경력자나 해기사 자격증을 보유한 특별채용된 교육생의 경우에는 함정운용과 연관된 지식 및 기술에 대한 교육훈련 내용을 축소하여 39주간의 교육훈련 과정을 운영하고 있다.

각 단계는 10~20주로 나누어져 있다. 1단계에서는 10주간 기초체력 단련과 해양구조 능력 배양에 초점을 맞추고, 2단계에서는 20주간 함정운용에 필요한 기술과 지식을 연마하고 있다. 3단계에서는 10주간 개인별로 희망하는 분야에 대한 특성화 교육을 진행하고 있으며, 4단계에서는 12주간 해양경찰의 주요정책과 각 임무별 필요한 업무지식에 대하여 교육하고 있다. 특별채용된 교육생

의 경우 2단계 교육훈련 시간을 약 13주 가량 축소하여 교육과정을 운영한다.

신입순경 교육과정의 세부적인 과목 및 시간은 크게 기본역량 파트, 인성소양 파트, 직무역량 파트로 나누어 볼 수 있다. 기본역량 파트에는 인명구조술, 함정운용술, 호신체포술, 외국어, 컴퓨터 활용능력과 같은 내용이 포함되며 공채(52주) 및 특채(39주) 모두 절반 이상의 비중을 차지하고 있다. 인성소양 파트는 기초 체력단련, 인성교육을 비롯해 예절교육, 정부시책 교육과 같은 소양교육이 포함된다. 직무역량 파트는 해양경찰의 임무의 분류에 따라 해양경비, 해상안전, 수사정보, 해양환경, 일반행정, 장비관리로 나누어 볼 수 있다.

대부분의 교육내용은 해양경찰 신입순경 실무에 초점이 맞추어져 있다. 해양오염방제 등과 같은 해양환경 부분은 해양경찰 조직 내에서 일반 직렬을 따로 채용하여 배치하고 있기 때문에 신입순경 교육훈련 과정의 내용에서는 교육비중이 상대적으로 적은 편이다.(정상만 외, 2014)

Table 20 해양경찰 신입순경 과정 단계별 주요내용

단계	단계목표
1단계 (10주)	개인 맞춤형 체력단련을 통한 기초체력 강화 해양구조 기본능력 배양(보트조종술, 수상인명구조술, 응급조치)
2단계 (20주)	함정친숙화 및 전문훈련(훈련합) 현장대응력 강화를 위한 각종 상황별 실전훈련
3단계 (10주)	특성화(함정운용, 응급구조, 해상인명구조과정 중 택1) ※ 공채기수만 적용
4단계 (12주)	주요정책과 연계된 핵심역량 강화 교육 실무업무에 대한 사전숙지, 최소한의 업무감각 배양

해양경찰 신입순경이 교육훈련 과정 중에 배우는 주요 과목은 Table 20과 같이 기초체력, 해양상식, 선박운용술, 인명구조술, 공직가치, 법령, 각 분야별 실무 등 36개로 분류해 볼 수 있다. 교육과정의 커리큘럼은 기본 설계 방향과 36개의 주요 과목별 시수 배치를 통해 구성된다. 실질적인 강의시수 배정과 내용평가는 주요과목에서 파생된 세부 항목별로 이루어진다.

Table 21 해양경찰 신입순경 과정 주요 교육과목

No.	교육과목	No.	교육과목	No.	교육과목	No.	교육과목
1	무도 및 기초체력	10	해양상식	19	실내 및 해상사격	28	해양경찰 역사
2	호신체포술	11	해양재난관리	20	과학수사	29	경찰관직무 집행법
3	선박재난	12	동력수상레저 면허 취득	21	국제범죄수사	30	의경관리
4	소화방수	13	수상레저 및 다중이용선박	22	수사실무	31	행정실무
5	수색구조	14	연안안전	23	해양정보	32	공문서, 보고서 작성
6	응급구조	15	장비 인명구조	24	해양오염방제	33	언론 및 민원대응
7	함정운용학 (기관)	16	인명구조	25	공직가치	34	실무행정법
8	함정운용학 (항해)	17	경비작전	26	외국 해양경찰 기관	35	통신·장비 및 장비관리
9	해양구난	18	중국어	27	해양경찰 핵심가치	36	훈련합 실습훈련

주요 과목별 세부내용 및 시수는 기본절계를 바탕으로 매년 교육만족도 평가 및 주요정책 등을 반영하여 조금씩 개선해 나가고 있다. 전반적으로 기초체력 및 인명구조술, 공직자로서의 인성교육 등이 강화되고 있는 추세이다.

최근에 수료한 230기(공채, 52주) 및 231기(특채, 39주)의 세부 커리큘럼이 최신의 변화와 정책적 수요를 반영하고 있다고 볼 수 있다. Table 21부터 Table 23에서 나타난 230기와 231기 두 기수의 분야별 강의시수 비교를 통해 해양경찰 신입순경 공채 및 특채 인력의 교육훈련 세부내용 차이를 비교해보면 다음과 같다.

먼저, 공채 기수의 경우 약 10주 정도의 특성화 단계를 운영하고 있다. 특성화 단계 중에는 함정운용술, 응급구조사, 중국어 3가지 중 하나를 선택해 10주간 집중적인 교육훈련을 받아 개인별로 특화된 역량을 기르게 한다.

강의시수의 경우 특채 기수의 경우에는 함정운용술과 관련한 강의시수가 약 60시간 축소되어 운영되고 경찰서 및 현장부서의 관서실습에 50%의 시간만 편성하고 있다. 이는 특별 채용된 인력들이 과거 경력에서 경험한 선박 및 해양 경찰관서 근무경력을 고려한 교육훈련 시간 편성이라고 볼 수 있다. 또한, 교육기간이 짧은 점을 고려하여 분야별 강의시수가 조금씩 축소 운영되고 있다.

전체적인 신입순경 교육훈련 과정은 현장업무의 기본이 되는 함정운용술에 가장 많은 시간을 할애하고 있다. 훈련함 실습 시간을 포함하는 함정운용술의 경우 5급 해기사 자격증을 취득할 수 있는 최소 이수시간을 기준으로 편성되어 있으며, 5급 해기사 자격취득을 졸업 및 임용의 필수조건으로 하고 있다.

그 다음으로 편성 비율이 높은 분야는 인명구조술이다. 인명구조술의 교육훈련 내용에는 기본수영 영법에서부터 구조수영, 모터보트 등 장비를 활용한 인명구조, 심폐소생술 등 응급처치술이 포함된다. 구조수영의 경우 기본적인 역량 향상을 위해 단일 과목으로는 가장 많은 시간을 할애하고 있으며, 인명구조자격증 취득을 필수요건으로 두고 있다⁴⁾. 또한, 모터보트, 수상오토바이 등 동력 장비를 활용한 인명구조술을 교육훈련하고 이러한 장비를 운용하기 위한 동력 수상레저면허의 취득을 졸업 및 임용의 필수요건으로 하고 있다.

직무역량 분야의 경우 해양경찰의 주요업무 분야별로 균등하게 교육훈련 시간을 배분하고 있으며, 신입순경의 경우 현장에서 단순 행정처리 업무가 다수인 점을 감안하여 일반행정, 장비관리 분야의 시수가 다소 많은 편이다.

전반적으로 개편된 신입순경 교육훈련 과정의 설계는 어느 정도 현장에서 필요한 직무능력에 맞게 이루어졌다고 할 수 있다. 그러나 세부내용에 있어서는 신입순경이 담당하는 거의 모든 직무내용을 교육과정에 포함하고 있고, 기간에 비해 다소 많은 내용을 학습하고 있다고 볼 수 있다. 실질적으로 현장에서 담당하는 업무는 배치되는 부서에 따라 다르고, 요소마다 필요한 모든 직무능력을 1년 안에 전부 배양하는 것은 불가능하다 할 것이다.

4) 227기부터 231기까지는 인명구조자격증의 취득을 졸업 및 임용의 필수요건으로 관리하였으나, 교육기간을 단축하여 운영하는 232기부터는 자격증 취득을 가점요소로 전환하여 운영 중이다.

Table 22 신입순경 교육훈련 과목 및 시간 (기본역량 파트)

분야	세부 내용	230기(공채)	231기(특채)
인명구조술	소계	154	183
	수상인명구조	70	105
	장비인명구조(레저면허 취득)	24	40
	스쿠버	24	2
	해양 응급처치	36	36
함정운용술	소계	359	307
	항해/기관(해기사면허)·해양상식	148	90
	선박비상대응 및 소화방수	36	42
	훈련함	175	175
호신체포술	소계	90	64
	호신체포술(근접제압술)	55	24
	해상사격(권총, 비살상 무기, 함포)	35	40
외국어 컴퓨터	소계	85	84
	외국어(중국어, 해사영어)	35	32
	법령교육(행정법, 해양법, 경직법 등)	14	42
	컴퓨터(한글, 엑셀, PPT 중 선택)	36	10
계		688	638

Table 23 신입순경 교육훈련 과목 및 시간 (인성소양 파트)

분야	세부 내용	230기(공채)	231기(특채)
체력인성	기초체력, 적응교육	59	91
	생활체육	-	10
	현장학습·봉사활동	30	40
소양	핵심가치, 해양경찰 예절·역사	31	43
	정부시책 교육 및 소양(특강)	30	52
기타	평가, 입학·졸업식, 방학 등	174	154
계		324	390

Table 24 신입순경 교육훈련 과목 및 시간 (직무역량 파트)

분야	세부 내용	230기(공채)	231기(특채)
해양 경비	소계	58	54
	해양경비 및 상황처리	26	30
	수색구조	26	18
	해양작전, 경호(대테러)	6	6
해양 안전	소계	39	37
	연안해역안전관리(안전센터시스템 활용)	30	18
	해상교통(VTS) 및 수상레저	9	19
범죄 단속	소계	64	42
	수사실무 및 형사법	33	13
	과학수사	13	13
	해양정보(보안) 및 국제범죄수사	18	15
해양 환경	소계	38	40
	해양환경 이론(법령, 작업자 안전관리)	16	14
	방제 실습(해양오염·HNS 사고 대응)	22	26
일반 행정	소계	58	52
	행정실무(인사, 예산, 민원)	30	24
	공문서관리(보안업무), 보고서 작성법	28	28
장비 관리	소계	53	42
	장비 물품관리(장비나라)	27	24
	해상통신 및 보안	26	18
실습	관서실습	140	70
특성화	합정운용, 응급구조사, 중국어 택1	315	-
계		760	337

제 4 장 외국 유사기관의 교육훈련체계 비교 분석

4.1 미국 해안경비대 (U.S. Coast Guard)

4.1.1 미국 해안경비대 개요

미국 해안경비대는 국토안보부 예하 상군(常軍)으로 평시 다양한 해상 군사 임무를 수행한다. 현역과 보조요원, 상비군, 군속을 포함한 인력 91,000명과 함정 및 항공기 2200척, 1200개 육상 거점을 거느리고 있다. 주요임무는 Table 24와 같이 해상안전과 해상기동, 해상보안, 국가방어, 자원보호이다. 이 임무에 따라 항해지원, 국방, 국제개입, 오염방지, 환경대응, 빙하상태관리, 해양법집행, 해상검사, 해상면허관리, 해양과학활동, 항만안전 및 보안, 수색구조, 수로관리 활동 등을 전개한다.(U.S. Coast Guard, 2012)

Table 25 미국 해안경비대 주요업무

구분	주요 업무
해상안전	해상운송, 어로, 여가 보트놀이 보호 상기 활동에서 발생한 사망·부상 사고, 재화의 손실 최소화
해상보안	해상을 통한 마약, 밀입국자, 밀수품 저기 및 불법어로 방지 미국 연방법 위반자들로부터 미국 국경 보호 배타적 경제수역과 공해상의 중요 지역 보호
해상교통	선박 교통 장애 제거 및 교통신호 정보 제공
해상수사	범죄의 예방·적발·퇴치 법령 위반자에 대한 질문·심사·수색·압류·체포
국방 임무	해안, 항구, 내륙수로 등이 위협받을 경우 방어책임 밀수, 밀입국, 폭발물·대량살상무기 유입 방지

미국 해안경비대는 전 세계 Coast Guard 기관 중 가장 다양한 분야의 업무를 수행하고 있다. 5대호 등 내수를 관할구역에 포함하고, 해상안전, 해상보안, 해상교통, 해상수사, 국방에 관한 임무 등 5개 분야를 담당한다.(순길태, 2017)

4.1.2 미국 해안경비대 교육훈련 제도

미국 해안경비대의 교육기관은 크게 훈련센터(Training Center)와 간부양성 주 교육기관인 사관학교(USCG Academy)가 있으며, 훈련센터는 교육내용을 중심으로 여러 개의 교육기관과 프로그램으로 나누어져 있다. 훈련센터의 종류로는 신입 교육훈련을 담당하는 신병훈련센터(Recruit training Center), 항공훈련을 담당하는 항공훈련센터(Aviation Training Center), 항공기술교육을 담당하는 항공기술훈련센터(Aviation Technical Center), 다양한 기술실무교육을 담당하는 Petaluma 훈련센터(Training Center Petaluma), 직원 직무교육을 주로 담당하는 York town 훈련센터(Training Center York Town), 특수임무에 대한 훈련을 담당하는 특수훈련센터(Special Mission Training Center)가 있다.

교육의 목표는 임무수행에 필요한 지식과 기술을 습득하기 위한 교육훈련 기회를 부여함으로써 각자의 성공적 임무완수 능력을 제고하는데 있으며, 교육은 Fig. 6과 같이 신입과 현역교육으로 나눌 수 있다. 신입교육은 신규 임용자를 대상으로 하는 교육이고, 현역교육은 내부 직원들을 대상으로 실시하는 전문성 향상 교육이다. 기타로 함정교육을 포함한 현장중심의 OJT 교육을 실시한다.

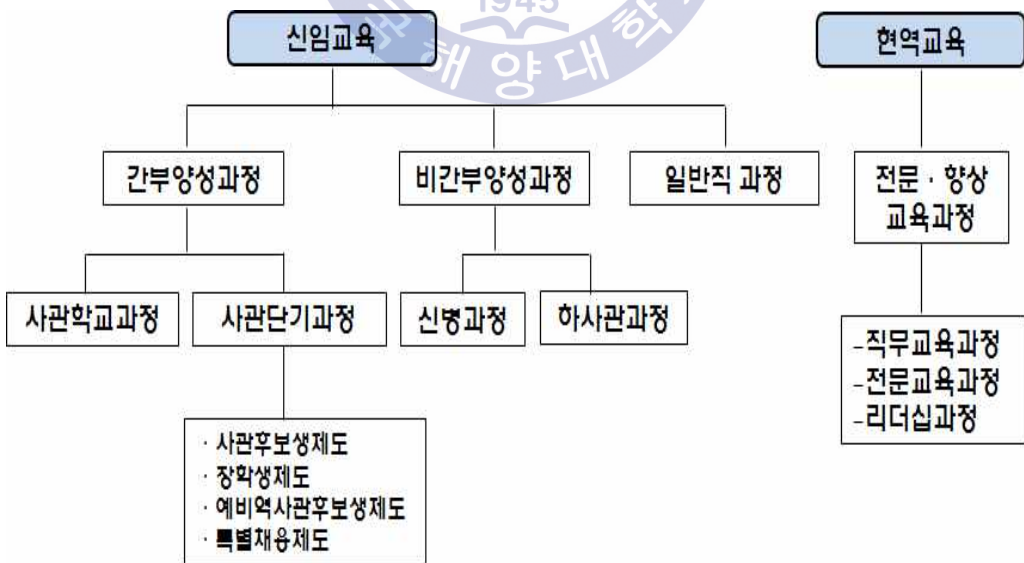


Fig. 6 미국 해안경비대 교육체계

교육과정 중 신입교육은 간부양성과정과 비간부양성과정 그리고 일반직 교육과정으로 구분해 볼 수 있으며, 간부양성과정은 사관학교 과정 및 단기과정, 비간부양성과정은 신병과정과 하사관 과정으로 이루어져 있다.

4.1.3 비간부 신입직원의 교육훈련 체계

미국 해안경비대의 비간부 양성교육인 USCG 사병 양성교육은 신병훈련센터(Recruit training Center)에서 8주간 실시하며, 이 교육 및 훈련은 USCG 생활에 적응하기 위한 사전교육으로 정신적·육체적으로 매우 엄격하다.(김용환, 2004) 교육목표는 USCG 임무수행에 필요한 지식과 기술을 습득하기 위한 교육훈련 기회를 부여함으로써 각자의 성공적 임무완수 능력을 제고하는데 두고 있다.(정상만 외, 2014)

주요 교육내용은 Table 25와 같이 군법개요, 군 시민권, 스트레스 관리, Coast Guard 명령계통, 해상생존법, USCG 직책 및 보직, 군 인사 관리법, 갑판원 보호장구 취급법, Coast Guard 역사, Coast Guard 사명 및 전통, 선박운용술, 함정 및 항공기의 업무수행, 갑판정비 및 페인팅, 구명장비, 단정운용, 로프 취급법, 함포운용, 개인화기 운용, 화재예방 및 소화법, 소화장비 운용, 호스 취급법, 심폐소생술, 응급처치법 등 최소한의 기본소양을 교육훈련 한다.

Table 26 신병훈련센터(Recruit Training Center) 주요 교육내용

구분	주요 교육내용
기본 업무지식	군법개요, 군 시민권, 스트레스 관리, Coast Guard 명령계통, 해상생존법, USCG 직책 및 보직, 군 인사 관리법, 갑판원 보호장구 취급법, Coast Guard 역사, Coast Guard 사명 및 전통
선박운용술	선박운용술, 함정 및 항공기의 업무수행, 갑판정비 및 페인팅, 구명장비, 단정운용, 로프 취급법
무기취급	함포운용, 개인화기 운용
화재 및 소화	화재예방 및 소화법, 소화장비 운용, 호스 취급법
응급처치	심폐소생술, 응급처치법

신병훈련을 이수한 자를 대상으로 갑판·장포, 기관·선체, 행정·과학, 항공 및 항만보안수사의 4개 병과로 분류하고, Table 26과 같은 병과별 직무교육(Class A)을 실시한다. 이후에는 현역자에 대한 전문교육(Class C)을 실시한다. (김용환 2004) 비간부 직무교육인 Class A는 직무수행능력 향상과 발전을 목적으로 각 직무별로 19개의 직무과정이 운영된다. 각 과정은 교육훈련 내용에 따라 최소 6주에서 최대 28주까지 교육기간이 소요된다.

Table 27 Class “A” School의 교육과정

교육과정	기간
항공정비사(Aviation Maintenance technician)	26주
항공생존사(Aviation Survival Technician)	24주
항공전자전기사(Avionics Electrical Technician)	26주
갑판장(Boatswain Mate(A) School)	11주
손상제어사(Damage Controlman)	13주
전기사(Electricians Mate)	19주
전자사(Electronics Technician)	28주
급양관리사(Food Service Specialist)	12주
장포사(Gunner's Mate)	10주
위생보건사(Health Service Technician)	19주
정보기술사(Information Systems Technician)	28주
정보사(Intelligence Specialist)	21일
기관사(Machinery Technician)	13주
해양과학사(Marine Science Technician)	9주
해사법 집행관(Maritime Enforcement Technician)	47일
작전사(Operations Specialist)	16주
공보사(Public Affairs Specialist)	12주
보급사(Storekeeper)	8주
사무사(Yeoman)	6주

4.2 일본 해상보안청(Japan Coast Guard)

4.2.1 일본 해상보안청 개요

일본 해상보안청은 약 1만 3천명의 인력을 운영하고 있으며 경비함정 399척, 소방정, 수로측량선 등 특수성 40척의 함정과 항공기 73대를 보유하고 있다. 주요임무는 Table 27과 같이 해상 범집행, 수색구조, 수로 및 항로표지, 해상재해 등의 업무를 담당하고 있다.(순길태, 2017)

Table 28 일본 해상보안청 주요업무

구분	주요 업무
경비 업무	<ul style="list-style-type: none"> ·해양주권 확보를 위한 영해 및 EEZ 경비 활동 ·해상을 통한 약물, 총기, 불법 입국자 유입 방지 ·외국어선 등 불법조업 방지 활동 ·대테러 및 해적대책 업무
구난 업무	<ul style="list-style-type: none"> ·해난사고 대응 및 수색·구조 ·해난정보 수집
해양환경보전 및 방재업무	<ul style="list-style-type: none"> ·해양오염조사, 감시·단속 등을 통한 환경보전 ·자연재해, 사고재해 대응 및 방재훈련 ·대규모기름유출관련정보 제공
해양조사	<ul style="list-style-type: none"> ·해저지형 및 해저단층 조사 ·조류 및 해수·해저성분 조사 ·해양 정보제공
해상교통안전	<ul style="list-style-type: none"> ·등대 및 항로표지 설치·관리 ·항행안전을 위한 정보제공

4.2.2 일본 해상보안청 교육훈련 제도

일본 해상보안청의 교육기관은 간부양성과정을 담당하는 해상보안대학교(Japan Coast Guard Academy)와 비간부양성과정을 담당하는 해상보안대학(Japan Coast Guard School), 선박 등의 자격증 보유자를 채용하여 단기 연수과정을 실시하는 해상보안학교 모지(門司, Moji) 분교, 항공기와 관련된 전문과정

등을 진행하는 항공기 직원 양성기관인 미야기(宮城, Miyagi) 분교가 있다.

교육목표는 해상보안청 임무수행에 필요한 지식과 기술을 습득하기 위한 교육훈련 기회를 부여함으로써 각자의 직무수행 능력을 향상시키는 것이다. 교육은 Fig. 7과 같이 신입교육과 현역교육과정으로 구분되며, 신입교육은 신규 임용자를 대상으로 하는 과정이고, 현역교육은 현직 직원을 대상으로 실시하는 전문·성 향상 교육과정이다.

교육과정 중 신입교육은 간부양성과정 및 비간부양성과정으로 구분되며, 간부양성교육으로는 해상보안대학교에서 실시하는 본과와 경력자를 대상으로 선발하여 양성하는 단기과정인 특수과 및 특임주임사 과정이 있고, 비간부양성과정으로는 해상보안학교 과정과 경력자를 대상으로 선발하여 양성하는 단기과정이 있다.



Fig. 7 일본 해상보안청 교육체계

4.2.3 비간부 신입직원 교육훈련 체계

일본 해상보안청(Japan Coast Guard)의 비간부 양성교육이 이루어지는 해상보안학교(Japan Coast Guard School)는 3개의 교육과정에 따라 2년간 교육을 받는다. 모집인원은 대략 선박운항시스템과정 60명, 정보시스템과정 25명, 해양과학과정 5명이며, 이밖에 추가로 항공과정 10명을 포함하여 총 100명이다.(김용환,

2004) 교육목표는 JCG 임무수행에 필요한 지식과 기술을 습득하기 위한 교육훈련 기회를 부여함으로써 각자의 직무수행 능력을 향상시키는데 두고 있다.(정상만 외, 2014)

해상보안학교는 매년 약 100명의 학생을 모집하여 일본해상보안청 비간부 요원을 양성하는 교육기관이다. 교육과정은 Fig. 8과 같이 선박운항시스템과정, 정보시스템과정 및 해양과학과정 등 4개의 과정으로 구성되어 있고, 이 중 선박운항시스템과정은 항해, 기관 및 주계코스 등 3개의 코스로 세분화되어 있으며, 교육과정에 따라 교육기간은 1~2년이다.(정상만 외, 2014)

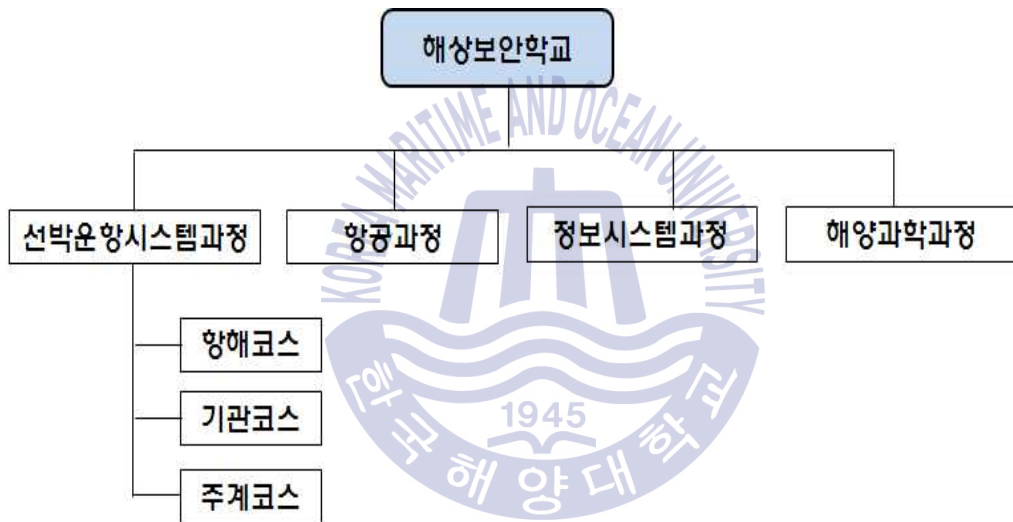


Fig. 8 일본 해상보안학교 교육과정

Table 28과 같이 각 과정별 교육기간이 상이하하며, 향후 근무하게 되는 부서도 어느 정도 정해진다. 선박운항시스템과정 이수자는 함정에서 경비구난업무 또는 해상보안부서의 계원으로 근무하고, 정보시스템과정 이수자는 함정에서 경비구난업무 또는 해상보안부교통과에서 해상교통업무 계원으로 근무한다. 선박운항시스템 및 정보시스템과정 이수자 중 일부는 본인의 희망 및 적성에 따라 잠수사, 특수구난대 등으로 진출할 수 있다. 해양과학과정 이수자는 본청 및 관구본부의 해양정보부에서 해양정보업무 계원으로 종사하며, 항공과정 이수자는 항공운항을 연수한 경우 항공기지에서 비행원으로, 정비업무를 연수한 경우

항공기지에서 정비원으로 근무한다.(정상만 외, 2014)

Table 29 해상보안학교 교육과정별 교육내용

교육과정	기간	교육내용
선박운항시스템	1년	함정운항에 필요한 지식기능 및 해상범죄 취체 등의 지식을 습득하는 과정
항공	1년	항공기 조종사가 되기 위한 기초교양과 해상범죄 취체 등의 지식을 습득하는 과정
정보시스템	2년	통신기기의 운용관리와 항해안전에 필요한 지식·기능 및 해상범죄 취체 등의 지식을 습득하는 과정
해양과학	1년	항해안전을 확보하기 위하여 해양데이터 수집·해석·제공하는데 필요한 지식·기능을 학습하는 과정

각 과정별 교육과목은 Table 29와 Table 30에서와 같이 전 과정에 적용되는 공통과목과 각 과정별 고유과목 및 전공과목으로 구성되어 있다. 이중 공통과목은 법학개론, 해상보안업무 개요, 초임공무원 소양, 국제법, 영어, 정보처리, 통신운용, 업무실습, 소형선조종, 체육훈련 및 승선실습과 각 과정별 고유과목 및 전공과목 등이 있다.

Table 30 해상보안학교 선박운항시스템 과정의 교육과목

구분	선박운항시스템과정		
	항해코스	기관코스	주계코스
공통과목	기초교양, 영어, 정보처리, 형법, 형사소송법, 해상경찰, 해상환경, 구난방재, 주계, 체육/기본동작, 소형선 조종, 승선실습, 훈련, 통합실습		
세부과목	항해, 운용, 해사법 해상/기상, 통신운용, 항행안전	기관, 전기기기, 해사법, 통신운용, 항행안전	조리, 통신운용, 항행안전

Table 31 해상보안학교 항공·정보시스템·해양과학 과정의 교육과목

구분	항공과정	정보시스템과정	해양과학과정
공통 과목	기초교양, 영어, 전보처리, 형법, 형사소송법, 해상경찰, 해상환경, 구난방재, 주계, 체육·기본동작, 소형선 조종, 승선실습, 훈련, 통합실습		
세부 과목	해상/기상, 해상항공업무, 항공통신운용, 선박개론, 항행안전	정보통신, 해상교통, 기초전자공학, 항행원조시스템기기, 항행원조시스템관리, 전기기기, 통신실기	해상/기상, 천문개요, 위성측지, 지구물리, 수로도지, 지도편집, 해상안전업무, 측량, 해양정보업무관리, 통신운용

4.3 중국 국가해경국(China Coast Guard)

4.3.1 중국 국가해경국 개요

중국 국가해경국은 2013년 해양감시총대, 공안부 변방해경부대, 농업부 중국 어정, 해관총서 소속 해상 밀수 수사경찰의 부서와 직책을 통합 조정해 국가해경국으로 재편하였다. 중국 국가해경국에 소속된 직원은 군인 신분이며 인력 규모는 약 1만 6천명이다.(순길태, 2017)

담당 업무는 Table 31과 같이 해양조사, 해양환경보호, 해양권의 수호, 해양범죄 단속, 해양재난대응 등 다양한 업무를 수행하고 있다.

Table 32 중국 국가해경국 주요업무

구분	주요 업무
해양조사	해역사용, 해양과학조사 등 해양관련 종합 계획 수립
해양범죄	해상범죄단속, 해상안전 유지 등 해양법집행 방안 마련
해양주권	무인도서 및 해저지형 명칭관리, 영해기점 및 특수도서에 대한 보호관리 방법을 지정·감독
해양환경	해양생태계 보호 업무, 해양기후 변화에 대한 업무처리
해양재난대응	해양환경 안전보장 시스템 구축, 중대 해양재난 대응활동 참여
해양정책	해양산업 정책의 최적화를 위한 연구·제안, 해양정책 관련 국제교류협력, 국가해양위원회 추진업무 전담

4.3.2 중국 국가해경국 교육훈련 제도

중국 국가해경국의 간부 인재양성을 담당하는 교육훈련 기관은 공안해경학원(公安海警學院, China Maritime Police Academy)이다. 공안해경학원은 공안부 직속의 전국 유일의 해상법 집행 인재를 배양하는 전문기관이다. 공안해경학원의 자체 교수인원은 300여명이며, 교육생은 4,000여명이다. 시설은 교내 6개, 교외 20개 등 실습훈련장과 6개의 실전 기술 훈련장을 갖추고 있다. 600톤, 150톤, 소형정 2척 등 4척의 훈련함을 운영하고 있으며, 이를 통해 승선실습을 실시한다. 교육기간은 4년이며 교육생 모두는 기숙사 생활을 한다. 교육생들은 전공별로 구분하여 교육훈련을 받으며, Table 32와 같이 항해기술, 기관공학, 전자정보공학, 전자과학과 기술, 변방함정 지휘, 컴퓨터 응용기술, 변방통신지휘, 부대보급관리 전공 등으로 분류된다.

Table 33 중국 공안해경학원 전공별 교육훈련 현황

구 분	주요 내용	주요 과목
공통 분야	기초 소양 해상 법집행	수학, 영어, 물리 형사법, 행정법
항해기술	해경함정 지휘 함정 항해능력	항해학, 함정조종, 함정통신
기관공학	전기기계 기술지휘 함정 기관설비 사용	디젤기관, 전기기계, 함정기관자동화
전자정보공학	해경정보 지휘 정보수집처리	소프트웨어기술, 프로그래밍
전자과학과 기술	정보안전기술 보안설비관리	전략분석기술 컴퓨터 네트워크
변방함정지휘	변방 치안관리 해상사건 조사·처리	해양학, 항해기초 해상치안관리, 범죄정보학
컴퓨터응용기술	컴퓨터설비 사용 및 관리 인터넷 응용 및 보안	데이터베이스 응용 컴퓨터 하드웨어 보호
변방통신지휘	통신장비 작동원리 설비의 조작 및 관리	회로기초, 통신전자회로 현대통신개론, 전파전송
부대보급관리	재무회계감사, 군수보급 차량관리	예산회계, 군수보급 부동산관리, 장비관리

비간부 직원들의 교육훈련 과정은 시보(試補)훈련이라고 하며, 기간은 1년 이상이다. 훈련내용은 입경훈련, 업무적응훈련, 군사훈련으로 나뉜다. 입경훈련은 6개월 이상이며, 주로 입경교육, 사상정치교육, 군사기술훈련, 부대건설상식, 선박기초지식, 해상집행법 등을 학습한다. 업무적응훈련은 3개월 이상이며, 주로 부서적응훈련, 실습교육, 시뮬레이션교육으로 진행된다. 군사훈련은 3개월 이상이며, 기초체력 향상, 기본상황 숙지, 감정적 인식 심화, 업무능력 향상 등을 목적으로 훈련을 실시한다.

4.4 비교분석 및 시사점

한국의 해양경찰과 유사한 업무를 수행하는 기관은 각 국의 Coast Guard라고 할 수 있다. Coast Guard를 운영하는 대표적인 국가인 미국과 일본 그리고 최근에 Coast Guard의 역량을 한층 강화하고 있는 중국의 Coast Guard 교육훈련 체계를 살펴보면 다음과 같은 특성을 찾아 볼 수 있다.

모두 함정운용술을 기초적인 분야로 인식하고 중점적으로 교육훈련을 시키고 있으며, 간부와 비간부 교육기관 및 과정을 분리 운영하여 각각의 특수성을 보장하고 있다. 비간부 교육에 있어서 미국의 경우에는 직별 구분을 세분화하여 각각의 역할 범위에 맞는 직무교육만을 시키고 있으며, 일본과 중국의 경우에는 다소 포괄적인 직별 구분으로 1년 이상의 장기적인 교육훈련 과정을 운영하고 있다. 신입과정 이후에는 세부적이고 전문적인 내용에 대한 별도의 직무과정을 운영하고, 각 단계별 그리고 분야별로 과정을 체계화하여 각각의 직무능력을 지속적으로 향상시킬 수 있는 시스템을 구성하고 있다.

효과적인 해양경찰의 교육훈련을 위해서는 해양을 이해하고 선박운용능력을 향상시키는 동시에 실무업무를 위한 역량을 기를 수 있는 교육훈련이 이루어져야 한다. 미국 해안경비대와 일본 해상보안청의 교육훈련은 함정운용능력을 중심으로 편성되어 있다.(김용환, 2004) 두 국가의 교육훈련 제도 모두, 함정을 기반으로 한 다양한 분야의 복합적인 업무수행을 위한 전문성 확보를 주요내용으로 하고 있다.(정상만 외, 2015)

또한, 미국 해안경비대와 일본 해상보안청 교육훈련 체계는 업무수행에 요구되는 전문성을 기르기 위하여 소속 직원의 신규임용 시부터 각 분야별 직별에 따라 맞춤형 교육훈련을 제공하고 있다.(정상만 외, 2015) 일반적인 신규인력 채용과 관련 분야의 자격증 보유자 또는 경력자의 채용을 구분하고, 서로 다른 교육훈련 과정을 적용하여 각각의 전문성을 높이고 있다.

한 가지 주목할 만한 것은 미국 해안경비대의 경우에는 비간부 양성교육에 있어서는 8주간 최소한의 제식과 소양교육만을 시키고, 직무능력은 임용 이후 OJT와 전문과정을 통해 향상시킨다는 점이다. 이는 해양경찰 신입순경 교육에 있어서 교육기간의 연장을 주로 제시해 온 기존의 시각들과는 다른 관점에서 접근해 볼 수 있는 교육훈련 체계라고 할 수 있다.

Table 33에서 보여지는 바와 같이 비간부 교육훈련 과정의 독자성 유지를 통한 전문성 강화, 자체 교수요원의 양성, 전문적인 교육훈련을 위한 충분한 교육기간 또는 관련 체계의 확보 등은 검토된 국가의 교육훈련 체계에 비해 한국의 해양경찰 교육훈련 제도에서 다소 부족한 부분이라고 할 수 있다.

앞서 비교한 국가들의 Coast Guard 기관이 해양에서의 법집행, 해양경비, 수색구조, 해양안전관리, 해상교통관리, 해양오염방제 등 일부 업무를 제외하고는 거의 유사한 업무를 수행하고 있음을 고려할 때, 이를 수행하기 위한 인력양성 체계로서의 교육훈련 내용과 제도에 대하여 이들 국가와 비교하고 앞으로의 개선 방향을 찾아나가는 것은 어느 정도 필요한 요소라고 할 것이다.

그 중에서도 선박운용술을 기초로 한 교육훈련 체계의 구성과, 비간부 교육훈련 기관의 독자성과 독립성 유지, 전문적인 분야에 대하여 충분한 교육훈련을 위한 교육기관 확보 또는 관련 체계의 확보, 각 분야별 전문화된 커리큘럼 구성 등은 한국 해양경찰 신입과정의 교육훈련 제도에 반드시 반영되어야 할 요소로 판단된다.

Table 34 해양경찰 및 해양선진국 교육기관의 교육체계 비교

구분	USCG	JCG	KCG
주요 임무	<ul style="list-style-type: none"> • 해양안전 • 해양환경 • 해양보안 • 해상경비 • 법집행 • 해상교통관리 • 수로관리 • 선박 및 선원관리 • 군사업무 등 	<ul style="list-style-type: none"> • 해양안전 • 해양환경 • 해양보안 • 해상경비 • 법집행 • 해상교통관리 • 해양조사 등 	<ul style="list-style-type: none"> • 해양안전 • 해양환경 • 해양보안 • 해상경비 • 법집행 • 해상교통관리 등
간부 양성기관	사관학교 (4년)	해상보안대학교 (4년)	간부후보생과정 (1년)
비간부 양성기관	신병훈련소 (8주)	해상보안학교 (1-2년)	신임순경과정 (1년)
비간부 교육내용	기초군사교육, 선박운용술 (병과별 직무교육)	선박운용술, 전공별 심화교육	선박운용술, 현장실무 * 전공구분 없음
교수진	자체교수요원 양성	자체교수요원 양성	내부직원 발령

출처 : 정상만 외, 2015, 국민안전처 소속 교육기관 진단 및 발전방안 (일부 수정)

제 5 장 교육훈련 만족도 및 현업적용도 조사 분석

5.1 교육훈련 만족도 조사결과 분석

해양경찰교육원에서는 해양경찰 신입과정 교육생을 대상으로 교육 수료 직전에 교육훈련 만족도에 대한 설문조사를 실시하고 있다. 설문항목은 총 4가지로 교육목표 성취도, 교육운영 만족도, 강사운영 만족도, 시설환경 만족도이다. 모든 문항은 Likert식 척도를 활용하여 각각의 설문문항이 작성되었다.

교육목표성취도는 교육과정이 업무능력 향상에 도움이 되었는지를 묻는 항목이고, 교육운영만족도는 교과목 편성 및 교육내용의 적절성, 교육계획 진행의 원활성 등을 묻는 항목이며, 강사운영과 시설환경 만족도는 교육에 참여한 강사와 교육시설에 대한 만족도를 묻는 항목이다.

각 기수별 종합적인 교육훈련 만족도 결과는 Table 34와 같이 4점(만족) 수준이며, 교육기간이 긴 공채기수의 만족도가 상대적으로 낮음을 알 수 있다. 다수의 선행연구에서 교육기간의 연장을 제기하는 반면에, 교육기간이 비교적 긴 교육생들의 만족도가 오히려 더 떨어진다는 것은 교육훈련 운영과 세부내용에 대한 검토가 필요함을 시사한다고 할 수 있다.

Table 35 신입순경 교육만족도 조사 결과

구 분	교육 인원	응답 인원	교육 기간	전체 평균	교육목표 성취도	교육운영 만족도	강사운영 만족도	시설환경 만족도
227기	252	198	39주	4.25	4.255	3.67	4.28	4.20
228기	120	112	52주	3.96	3.84	3.61	4.155	4.235
229기	193	191	39주	4.38	4.385	4.265	4.45	4.40
230기	164	163	52주	3.88	3.795	3.655	4.13	3.935
231기	216	216	39주	4.30	4.36	4.10	4.36	4.385
평균	189	176	44.2	4.154	4.127	3.86	4.275	4.231

출처 : 해양경찰청 해양경찰교육원 내부자료

또한, 시설과 강사운영에 대한 만족도는 높은 편이나, 교육편성의 적절성 및 교육운영이 계획한대로 원활히 진행되었는지를 묻는 교육운영 만족도에 대한 평가가 상대적으로 낮게(3.86) 나타났다. 교육운영 만족도를 제외한 모든 항목이 4점 이상인 점과 위에서 비교적 교육기간이 긴 교육생들의 만족도가 낮게 측정되었다는 점을 복합적으로 고려할 때, 교육내용과 운영적인 측면에서 보완·개선이 필요하다는 것을 분석해 볼 수 있다.

교육만족도에 대한 기수별 변동 추이를 살펴보면 Fig. 9와 같이 상대적으로 교육기간이 긴 공채기수에서 전반적인 만족도가 낮게 조사되고 있음을 알 수 있다. 앞서 살펴본 바와 같이 공채와 특채 기수간의 세부적인 교육내용은 거의 차이가 없고, 공채 기수의 커리큘럼 내용의 일부를 생략하여 특채기수에게 적용한 점을 고려해보면, 교육만족도 조사의 기수별 뚜렷한 차이를 만드는 주요 요소는 교육기간의 차이라고 보인다.

단, 전반적인 조사결과의 추이에서 227기의 교육운영만족도 항목이 다른 항목에 비해 낮게 조사되었는데, 이는 개선된 교육훈련체계가 최초로 227기에게 적용되면서 여러 가지 운영상의 미흡한 점이 드러난 결과라고 보여 진다. 이를 제외하면 각 기수별 만족도에 대한 성향이 뚜렷하게 나타남을 알 수 있다.

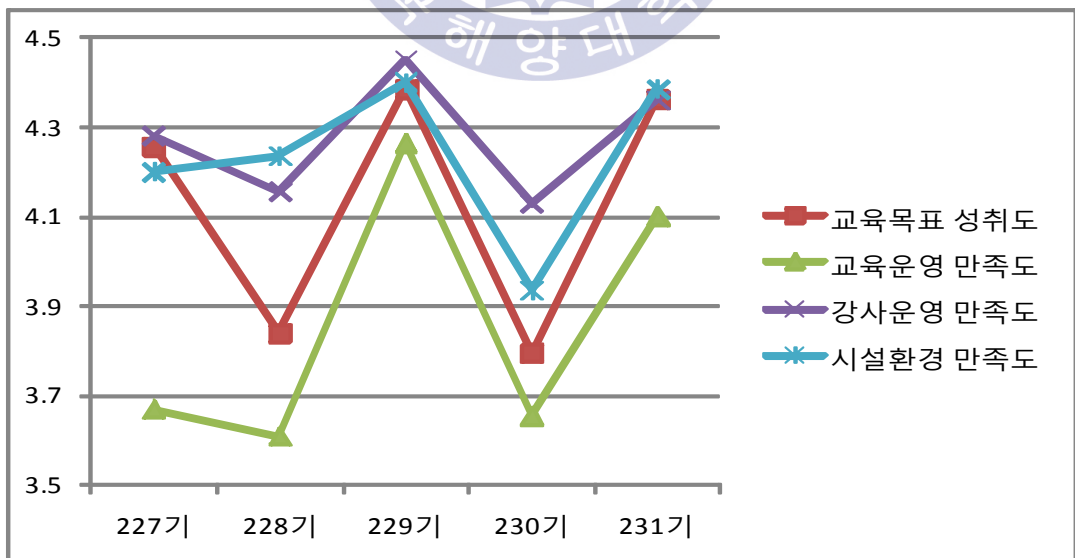


Fig. 9 기수별 교육만족도 조사 결과

많은 선행연구에서 해양경찰 신입교육기간의 연장을 제안하고, 외국의 유관 기관의 교육훈련체계에 비추어볼 때 역시 52주라는 교육기간은 상대적으로 짧은 기간임에도 불구하고, 교육기간이 길어질수록 교육만족도가 낮게 측정되는 것은 교육훈련 내용에 대한 개선 필요성을 말해주고 있다.

각 항목별 결과에서는 Fig. 10과 같이 강사운영과 시설환경에 비해 교육목표 성취도와 교육운영 만족도가 전 기수에서 공통적으로 낮게 조사되었다. 이 중에서 교육운영만족도 항목은 가장 낮은 점수를 기록하였다. 이를 고려할 때, 해양경찰 신입순경 교육훈련과정은 직무역량 배양이라는 기본적인 교육훈련 목표에 좀 더 부합하고, 교육훈련의 효과를 제고할 수 있는 방향으로 전반적인 체계 개선이 이루어질 필요가 있다고 볼 수 있다. 또한, 신입순경 교육훈련 과정 운영을 좀 더 전문화하고 체계적으로 관리할 필요가 있다고 하겠다.

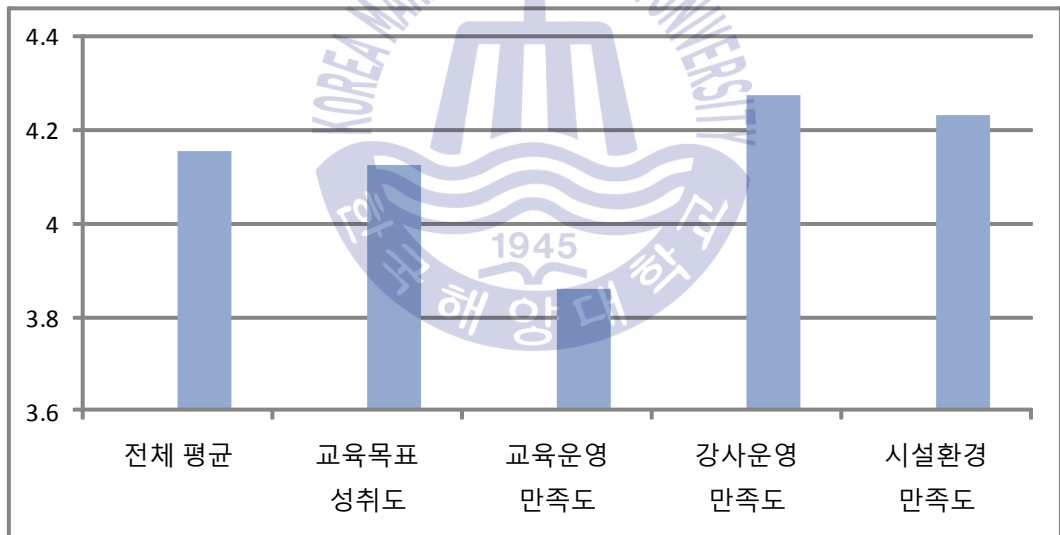


Fig. 10 항목별 교육만족도 조사 결과

물론, 교육운영 만족도를 묻는 설문내용에는 계획된 교육훈련이 갑작스러운 변동 없이 계획된 대로 진행되었는가에 대한 만족도를 포함하고 있어 교육훈련 내용에 대해서 절대 다수가 불만족하고 있다고는 볼 수는 없겠으나, 교육훈련의 효과성 검증 및 현업적용도 조사 그리고 교육훈련 내용의 직무상관성에 대한 추가적인 검토가 반드시 필요하다고 할 것이다.

개편된 신입순경 교육훈련 과정을 수료한 조사대상 인원인 227기부터 231기와 개편 전의 교육훈련 과정을 수료한 220기부터 224기까지 각각 5개 기수의 교육만족도를 비교해보면, Fig. 11과 같이 개편 이후의 교육만족도가 전반적으로 저하되었다. 이전의 교육만족도 조사는 교육운영만족도와 강사운영만족도 2가지 항목만을 조사하였는데, 이 두 가지 항목만을 놓고 비교해보아도 개편 후의 교육훈련 과정에 대한 교육생들의 만족도가 현저히 낮아졌음을 알 수 있다.

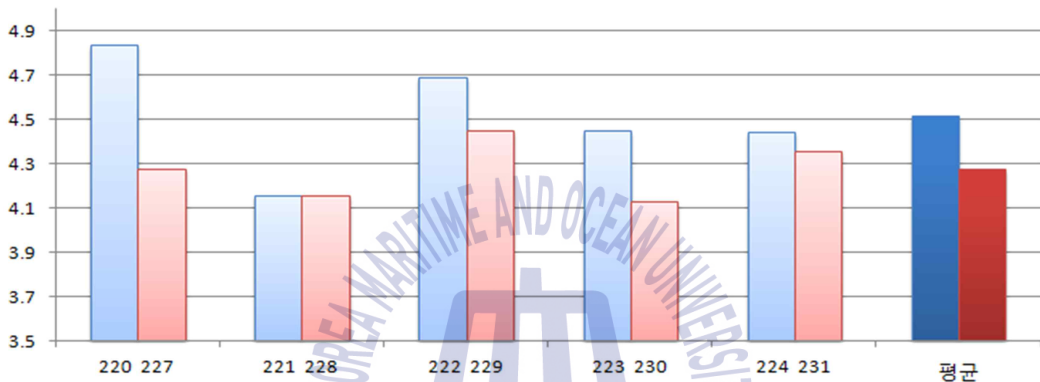


Fig. 11 교육과정 개편 전·후 교육운영만족도 비교

Fig. 12에서 볼 수 있는 강사운영만족도의 하락은 여수 이전에 따라 수도권 외래강사의 위축 횡수 감소, 훈련실습 위주의 교육운영에 따른 내부 교수요원의 상대적인 직급 및 자질 하락 가능성 등이 원인으로 생각해 볼 수 있다.

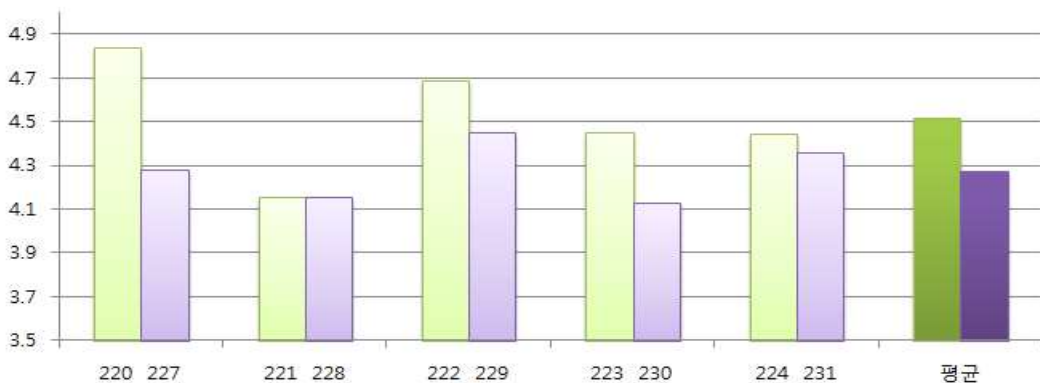


Fig. 12 교육과정 개편 전·후 강사만족도 비교

5.2 교육훈련 현업적용도 조사 분석

5.2.1 선행 관련 설문조사 결과 검토

해양경찰교육원에서는 Table 35와 같이 2014년 1차례, 2015년 2차례에 걸쳐서 신입순경 교육훈련 과정을 수료하고 순경으로 임용하여 현장에서 근무한지 약 6개월 후의 졸업생들을 대상으로 교육훈련 효과 조사를 실시한 바 있다.

2014년 7월 225기, 2015년 3월 226기, 2015년 9월 227기를 대상으로 실시하였으며, 설문조사의 목적은 조사대상 기수의 교육훈련 효과를 검증하고, 다음 기수 신입순경 교육훈련 계획에 대한 개선사항을 도출하기 위함이었다. 당시 여수로 해양경찰교육원을 이전하면서 신입순경의 교육훈련 과정에 대한 대규모 개편이 동시에 이루어졌는데, 초기 개편된 교육과정에 대한 문제점 도출 및 새로운 교육과정의 정착에 궁극적인 목적이 있었다고 할 수 있겠다.

Table 36 신입순경 교육훈련 효과 조사 현황

기수	대상인원	응답인원(응답률)	조사기간
225기	155명	110명(70.9%)	2014. 7. 8. ~ 7. 21.
226기	434명	353명(81.3%)	2015. 3. 18. ~ 3. 27.
227기	252명	206명(81.7%)	2015. 9. 1. ~ 9. 10.

설문조사는 내부전산망을 통해 온라인 설문조사를 실시하였고, 중부·동해·서해·남해지방해양경찰청 소속 해양경찰서 중 졸업생이 가장 많이 배치된 1곳씩을 선정하여 졸업생 및 직근 상급자에 대한 인터뷰를 추가로 실시하였다.

설문조사 결과는 Table 36에 Table 38에서 나타나는 것과 같이 실습교육 비율을 70% 이상으로 하자는 의견이 많았고, 현업에서 가장 필요한 능력은 문서작성과 업무시스템 관리, 도움이 되는 과목 역시 보고서 작성 및 내부전산망(업무포탈) 사용법 수업 등이 상위권을 차지했다. 실무 활용도가 떨어지는 과목은 중국어, 해양경찰 핵심가치 수업 등으로 조사되었다.

Table 37 신입순경(225기) 교육훈련 효과 조사 결과

설문내용	순위	항목	비율	설문내용	순위	항목		
현재 직무에 가장 필요한 업무능력은 무엇인가?	1	문서작성 및 처리	54.8%	과목별 업무수행에 도움이 되고 있는 정도는?	상위 10과목	보고서 작성		
	2	장비 및 시스템관리	18.3%			업무포탈		
	3	경리 업무	9.6%			응급구조		
	4	기타(구조능력 등)	8.7%			컴퓨터활용		
	5	법집행 능력	6.7%			훈련센터실습 (조합,시물)		
	6	항해·기관술	1.9%			훈련함 실습		
한반의 적절한 교육인원은?	1	20~30명	48.8%			수상인명구조	하위 10과목	관서실습
	2	10~20명	23.8%			관서레저		
	3	30~40명	23.8%			훈련센터실습 (소화방수훈련)		
	4	40~50명	3.6%			~		
이론 및 실습의 적정 비율은?	1	이론30%,실습70%	55.8%		해상안전			
	2	이론50%,실습50%	12.5%		교통레저			
	3	이론60%,실습40%	9.6%		장비관리			
	4	이론40%,실습60%	9.6%	수색구조				
	5	실습80%이상	8.7%	해양환경				
실습형 교육 중 현업에서 가장 적용도가 높은 교육은?	1	훈련함 실습	34.6%	수사실무				
	2	수상인명구조훈련	21.6%	기관				
	3	관서실습	17.3%	외사실무				
	4	시물레이션 훈련	16.3%	외국어				
	5	수상레저 면허 취득	3.9%	핵심가치				
	6	역할연기 등 체험형 실습	0.9%					

Table 38 신입순경(226기) 현업적용도 조사 결과

설문내용	순위	항목	비율	설문내용	순위	항목	
현재 직무에 가장 필요한 업무능력은 무엇인가?	1	문서작성 및 처리	49.8%	과목별 업무수행에 도움이 되고 있는 정도는?	상위 5과목	응급구조	
	2	장비 및 시스템관리	22.1%			수상레저기구 운용	
	3	항해·기관술	9.9%			항해·기관 시뮬레이션	
	4	경리업무	6.5%			수상인명구조	
	5	법집행 능력	5.3%			훈련함 실습	
이론 및 실습의 적정 비율은?	1	이론30%, 실습70%	34.2%		~	하위 5과목	교통레저
	2	이론20%, 실습80%	24.9%		예산회계		
	3	이론40%, 실습60%	18.1%		핵심가치		
	4	이론50%, 실습50%	13.8%		실무중국어		
	5	이론70%, 실습30%	5.9%		법학교육		
	6	이론60%, 실습40%	2.8%				

Table 39 신입순경(227기) 현업적용도 조사 결과

설문내용	순위	항목	비율	설문내용	순위	항목	
현재 직무에 가장 필요한 업무능력은 무엇인가?	1	문서작성 및 처리	63.8%	과목별 업무수행에 도움이 되고 있는 정도는?	상위 5과목	응급구조	
	2	장비 및 시스템관리	17.1%			수상인명구조	
	3	법집행 능력	6.1%			보고서·업무포탈	
	4	항해·기관술 응급환자 처치 등	4.7%			항해·기관 시뮬레이션	
	5	경리 업무	2.3%			수상레저기구 운용	
이론 및 실습의 적정 비율은?	1	이론30%, 실습70%	35.2%		~	하위 5과목	교통레저
	2	이론20%, 실습80%	25.7%		예산회계		
	3	이론50%, 실습50%	14.9%		핵심가치		
	4	이론40%, 실습60%	10%		실무중국어		
	5	이론70%, 실습30%	8.1%		법학교육		
	6	이론60%, 실습40%	5.7%				

교육효과 조사결과를 종합해보면, 교육 수료 후 현장 배치 이후 곧바로 활용할 수 있는 업무시스템 사용법, 보고서작성법 등과 같은 교육의 선호도가 높은 것을 알 수 있다. 법령, 업무이론 등 해양경찰의 업무 특성상 꼭 필요하지만 초임 순경에게는 업무현장에서 많이 활용되지 않는 교육훈련은 현업에의 적용 정도를 낮게 평가하는 것으로 볼 수 있다.(정상만 외, 2014)

이는 설문조사가 임용 후 6개월 후의 졸업생을 대상으로 실시된 관계로 임용 직후의 담당업무 내용이 설문조사 결과에 많은 영향을 미쳤을 것으로 보인다. 신임순경이 임용 직후 현장업무 수행에 당장 필요한 내부전산망(업무포탈) 활용법이나 보고서 작성 등의 교육 필요성을 다소 높게 평가했다고 볼 수 있다.

이론과 실습에 있어서는 과반 이상이 실습의 비중을 70% 이상으로 확대할 것을 요구하고 있었다. 실습형 교육 중에서는 훈련함 실습에 대한 효과가 가장 높다고 응답하였다. 이는 대부분의 졸업생들이 임용 이후 경비합정이 첫 근무지가 되고, 함정운용과 관련된 직무능력을 가장 먼저 요구받게 되는 근무특성이 반영된 결과라고 볼 수 있다. 이와 함께 관서실습의 결과도 높은 점수를 기록하였는데 이를 바탕으로 볼 때, 현장실습 내지는 OJT를 확대하는 방안에 대한 검토도 필요하다고 하겠다.

향후 좀 더 체계적이고 정확한 교육효과 분석을 위해서는 조사대상을 임용 직후의 졸업생에서부터 어느 정도 현장업무를 파악했다고 볼 수 있는 임용 후 2년이 경과한 졸업생까지 확대할 필요가 있다. 동시에 체계적이고 주기적인 현업적용도 조사를 통해 교육효과에 대한 데이터를 축적하고 이에 대한 분석을 바탕으로 교육훈련 체계의 점진적인 개선이 이루어져야 할 것이다.

5.2.2 현업적용도 조사 개요

신임순경 교육훈련 과정에 대한 체계적인 효과성 분석과 직무상관성 조사를 위해 최근에 해양경찰교육원에서 신임순경 교육과정을 수료하고 임용한 227기부터 231기 신임순경 896명을 대상으로 현업적용도 조사를 실시하였다.

설문조사는 모바일(네이버 폼)을 통해 전파되고 집계되었으며, 7월 1일부터 7

월 31일까지 한 달간 진행하였다. 현업적용도 조사에는 Table 39와 같이 전체 대상인원 896명 중 446명이 설문조사에 응답하여 49.78%의 응답률을 보였다.

Table 40 현업적용도 설문조사 응답률

기수	전체인원	응답인원	응답률(%)
227기	203	62	30.54%
228기	120	69	57.50%
229기	193	102	52.85%
230기	164	108	65.85%
231기	216	105	48.61%
계	896	446	49.78%

먼저 조사대상의 특성을 파악하기 위해서 Table 40과 같이 성별, 연령, 졸업 기수, 근무지역, 현재 근무부서 등에 대한 분석을 실시하였다. 성별의 경우 해양경찰 업무 및 조직구조의 특성상 남자가 83.86%로 대부분을 차지하였으며, 연령의 경우 20대 후반(53.59%)에서 30대 초반(31.39%)이 가장 높은 빈도를 차지하였다.

졸업기수별로 살펴보면 최근에 졸업한 기수의 응답률이 다른 기수에 비해 비교적 높았으며 그중에서도 230기의 응답률(65.85%)이 가장 높았다. 근무지역의 경우 각 지방청별 근무인력에 비례하여 신입순경이 배치된 점을 고려해 볼 때, 이를 반영하여 분포가 고르게 나타났다.

근무부서별로 살펴보면 신입순경이 임용 이후 순환근무를 최초로 시작하는 함정(63.23%)과 파출소(20.18%)에 근무하는 인원이 월등히 높게 나타났다.

근무부서 중 기타부서로 조사된 인원들의 세부근무지는 각 해양경찰서의 구조대, 중앙특수구조단, 항공단, 특공대 등이다. 대부분이 해당분야에 경력을 갖춘 인력들이 특별 채용되어 임용 후 배치된다. 이들 부서는 업무의 특수성으로 인해 유사한 근무지에 근무하는 기간이 상대적으로 길다

Table 41 현업적용도 조사대상 특성

구 분		빈도(명)	비율(%)	기타
성별	남자	374	83.86	-
	여자	72	16.14	
연령	25세 미만	23	5.16	평균연령 29.8세
	25 ~ 30세	239	53.59	
	31 ~ 35세	140	31.39	
	36 ~ 40세	39	8.74	
	41세 이상	5	1.12	
졸업 기수	227기	62	13.90	전체 응답률 49.78%
	228기	69	15.47	
	229기	102	22.87	
	230기	108	24.22	
	231기	105	23.54	
근무 지역	중부청	171	38.34	-
	서해청	108	24.22	
	남해청	43	9.64	
	동해청	67	15.02	
	제주청	49	10.99	
	기타	8	1.79	
근무 부서	함정	282	63.23	현장부서 (함정, 파출소) 83.41%
	파출소	90	20.18	
	사무실	47	10.54	
	기타	27	6.05	

5.2.3 조사결과 분석 - 학습자 특성

학습자특성 중 교육과정에 적극적으로 참여했는지에 대한 응답은 Table 41과 같이 전체 평균(3.342)에 비해 높게 나타났다. 41세 이상과 230기에서 높은 비율로 나타났다. 기수별로는 최근에 수료한 기수가 상대적으로 높게 나타났으며, 현재 사무실 및 기타부서에 근무하고 있는 직원의 점수가 더 높게 나타났다.

Table 42 2017년 현업적용도 조사 결과 (학습자특성 1)

(질문) 교육과정에 관심을 갖고 적극적으로 참여하였습니까?				
설문응답 빈도	계층별 분석	평균		
<p>The bar chart displays the frequency of responses for five categories: '매우 그렇다' (126), '그렇다' (178), '보통' (118), '아니다' (11), and '매우 아니다' (13). The x-axis represents the number of respondents, ranging from 0 to 200.</p>	전체	3.884		
	성별	남	3.887	
		여	3.881	
	연령	25세 미만	3.957	
		25-30세	3.853	
		31-35세	3.936	
		36-40세	3.763	
		41세 이상	4.200	
	기수	227	3.833	
		228	3.666	
		229	3.863	
		230	4.019	
		231	3.924	
		근무지	함정	3.858
			파출소	3.844
	사무실		4.021	
	기타		4.000	

구분	빈도(명)	비율(%)
매우 아니다	13	2
아니다	11	2
보통	118	26
그렇다	178	39
매우 그렇다	126	28

학습자특성 중 교육내용의 이해도에 대한 응답은 Table 42과 같이 전체 평균 (3.342)에 비해 다소 높게 나타났다. 연령별로는 41세 이상에서 이해도가 높았다고 응답하였으며, 성별, 기수별로는 유사한 점수가 나타났다.

위 두 가지 설문조사 문항의 조사결과만 놓고 보면, 교육훈련에 대한 적극적인 참여와 전반적인 교육훈련 내용에 대한 이해도가 있었다고 보인다.

Table 43 2017년 현업적용도 조사 결과 (학습자특성 2)

(질문) 교육과정에서 학습한 내용을 전반적으로 이해하셨습니까?				
설문응답 빈도	계층별 분석		평균	
<p>The bar chart shows the frequency of responses for each category: '매우 그렇다' (63), '그렇다' (172), '보통' (176), '아니다' (25), and '매우 아니다' (10). The x-axis represents the number of respondents, ranging from 0 to 200.</p>	전체		3.560	
	성별	남	3.551	
		여	3.568	
	연령	25세 미만	3.609	
		25-30세	3.559	
		31-35세	3.579	
		36-40세	3.526	
		41세 이상	3.800	
	기수	227	3.600	
		228	3.507	
		229	3.618	
		230	3.454	
		231	3.657	
	근무지	함정	3.606	
		파출소	3.456	
		사무실	3.468	
		기타	3.720	
	구분	빈도(명)	비율(%)	
매우 아니다	10	2		
아니다	25	5		
보통	176	39		
그렇다	172	38		
매우 그렇다	63	14		

학습자특성 중 교육내용의 이해도에 대한 응답은 Table 43과 같이 전체 평균

(3.342) 수준의 점수가 나타났다. 연령별로는 41세 이상에서 학습내용의 적용에 대한 자신감이 높게 나타났으며, 공채 기수와 파출소에 근무하는 응답자가 학습내용의 적용에 대한 자신감이 비교군에 비해 다소 약한 것으로 조사되었다.

이는 채용 이전의 사회적 경험과 특별채용된 인력들이 가지고 있는 경력 등이 개인적인 업무적용 자신감에 일부 영향을 미친 것으로 보인다.

Table 44 2017년 현업적용도 조사 결과 (학습자특성 3)

설문응답 빈도			계층별 분석		평균
			전체		3.318
			성별	남	3.312
여	3.320				
			연령	25세 미만	3.435
				25-30세	3.303
				31-35세	3.336
				36-40세	3.237
				41세 이상	3.800
			기수	227	3.433
				228	3.188
				229	3.441
				230	3.139
				231	3.410
				232	3.410
			근무지	함정	3.372
				파출소	3.144
				사무실	3.234
				기타	3.520

구분	빈도(명)	비율(%)
매우 아니다	13	2
아니다	59	13
보통	196	43
그렇다	128	28
매우 그렇다	50	11

5.2.4 조사결과 분석 - 교육훈련 설계

교육훈련설계 중 학습내용의 업무 관련성에 대한 점수는 Table 44와 같이 전체 평균(3.342) 보다 다소 낮게 나타났다. 연령이 많아질수록 높은 점수를 보였으며, 공채 기수와 남자 교육생, 파출소에 근무하는 응답자가 비교군에 비해 학습내용이 업무와 관련성이 더 부족하다고 느끼는 것으로 조사되었다.

Table 45 2017년 현업적용도 조사 결과 (교육훈련설계 1)

(질문) 교육과정에서 학습한 내용이 실제 본인의 업무와 관련성이 있었습니까?			계층별 분석		평균
설문응답 빈도					
			전체		3.109
			성별	남	3.097
				여	3.117
			연령	25세 미만	2.783
				25-30세	3.160
				31-35세	3.114
				36-40세	3.000
				41세 이상	3.600
			기수	227	3.050
				228	3.043
229	3.176				
230	3.037				
231	3.229				
근무지	함정	3.170			
	파출소	2.956			
	사무실	3.106			
	기타	3.120			

구분	빈도(명)	비율(%)
매우 아니다	25	5
아니다	87	19
보통	183	41
그렇다	113	25
매우 그렇다	38	8

교육훈련설계 중 학습내용이 본인의 업무에 실질적인 도움이 되었느냐는 질문에 대한 응답 점수는 Table 45와 같이 전체 평균(3.342) 보다 다소 낮게 나타났다. 41세 이상을 제외하고는 3.1점 전후의 응답점수를 보였고, 공채 기수의 응답자, 파출소 및 사무실 근무자가 각각의 비교군에 비해 학습내용의 실질적인 도움에 대해 다소 부정적으로 생각하고 있는 것으로 나타났다.

Table 46 2017년 현업적용도 조사 결과 (교육훈련설계 2)

(질문) 교육과정에서 학습한 내용이 본인의 업무에 실질적 도움이 되었습니까?				
설문응답 빈도		계층별 분석		
		전체	3.125	
		성별	남	3.116
			여	3.131
		연령	25세 미만	3.130
			25-30세	3.168
			31-35세	3.064
			36-40세	3.053
			41세 이상	3.800
		기수	227	3.033
			228	3.072
			229	3.206
			230	3.092
			231	3.190
		근무지	함정	3.177
			파출소	3.022
사무실	3.043			
기타	3.160			
구분	빈도(명)	비율(%)		
매우 아니다	23	5		
아니다	83	18		
보통	186	41		
그렇다	120	26		
매우 그렇다	34	7		

5.2.5 조사결과 분석 - 조직환경 특성

조직환경특성 중 학습내용의 적용기회에 대한 응답 점수는 Table 46과 같이 전체 평균(3.342) 보다 낮게 나타났다. 41세 이상을 제외하고는 대부분의 응답자가 2.9점대의 응답점수를 보였고, 성별, 기수에 구분 없이 대다수의 응답자가 학습내용의 적용기회에 대해서는 부정적으로 인식하고 있는 것으로 나타났다.

Table 47 2017년 현업적용도 조사 결과 (조직환경특성 1)

(질문) 교육과정에서 학습한 내용을 적용할 기회가 자주 주어졌습니까?			
설문응답 빈도	계층별 분석	평균	
	전체	3.019	
	성별	남	3.022
		여	3.011
	연령	25세 미만	2.739
		25-30세	3.076
		31-35세	2.921
		36-40세	3.053
		41세 이상	3.400
	기수	227	2.917
		228	2.971
		229	3.167
		230	2.991
		231	2.962
	근무지	함정	3.064
		파출소	2.867
사무실		2.979	
기타		3.000	
구분	빈도(명)	비율(%)	
매우 아니다	28	6	
아니다	111	24	
보통	168	37	
그렇다	105	23	
매우 그렇다	34	7	

조직환경특성 중 학습내용의 실무적용 노력에 대한 응답 점수는 Table 47과 같이 전체 평균(3.342) 보다 높게 나타났다. 대부분의 응답자가 매우 높은 점수를 기록하였으며, 41세 이상, 공채 기수의 응답자가 비교군에 비해 비교적 높은 점수로 학습내용의 실무적용에 대한 노력을 하고 있다고 응답하였다.

교육과정 참여도, 교육내용 적용 노력도 등 응답자 개인적인 성향과 노력도에 대한 질문에서는 다른 문항에 비해 비교적 높은 점수가 기록되었다.

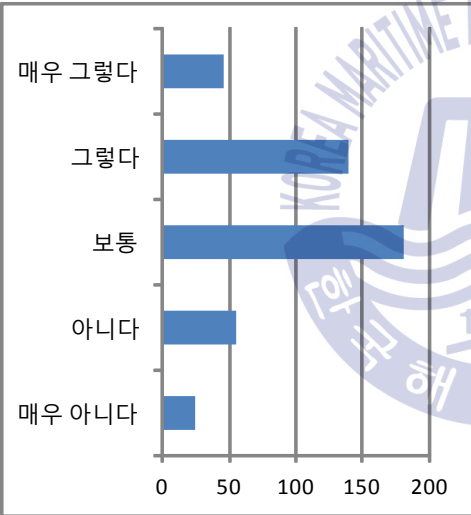
Table 48 2017년 현업적용도 조사 결과 (조직환경특성 2)

(질문) 교육과정에서 학습한 내용을 실무에 적용하려고 노력하십니까?			
설문응답 빈도	계층별 분석	평균	
	전체	3.779	
	성별	남	3.777
		여	3.779
	연령	25세 미만	3.565
		25-30세	3.752
		31-35세	3.850
		36-40세	3.737
		41세 이상	4.400
	기수	227	3.783
		228	3.812
		229	3.510
		230	3.944
		231	3.845
	근무지	함정	3.770
		파출소	3.767
사무실		3.809	
기타		3.880	

구분	빈도(명)	비율(%)
매우 아니다	11	2
아니다	16	3
보통	113	25
그렇다	226	50
매우 그렇다	80	17

조직환경특성 중 학습내용의 실무적용의 주변 직원들의 지지에 점수는 Table 48과 같이 전체 평균(3.342) 보다 다소 낮게 나타났다. 25세 미만에서 특히 낮은 점수가 기록되었으며, 여성, 228기 이전 기수, 파출소 근무자의 응답자가 비교군에 비해 주변 직원들의 지지가 다소 부족하다고 인식하고 있는 것으로 나타났다.

Table 49 2017년 현업적용도 조사 결과 (조직환경특성 3)

(질문) 상사, 동료, 부하 등이 학습한 내용을 적용하는 것에 지지를 보내고 도움을 주었습니까?			
설문응답 빈도	계층별 분석	평균	
	전체	3.296	
	성별	남	3.301
		여	3.288
	연령	25세 미만	2.826
		25~30세	3.307
		31~35세	3.307
		36~40세	3.316
		41세 이상	3.800
	기수	227	3.133
		228	3.058
		229	3.324
		230	3.500
		231	3.276
	근무지	합정	3.305
		파출소	3.244
사무실		3.298	
기타		3.240	

구분	빈도(명)	비율(%)
매우 아니다	24	5
아니다	55	12
보통	181	40
그렇다	140	31
매우 그렇다	46	10

5.2.6 조사결과 분석 - 직무관련성

직무관련성 중 학습내용의 직접적인 업무 관련성에 대한 점수는 Table 49와 같이 전체 평균(3.342) 보다 낮게 나타났다. 25세 미만에서 특히 낮은 점수가 기록되었으며, 근무지 중에서는 파출소와 기타부서에서 교육내용의 업무 관련성이 낮다고 인식하고 있는 것으로 나타났다.

Table 50 2017년 현업적용도 조사 결과 (직무관련성 1)

(질문) 교육과정에서 구성된 교과목 및 학습내용들이 업무와 직접적으로 관련이 있습니까?			
설문응답 빈도	계층별 분석	평균	
	전체	3.123	
	성별	남	3.113
		여	3.128
	연령	25세 미만	2.739
		25-30세	3.147
		31-35세	3.171
		36~40세	3.053
		41세 이상	3.400
	기수	227	3.000
		228	3.159
		229	3.137
		230	3.102
		231	3.200
	근무지	합정	3.174
파출소		3.022	
사무실		3.106	
기타		3.040	

구분	빈도(명)	비율(%)
매우 아니다	26	5
아니다	84	18
보통	176	39
그렇다	126	28
매우 그렇다	34	7

직무관련성 중 교육과정에서 교육자료 제공이 충분했는지에 대한 점수는 Table 50과 같이 전체 평균(3.342) 보다 다소 높게 나타났다. 연령이 많아질수록 점수가 높게 나타났으며, 기타부서에서 비교적 높은 점수가 나타났다.

교육에 필요한 자료와 정보의 제공에 대해 비교적 긍정적으로 인식하지만, 교육내용의 직무 연관성에 대해 다소 낮은 점수의 응답을 한 것을 고려할 때, 교육훈련 내용에 대한 개선보완이 필요할 것으로 분석된다.

Table 51 2017년 현업적용도 조사 결과 (직무관련성 2)

(질문) 교육과정에서 교육에 필요한 자료나 정보를 충분히 제공하였습니까?			
설문응답 빈도	계층별 분석	평균	
<p>The bar chart displays the frequency of responses for the question '교육과정에서 교육에 필요한 자료나 정보를 충분히 제공하였습니까?'. The x-axis represents the number of respondents (빈도) from 0 to 200, and the y-axis represents the response categories: 매우 그렇다, 그렇다, 보통, 아니다, and 매우 아니다. The bars show the following approximate frequencies: 매우 그렇다 (54), 그렇다 (164), 보통 (161), 아니다 (51), and 매우 아니다 (16).</p>	전체	3.431	
	성별	남	3.435
		여	3.423
	연령	25세 미만	3.174
		25-30세	3.394
		31-35세	3.471
		36-40세	3.553
		41세 이상	3.600
	기수	227	3.433
		228	3.754
		229	3.304
		230	3.306
		231	3.438
	근무지	함정	3.433
		파출소	3.322
사무실		3.468	
기타		3.600	

구분	빈도(명)	비율(%)
매우 아니다	16	3
아니다	51	11
보통	161	36
그렇다	164	36
매우 그렇다	54	12

직무관련성 중 교육내용이 담당업무에 필요한 내용을 반영했는지에 대한 점수는 Table 51과 같이 전체 평균(3.342) 보다 낮게 나타났다. 연령이 많아질수록 점수가 높게 나타났으며, 231기와 함정 및 기타부서 근무자를 제외하고는 대부분이 3점 전후의 점수를 기록하였다. 최근 기수에서 다소 높은 점수를 기록한 것을 고려할 때, 그동안의 교육훈련 내용의 개선·보완이 직무상관성을 높이는 방향으로 이루어졌다고 분석해 볼 수 있겠다.

Table 52 2017년 현업적용도 조사 결과 (직무관련성 3)

(질문) 교육과정에서 교육 내용이 본인이 담당하고 있는 업무에 필요한 내용을 반영하였습니까?			
설문응답 빈도	계층별 분석	평균	
	전체	3.115	
	성별	남	3.102
		여	3.124
	연령	25세 미만	2.957
		25-30세	3.134
		31-35세	3.136
		36-40세	3.079
		41세 이상	3.400
	기수	227	3.033
		228	3.101
		229	3.088
		230	3.046
		231	3.305
	근무지	함정	3.167
		파출소	3.022
사무실		3.000	
기타		3.240	

구분	빈도(명)	비율(%)
매우 아니다	31	6
아니다	86	19
보통	158	35
그렇다	138	30
매우 그렇다	33	7

5.2.7 조사결과 분석 - 촉진 및 장애요인

학습내용의 현장 적용 시 장애요인에 대한 설문에서는 Table 42와 같이 대다수의 인원이 학습내용과 현업의 차이를 장애요인으로 인식하고 있었다.

Table 53 2017년 현업적용도 조사 결과 (현업적용도 촉진 및 장애요인 1)

질문 : 학습한 내용을 업무현장에 적용하는데 어떠한 장애요인이 있습니까? (중복 체크 가능)							
구분		이해 부족	학습내용 현업차이	실천의지 부족	과중한 업무	구성원 비협조	기타
전체		49	276	8	84	41	17
성별	남	38	222	7	73	34	15
	여	11	54	1	11	7	2
연령	25세 미만	1	18	-	2	2	2
	25-30세	29	147	4	42	24	13
	31-35세	13	89	2	30	13	2
	36~40세	5	19	2	11	2	3
	41세 이상	1	3	-	1	-	-
기수	227	4	39	4	10	5	-
	228	10	45	-	15	4	4
	229	6	50	2	24	18	3
	230	14	74	1	26	6	2
	231	15	68	1	11	8	11
근무지	함정	35	170	5	49	30	16
	파출소	8	58	1	19	8	2
	사무실	5	32	-	13	1	2
	기타	1	16	2	5	2	-

그 다음으로는 과중한 업무, 이해의 부족과 구성원의 비협조 순이었다. 기타 내용의 경우 조직문화의 경직성 등 구성원의 비협조와 연관된 의견이 주요내용

이었다. 장애요인 조사를 통해 다시 한 번 교육훈련 효과성의 지속적인 개선 필요성을 인지할 수 있었으며, 과중한 업무와 구성원의 비협조의 경우 최하위 직급인 순경의 조직 내 위치 및 업무특성이 조사에 어느 정도 반영된 것으로 보인다.

학습내용의 현장 적용 시 촉진요인에 대한 설문에서는 Table 53과 같이 구성원이 협조가 가장 필요하다고 인식하고 있는 것으로 나타났다.

Table 54 2017년 현업적용도 조사 결과 (현업적용도 촉진 및 장애요인 2)

질문 : 학습한 내용을 업무에 성공적으로 적용하는데 필요한 지원사항 또는 촉진요인은 무엇이라고 생각하십니까? (중복 체크 가능)						
구분		교육훈련 강화	업무경감	지속적 자극	구성원 협조	기타
전체		78	97	87	127	53
성별	남	73	80	75	97	46
	여	5	17	12	30	7
연령	25세 미만	2	5	3	10	3
	25-30세	43	45	46	72	32
	31-35세	25	38	29	33	14
	36-40세	7	7	9	10	4
	41세 이상	1	2	-	2	-
기수	227	14	14	16	14	4
	228	6	22	15	16	10
	229	18	27	13	30	12
	230	22	18	23	30	12
	231	18	16	20	37	15
근무지	합정	54	63	55	77	32
	파출소	10	21	13	32	11
	사무실	11	7	10	14	5
	기타	3	6	9	4	5

그 다음 순으로 다양한 의견이 고르게 나타났다. 기타 내용으로는 실습교육의 강화, 교육기간 연장 등 교육훈련 내용의 개선 필요성에 대한 의견이 대부분을 차지하였다.

신임순경 교육훈련의 효과가 현장부서에서 잘 나타나기 위해서는 교육훈련 내용과 현업과의 차이를 극복하기 위한 노력과 함께 학습내용의 적용을 위해서 구성원의 협조 등 조직문화의 개선도 병행할 필요가 있음을 알 수 있다.

5.2.8 조사결과 분석 - 기타 건의사항

기타 건의사항으로는 교육훈련 내용을 실제 현장업무와 좀 더 연관성을 가지도록 편성하고 운영해 달라는 의견이 가장 많았다. 이는 객관적인 설문응답 결과에서도 드러나는 내용으로 건의사항에서도 관련된 내용이 가장 많았다.

교육훈련의 편성 비율과 관련해서는 실습 및 훈련에 편성되는 시간을 좀 더 확대해 달라는 의견이 많았으며, 관서실습 등 실제 업무현장을 경험할 수 있는 시간을 확대해 달라는 의견이 많았다. 관서실습과 관련해서는 업무현장을 경험한 이후에 관련된 교육훈련을 진행하는 것이 더 바람직하다는 다수의 의견이 있었다.

교육훈련 내용에 있어서는 실질적인 현장업무와 동떨어졌다는 의견과 함께 좀 더 직무상관성을 높여달라는 의견과 교육훈련 과정운영을 일시적인 사정에 따라 변경하지 말고 기존 계획에 따라 진행해 줄 것을 요청하는 의견도 있었다. 교육기간에 있어서는 다소 길다는 의견이 많았으며 특히, 공채채용 기수에서 교육기간 단축에 대한 의견이 많았다. 교육과목 등에 대해서는 다수의 응답자가 교육과목과 평가가 너무 많아 축소가 필요하다고 의견을 제시하였다.

그 밖에 의견으로는 현장의 조직환경이 신임과정에서 학습한 내용을 적용하는 한계가 있다는 의견과 함께 조직문화 개선이 필요하다는 의견, 신임순경의 업무범위가 제한되어 교육훈련 내용의 현업적용도를 생각하기 곤란하다는 의견, 임용 후 직무교육 기회 확대 등의 의견이 일부 있었다.

5.3 시사점

교육만족도 및 현업적용도 설문조사를 통해 해양경찰 신입순경 교육훈련 과정의 운영과 내용적인 측면에서 개선의 필요성이 있음을 인지할 수 있었다. 특히, 교육만족도의 경우 교육과정의 개편 이전의 만족도에 비해, 개편 이후에 교육생의 만족도가 더 저하되었다는 것은 주목할 만하다. 다수의 조사에서 교육생들은 훈련실습 교육의 확대를 요구하고 있었고, 실습교육의 만족도가 이론교육에 비해 상대적으로 더 높았음에도 불구하고 실습훈련 중심으로 개편된 교육과정 전반에 대한 만족도가 더 낮아졌다는 것은 세부적인 내용과 운영 측면의 수정·보완이 뒤따라야 한다는 것을 말해준다고 볼 수 있다.

현업적용도 조사결과에 있어서도 Fig. 13과 같이 전체 항목 중에서, 교육훈련 내용이 실질적인 업무와 얼마나 연관이 있고 도움이 되는지를 묻는 교육훈련 설계 항목이 가장 낮은 점수를 기록하면서 개편된 교육훈련 내용의 개선 필요성을 다시 한번 확인해 볼 수 있었다.

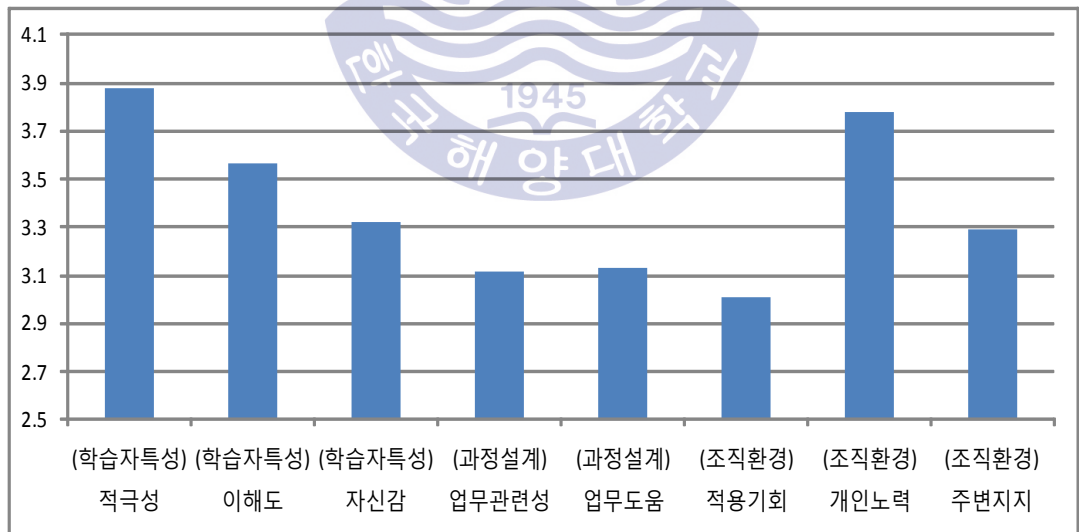


Fig. 13 현업적용도 조사 항목별 결과

현업적용의 장애요인으로 Fig. 14와 같이 ‘학습내용과 현장업무와의 차이’를 지목한 교육생이 월등히 많았다는 것도 주목할 만하다.

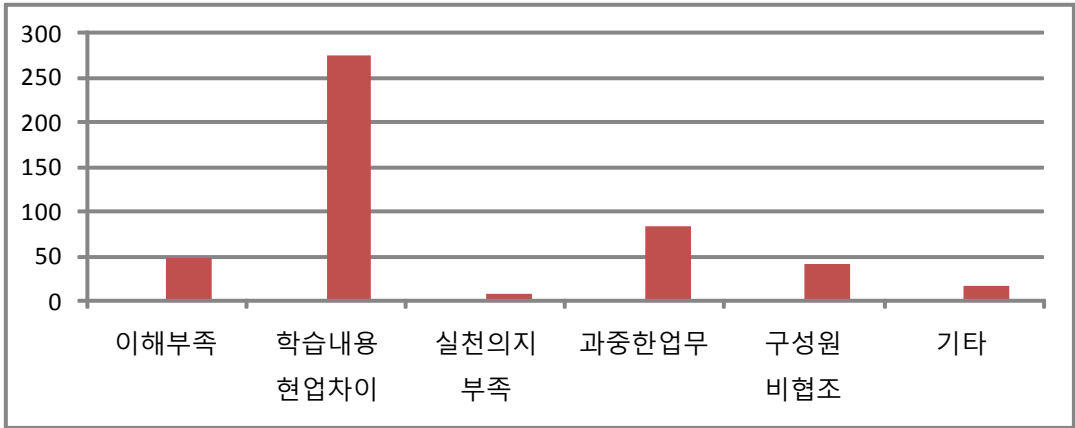


Fig. 14 현업적용 장애요인 조사 결과

물론, 각 조사의 모든 항목에서 보통 이상의 점수가 나타났고, 이는 신입과정의 교육훈련이 어느 정도 효과성을 가지고 있다고 볼 수 있겠으나, 신입순경이 조직 내에서 차지하는 위치와 임용 직후 직면하는 제한된 업무내용들을 감안하더라도 현재 진행하는 교육훈련이 개선되어야 할 필요성은 확실해 보인다.

해양경찰교육원에서는 매년 교수요원과 교육생의 피드백을 통해 신입순경 교육훈련 과정의 세부내용을 지속적으로 개선하고 있으며, Fig. 15와 같이 최근 기수일수록 교육훈련설계 분야의 현업적용도 조사 결과가 다소 높아지는 추세는 이러한 개선의 효과로 생각해 볼 수 있겠다. 그러나 세부적인 교육훈련 내용에 대한 개선에 그치지 않고, 앞으로 신입순경 교육훈련 체계 전반에 대한 좀 더 근본적이고 중·장기적인 개선방안을 검토해 볼 필요가 있다고 하겠다.

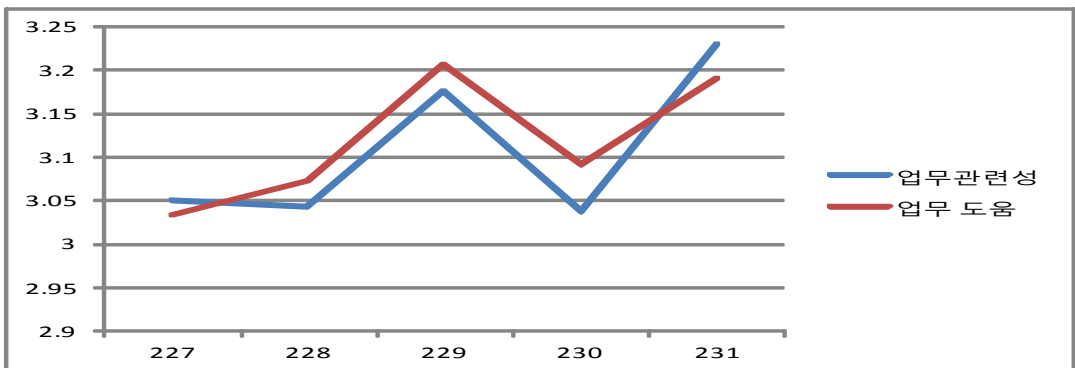


Fig. 15 현업적용도(교육훈련설계 분야) 기수별 결과

끝으로, 설문조사를 통한 통계분석의 경우 타당성, 신뢰성 등에 대한 검증절차가 필요하나, 본 연구의 설문조사 분석에서는 기본적인 추세와 단편적인 비교 분석만이 이루어진 점은 설문조사 결과 분석의 한계로 지적될만하다. 그러나 교육 직후에 이루어지는 교육만족도 조사와 임용시기가 오래된 기수의 현업 적용도 조사의 경우 과거에 조사된 데이터를 활용할 수밖에 없고, 현업에 임하는 직원들을 대상으로 충분한 시간을 가지고 설문조사를 실시할 수 없는 상황 등을 고려할 때, 어느 정도는 이러한 한계 속에서 유의미한 시사점을 도출할 수밖에 없었음을 밝혀 둔다.



제 6 장 해양경찰 신입 교육훈련의 효과성 제고 방안

6.1. 커리큘럼(Curriculum) 측면

커리큘럼(Curriculum)에 있어서는 먼저 교육기간을 좀 더 연장할 필요가 있어 보인다. 신입과정에서는 해양과 선박에 대한 전문지식과 직무능력이 충분히 배양되도록 충분한 시간을 확보할 필요가 있는 것이다. 이는 많은 선행연구에서도 지적되었던 부분으로 일본과 중국 유사기관의 비간부 신입과정의 경우 최소 1년 이상의 교육기간으로 신입 교육과정을 운영하고 있다.

그러나 현재 해양경찰교육원의 교육훈련 시설 및 인프라, 각종 국내 정책환경 등 주변 여건상 현재의 52주 수준 이상으로 교육기간을 늘리는 것은 한계가 있어 보인다. 또한 신입순경 교육생의 평균나이가 30세 전후인 점과 현장배치 이후 인력활용 기간을 감안하면 임용 전의 교육훈련 기간을 1년 이상으로 늘리는 것은 조직 내부의 인력운영 차원에서도 바람직하지 않다고 할 것이다.

이에 대한 근본적인 해결책은 비간부 직원을 양성하는 독자적인 대학 수준의 교육기관을 설립하여, 고등학교를 졸업한 인원을 입학시켜 약 2년간의 전문적인 교육훈련을 통해 해양경찰 비간부 인력을 양성하는 것이다. 하지만 이는 여러 가지 정책적인 검토와 장기간의 시간이 소요되는 것으로 실현가능성이 단기간 내에는 높지 않다. 따라서 52주라는 현재의 교육훈련 기간을 유지하거나 오히려 축소하고, 해양경찰관으로서의 기본소양과 해양, 선박에 대한 전문성 배양에 집중하는 방향으로 교육훈련 내용의 조정방안을 제시하고자 한다.

Fig. 16.과 같이 신입과정의 교육훈련 내용 중 분야별 실무지식과 관련된 내용을 과감히 축소하고 해양경찰관으로서의 기본소양과 선박운용술을 중심으로 해양 및 선박에 대한 전문지식과 훈련실습 시간을 확대 편성하는 것을 제안한다. 미국 해안경비대의 비간부 교육훈련 체계를 차용하여, 임용 전 신입순경에게 필요한 기본소양과 체력, 그리고 해양과 선박에 관련한 내용으로만 편성하여 집중적으로 교육하고, 부족한 실무지식은 OJT 및 임용 후 단계적인 직무교

육을 의무적으로 수료하게 하여 보완하는 교육훈련체계를 구축하는 것이다.

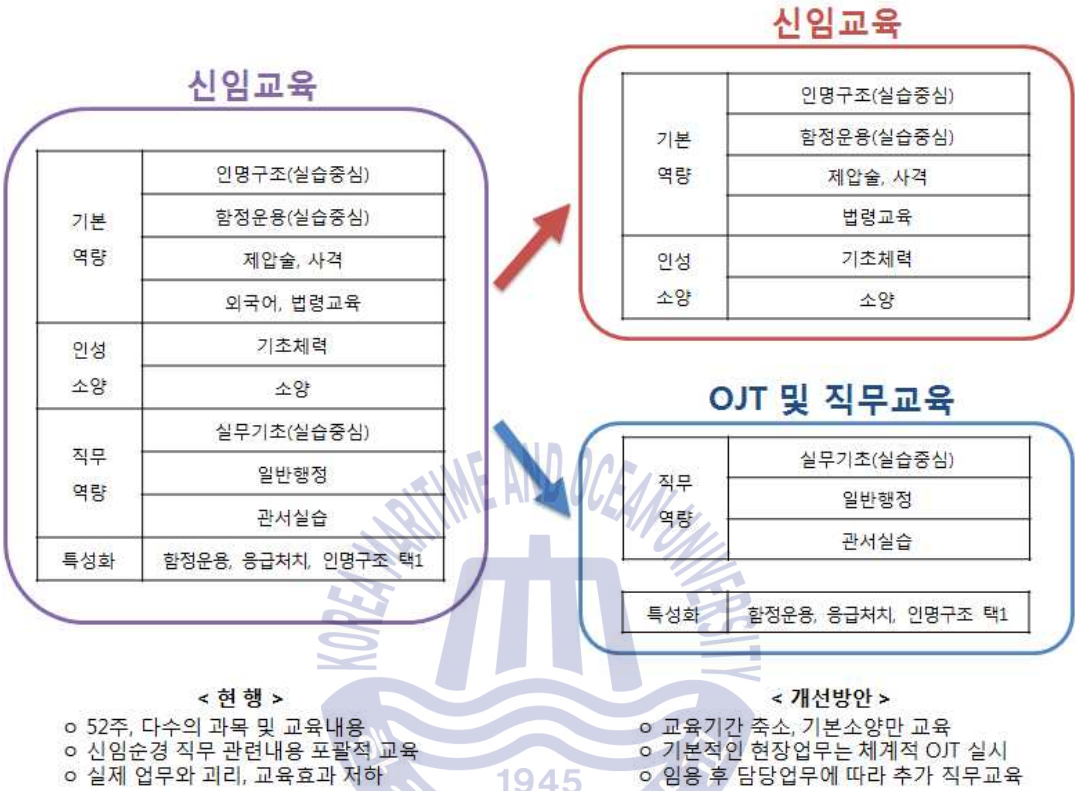


Fig. 16 신입순경 교육훈련 커리큘럼 개선 방안

축소 대상이 되는 교육훈련 내용으로는 관서실습 등을 포함한 실무와 관련된 내용, 업무포털 등과 같은 각종 시스템 사용 교육, 중국어 등 외국어와 관련된 교육, 컴퓨터 활용과 연관된 정보화 교육 등을 들 수 있겠다. Table 54에서 보면 직무역량 교육이 전체 약 30%의 교육시수를 차지하는데 이와 관련된 교육 내용은 모두 OJT와 임용 이후의 직무교육으로 전환할 수 있을 것으로 보인다. 10주간의 특성화 교육 또한, 신입순경 과정에 편성되기 보다는 전문적인 직무 교육으로 전환되어야 할 교육내용이라고 할 수 있다.

정보화 교육 역시 개인적인 학습과 실습이 가능하고, 외국어 교육의 경우 단기간의 교육으로는 관련된 역량을 확보하기 곤란하다는 점과 외국어 분야의 특별채용이 이루어지고 있는 실정을 감안하면 신입순경 교육훈련 내용에서 우선

적으로 축소되어야 할 교육내용으로 보인다.

Table 55 해양경찰 신입순경 교육시수 현황

분야	교육내용	교육시수			
		공채 (52주)	특채 (39주)		
기본 역량	인명구조(실습중심)	154	43.88%	133	52.93%
	합정운용(실습중심)	359		307	
	제압술, 사격	90		64	
	외국어, 법령교육	85		84	
인성 소양	기초체력	59	7.65%	91	16.74%
	소양	61		95	
직무 역량	실무기초(실습중심)	199	28.38%	173	30.33%
	일반행정	106		94	
	관서실습	140		70	
특성화	합정운용, 응급처치, 인명구조 택1	315	20.09%	-	-
총계		1,568	100%	1,111	100%

실무와 관련된 교육내용은 교육원에서 이루어지는 교육훈련만으로는 교육생들에게 실질적으로 그 필요성을 느끼게 하는 것이 힘든 반면에, 관서실습 등 업무현장을 경험한 이후에는 교육생들의 학습동기가 향상되는 점을 고려할 때, OJT 그리고 임용 후 직무과정을 통해 실무와 관련된 내용을 학습하는 것이 교육의 효과성과 현장 적용성에도 훨씬 유리할 것이다. 이는 다양한 업무분야 중에서 임용 전에는 어느 업무를 담당하게 될지 모르는 상황임을 고려할 때, 교육의 효율성을 높이는 방안이 되기도 할 것이다.

입직경로별로 달리하던 교육기간도 동일하게 적용되어질 필요가 있다. 공채 및 특채 인력별로 상이하게 적용되는 교육기간은 상호간에 불평등하다는 인식을 불러일으킬 수 있고, 각각의 교육기간 운영으로 하계휴가, 원양항해 일정, 연간 주요일정 등에 일관성을 상실하거나 이를 넘어 기수별 교육훈련 내용 자체가 달라지는 경우가 종종 발생하고 있다.

모든 신입순경의 교육과정은 동일한 기간과 내용을 적용하되 항공, 특임, 응

급구조사 등 특수한 분야에 있어서는 임용 이후 적용되는 직무교육 과정에서 교육내용을 차별화하고 심화하는 것이 바람직할 것이다. 신입순경 교육과정에서는 기본소양, 체력, 해양과 선박에 대한 기본지식을 동일하게 적용하고 필요한 전문지식들은 임용 후 직무교육에서 학습하게 한다면 대부분 신입과정의 교육기간과 교육내용의 통일이 가능할 것이다.

신입순경 교육기간이 축소되면 현장에 필요한 인력을 신속하게 수급할 수 있는 부가적인 효과도 있다. 현재 조직 내부의 인력수급 사정상 일시적으로 교육기간을 단축⁵⁾하여 운영하는 상황을 감안할 때, 현실적으로도 시급한 도입이 검토되어야 할 것이다.

교육내용 구성에 관련해서는 이론과 실습의 비율을 조정할 필요가 있다. 교육훈련 현장에서 훈련과 실습의 중요성이 증대되고, 단순한 이론교육은 개인학습이나 사이버교육과 같이 강의실이 아니더라도 충분히 학습할 수 있는 환경이 조성되고 있다. 또한, 교육생들의 설문조사 결과에서도 실습교육에 대한 만족도와 확대를 요구하는 의견이 다수를 차지하고 있었다. 교육시설과 교육기간이 허용하는 범위 안에서는 기존에 이론 강의와 교육교재 등으로 대체되었던 교육내용을 각종 시설을 이용하여 실질적인 훈련 및 실습을 하는 것이 교육훈련의 효과성과 그 지속성을 높이는 방안이 될 수 있을 것이다.

6.2. 교수요원 측면

교육훈련의 진정한 효과는 적합한 교육과정 개설, 교과목 편성, 교육생 선발 등과 함께 사명감 있는 교수진이 가담할 때 거둘 수 있다.(황두철, 2003) 일반적으로 교수는 교육훈련에 있어서 지식의 전달자로서 교육생의 지식과 능력을 증진시키는데 주요한 역할을 담당한다.(남성열, 1998) 교수가 되기까지는 요구되는 학위 취득 이외에도 많은 연구 활동과 강단에서의 강의경력 그리고 학계에서의 인격과 경력이 인정되어야 한다.

5) 올해부터 증원되는 해양경찰 신규인력을 현장에 즉각적으로 배치하기 위하여 기존 교육기간을 축소하여 운영하는 방안이 2017년 하반기부터 검토되어 시행 중에 있음

이에 비해 해양경찰교육원의 교수요원은 내부직원을 활용하여 현장업무를 통해 쌓인 경험과 생동감 있는 실무지식을 조직 내부의 업무능력 배양을 위해 교육생들에 전하고 분야별 연구 활동을 통해 내부 정책에 활용할 수 있는 내용들을 제언하는 사람으로 일반적으로 이해되는 교수에 준하는 전문성과 연구 성과를 기대하기는 어려운 것이 사실이다. 또한, 내부직원을 교수요원으로 활용하고 있는 현실상, 이론적인 성격이 강한 일부 분야에 있어서는 외부강사에 비해 전문성이 다소 떨어질 수밖에 없고, 교수요원의 잦은 인사이동에 따라 교육과정의 일관성을 가지고 운영되지 못하는 것이 문제점으로 지적되고 있다.

교육훈련 프로그램을 잘 만들어도 이를 현장에서 전달하는 교수요원이 적합하지 않으면 교육훈련 효과가 현저히 저하 될 것이다. 아울러, 신입교육에 있어서는 단순한 현장의 경험과 지식 외에 전문적인 분야에 대한 교육훈련 내용을 전달할 수 있는 전문성을 갖춘 교수요원이 필요하다. 따라서 가장 먼저 해양경찰교육원에 전임 교수요원을 확보하기 위한 제도적인 방안 마련이 필요하다. 형사법, 행정법, 해양이론, 응급처치 등 전문적이고 교육훈련에 지속성이 필요한 분야에 대해서는 외부 전문가 초빙을 통한 전임 교수요원을 운영할 필요가 있어 보인다.

이와 동시에 내부 직원을 교수요원으로 배치할 경우 선발 절차를 더 엄격하게 할 필요가 있다. 현재의 선발위원회를 개최하는 것 이외에 각 분야별 교수요원희망자에 대하여 관련된 교육훈련과 평가를 통해서 기본적인 역량과 자질을 검증하고 일정 수준 이상을 갖춘 직원을 교수요원으로 활용하여야 할 것이다. 또한, ‘교수요원 양성 과정’과 같은 교육과정 운영을 통해서 과정을 이수하고 과정 중의 평가를 통과한 자질 있는 내부직원들을 교수요원 인력풀로 관리하고 있다가, 교수요원 수요 발생 시 이러한 인력풀 내에서 적합한 인재를 우선적으로 선발하는 제도적 장치가 마련되어야 한다.

교수요원의 배치는 일반적인 인사발령과는 분리하여 관리하고, 교수요원 선발 절차에 있어서는 시스템을 통한 선발이외에 지휘관 등의 인사권 행사를 통한 인사발령을 제한하여야 할 것이다. 이렇게 선발된 교수요원들은 분야별로 이론적인 전문성을 갖추었다기보다는 관련된 현장 실무경험이 더 중요시되는

자리인 만큼, 현장에서의 실무경험과 최신의 현장상황을 교육생들에게 전달하기 위하여 최대 근무연수를 3년으로 제한할 필요가 있다. 또한, 교육만족도, 교수기법, 교수안, 연구활동 실적 등에 대한 교수요원 평가를 매년 엄격히 실시하고, 평가 결과에 따라 성과를 부여함과 동시에 일정수준 이하의 점수를 기록한 사람은 교수요원 자격의 박탈을 적용할 필요가 있다.

교수요원이 체계적으로 관리된다는 전제 하에 교수요원에 대한 인센티브도 개선될 필요가 있다. 엄격한 선발절차와 매년 실시되는 교수평가를 통과하여 교수요원으로 근무하는 사람에게는 근무평가에 가점을 주는 등의 그동안과 비교하여 다소 파격적인 보상이 동시에 주어져야 할 것이다. 이러한 엄격한 시스템과 파격적인 인센티브를 통해 교수요원의 역량과 자질은 제고될 것이고, 조직 내에서 존경과 함께 더 역량 있는 인재가 교수요원이 되기를 희망하는 선순환의 구조를 만들 수 있을 것이다. 이것은 궁극적으로 해양경찰 교육훈련의 효과를 제고하는데 주요한 역할을 할 것으로 판단된다.

Table 56 교수요원 선발 및 관리체계 개선 방안

구분	현행	개선 방안
교수요원 선발	<ul style="list-style-type: none"> ▶ 전임 교수요원 武 ▶ 사전인력풀 無, 희망자 모집 ▶ 일반적인 인사발령으로 교수요원 배치 ▶ 교수요원에 대한 역량, 자질 등 사전 검증 미흡 	<ul style="list-style-type: none"> ▶ 외부전문가 교수요원 영입 ▶ 사전 인력풀 형성 (지정된 교육·평가 이수) ▶ 일반적인 인사발령과 분리 (별도의 선발절차 운영) ▶ 엄격한 선발절차 시행 (역량, 자질, 경력 등 평가)
교수요원 관리	<ul style="list-style-type: none"> ▶ 교수요원 근무기간 제각각, 안정적 교수·연구업무 곤란 ▶ 형식적 교수평가, 평가결과 실질적인 활용 無 ▶ 교수요원 인센티브 無 	<ul style="list-style-type: none"> ▶ 근무기간(최장 3년) 제한 (최신의 현장경력 유지) ▶ 교수요원 평가 강화 (기준미달자 자격 박탈) ▶ 파격적인 인센티브 부여 (근평 가점, 우선 보직 등)

아울러 교수요원이 강의하는 교육훈련 내용을 일관성 있고 체계적으로 관리해 나갈 수 있는 교육훈련 시스템도 구축되어야 한다. 현재는 일원화되고 공식적인 교수안이 없어 교수요원의 지식과 경험에 비추어 교육훈련 내용이 달라지는 경우가 종종 있다. 이를 개선하기 위해서는 각 과정별로 필요한 과목별 교육훈련 내용을 어느 정도 미리 지정해 놓고, 여기에 적합한 교수요원을 엄격히 선발하여 배정하는 것이 필요하다고 할 것이다. 단순한 인사발령을 통한 배치로는 각 교육훈련 내용에 적합한 교수요원을 적절히 배치하는데 한계가 있어왔다. 따라서 최초 교육설계시에 적합한 교육훈련이 실제 교육현장에서 진행되기 위해서는 그에 부합하는 교수요원의 선발과 배치가 우선되어야 할 것이다.

6.3. 교육훈련기관 조직운영 측면

현재의 해양경찰교육원이 운영되기 이전에는 해양경찰만의 특성을 가지고 교육훈련 과정을 운영하는 독자적인 교육훈련 기관의 설립이 해양경찰 인력양성에 있어서 가장 큰 선결과제였다. 그러나 이후 해양경찰만의 교육훈련기관을 운영하게 되었고 해양경찰교육원이 여수로 신축 이전한 이후에는 최신의 훈련 실습 시설 등 교육훈련 인프라가 대거 확보되면서 하드웨어 측면에서의 기반은 일정 수준 이상으로 갖추었다고 할 것이다.

단, 외국의 사례, 선행연구 검토 및 본 연구를 통해서 문제점으로 발견된 바와 같이, 신입과정의 분리 운영을 통한 전문성 강화의 문제는 아직 해결되지 않고 있다. 해양경찰은 군인, 경찰, 소방 등 유사한 계급조직 중에서 유일하게 비간부 및 간부 신입과정을 동일기관에서 동일한 교수요원으로 운영하고 있고, 현직 직원들의 직무교육 과정까지 병행하고 있어 비간부 신입과정만의 전문성과 독립된 교육훈련을 보장받지 못하는 실정이다.

신입과정, 직무과정, 외부과정에 같은 시설 및 교수요원이 활용되면서 상대적으로 신입과정에 대한 집중도가 저하되고, 계급조직의 특성상 간부 및 비간부 교육생의 통합교육으로 조직 내 각자의 역할 수행을 위한 독자적인 교육훈련 진행을 곤란하게 만들고 있다. 또한, 동일한 교육시스템과 동일한 교수요원에 의한 동일한 교수안과 교육내용으로 진행되는 교육훈련은 해양경찰 신입순경

교육과정만의 특성을 고려한 커리큘럼의 개발을 저해하고 있다.

따라서 장기적으로는 해양경찰 신입순경 과정만을 운영하는 별도의 교육훈련 기관이 운영될 필요가 있다. 단, 해양경찰 조직의 규모와 신입 교육생의 수요를 고려해 볼 때, 유사기관과 같이 다수의 교육훈련기관을 운영하기는 아직 적합하지 않을 수 있다. 이에 단기적으로는 현재 해양경찰교육원의 조직체계를 수정하여 간부와 직무교육 그리고 비간부 교육과정 운영을 전담하는 각각의 부서와 교수진을 운영하는 것이 바람직하다고 할 것이다.

현재 이론(인재개발과) 및 훈련실습(교육훈련과)을 전담하는 부서로 나누어진 조직체계에서 Fig. 17과 같이 신입(비간부)과정과 직무과정(신입간부 포함)을 전담하는 부서로의 개편 또는 신입순경 과정의 전담부서를 운영하는 등 조직 구조상에 반영이 이루어지거나, 이것이 현실적으로 어렵다면, 최소한 신입순경 과정을 운영하는 인력과 교수요원만이라도 직무과정과 분리하여 신입순경 과정에 집중하도록 할 수 있는 인력운영 방안이 마련되어야 할 것이다. 이를 위해서는 추가적으로 소요되는 인력의 증원 등 교수요원의 추가 배치도 함께 고려되어야 하며, 앞서 제시한 바와 같이 커리큘럼이 개편되어야 신입과정에는 교양과 선택운용술 위주의 교수요원이 배치되고 직무교육에는 실무 분야별 교수요원이 배치되는 등의 조직 및 인사차원에서의 실질적인 분리운영이 가능할 것이다.

동일한 인력이 다수의 교육과정을 운영하면 전문성이 떨어질 뿐만 아니라 각 교육과정 운영에 대한 집중도가 저하된다. 이는 교육효과와 교육운영만족도 저하로 이어지고 여기에 대한 책임성과 개선의지 또한 약해질 수 있다.

따라서 신입순경 과정의 분리운영을 통해 과정 운영에 대한 전문성과 집중도를 제고하고 책임관계를 명확히 하여 지속적인 개선·보완이 이루어지도록 해야 할 것이다. 과정별로 전담부서 내지 그룹을 운영하게 되면 과정운영에 대한 전문성 및 책임성의 제고뿐만 아니라 그동안 동일한 과정을 두 개의 부서에서 나누어 진행하면서 발생하는 교육내용의 중복성 문제도 해소할 수 있을 것으로 보인다. 또한 각 과정별 교육효과에 대한 피드백과 개선이 용이해 질 것이다.

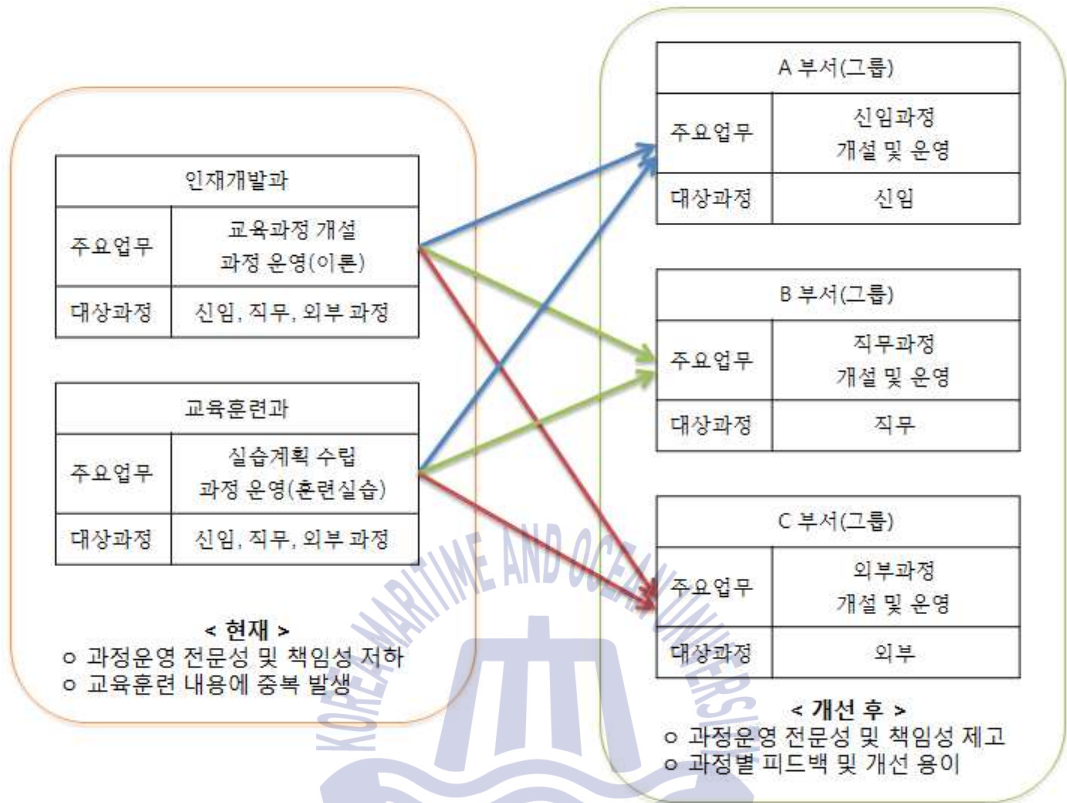


Fig. 17 해양경찰교육원 조직운영 개선 방안

6.4. 교육훈련 시설·장비 측면

교육훈련 시설 및 장비를 지속적으로 개선해 나가야 할 필요가 있다. 해양경찰교육원이 여수로 확대 이전하면서 다양한 훈련실습 시설들을 구축하였으나, 일부 훈련시설은 이전까지 적용해보지 않은 시설들인 관계로 그 효용성과 활용방안에 대한 검증이 충분히 이루어지지 않은 상태이다. Table 56와 같이 실제로 모의선박훈련장의 기울기훈련장, 해상구조잠수훈련장의 구조훈련장, 챌린지코스 훈련장 등은 국내에서는 최초로 구축되어 운영하는 훈련장으로 최초 설계시에 계획했던 훈련실습 내용에서 현재 많은 부분이 보완되고 개선되어 운영되고 있으며, 앞으로도 효용성 및 개선방향에 대한 검증이 지속적으로 이루어져야 할 것이다.

오염방제훈련장에 선체과공 누출방지 훈련, 사격훈련장에 요동치는 시설위에서의 사격훈련, 함포시뮬레이션 훈련장에 실제 함포의 분해정비 훈련, 모의선박 훈련장에 단정 양·하강 및 퇴선훈련, 드론 시뮬레이션 훈련 등은 설계 시에는 반영되지 않았던 훈련 시설들로 새로운 훈련실습 내용의 필요성에 따라 추가적으로 관련시설을 구축하여 진행하고 있는 훈련들이다.

지금까지 개발되고 개선·보완된 훈련실습 외에도 향후 현장의 업무수요, 업무환경의 변화 등을 반영한 다양한 훈련실습의 필요성이 발생할 것이다. 현재에도 선박 등선훈련, 심해잠수 훈련, 대형 드론의 운용훈련 등이 추가적으로 그 필요성이 논의되고 있는 실정이다. 앞으로 이러한 교육훈련 수요를 분석하고 새로운 교육훈련 내용을 개발하여, 그에 필요한 교육훈련 시설을 개선 및 구축해 나가야 할 것이다.

Table 57 훈련실습 시설 및 장비 개선·보완 현황

구 분	세부 내용	신규 개발 훈련
모의선박 훈련장	▶ 고속 단정 및 대빗 추가 설치 ▶ 구멍뚫목 및 거치대 구비	단정 양·하강 훈련 퇴선 훈련
사격훈련장	▶ 트랩펄린, 승마기구 등 구비	단정 및 해상 사격훈련
시뮬레이션 훈련장	▶ 20mm 발칸 추가 설치	함포 분해 및 정비 실습
오염방제 훈련장	▶ 선체과공 유출훈련장 설치	선박 유출유 봉쇄훈련
해상구조잠수 훈련장	▶ 등선용 로프 및 사다리 설치	해상 등선 훈련
기관정비 훈련장	▶ 고속보트 엔진(선외기) 구비	선외기 엔진정비 실습
수상레저 훈련장	▶ 카약, 고무보트 등 구비	무동력장비 인명구조 훈련
정보화실습장	▶ 무인항공기(드론) 시뮬레이터 구축	드론 운용 실습

나아가 최근 주목받고 있는 가상현실(VR, Virtual Reality) 또는 증강현실(AR,

Augmented Reality) 기술을 활용한 훈련실습 장비 등을 도입하여 최대한 현장과 유사한 환경 속에서 훈련을 실시하는 방안도 고려되어야 할 것이다.

이러한 장비는 선박침몰, 선박화재, 무장 테러세력의 진압 등 위험성으로 인해 실질적으로 현장감 있는 훈련이 불가능한 상황을 가상공간에서 재현하고 여기에 대한 대응훈련을 진행할 수 있다는 장점이 있다. 이러한 훈련장비는 이미 많은 부분에서 연구가 이루어지고 있으며, 상용화 단계 이전에서 교육훈련 현장에 조기 도입에 대한 검토가 이루어져야 할 필요가 있다.

6.5. 효과성 평가·환류 측면

해양경찰 조직 내에서 교육훈련이 차지하는 비중은 아직까지 그리 크지 않다. 최초 해양경찰의 신설 때부터 현재에 이르기까지 전반적으로 조직이 확대되고 발전해나가는 과정에서 외형의 확대와 업무영역의 확장에 비해, 그에 따르는 교육훈련 분야의 발전은 아직 그에 못 미치는 수준이고 교육훈련에 대한 조직 내부의 인식 또한 그리 높지 않은 것이 현실이다. 따라서 신입순경의 교육훈련이 좀 더 효과적으로 운영되기 위해서는 교육훈련의 중요성을 내부에서부터 인식하고 여기에 필요한 정책적 자원이 우선적으로 투입되는 조직문화를 먼저 만들어 가야 할 것이다.

교육훈련 내용이 지속적으로 발전해 나갈 수 있도록 교육훈련의 효과성에 대한 평가와 그에 따른 피드백도 주기적으로 행해져야 할 것이다. 교육목표에 부합하는 교육설계와 교육내용의 평가를 통한 교육훈련 체계를 지속적으로 개선·보완하고, 주기적인 현업적용도 조사를 통해 교육훈련의 효과와 직무상관성을 제고해 나갈 수 있는 발전적인 운영체계를 구축해야 할 것이다.

이와 더불어 신입순경이 실제 현장에서 수행하는 업무에 대하여 조직차원에 인력분배 차원의 직무분석이 아닌, 교육훈련 차원에서 어떠한 교육훈련이 필요한지에 중점을 두고 직무분석이 이루어질 필요가 있다. 그리고 이를 분석한 내용이 교육훈련체계로 피드백 될 수 있도록 조직 전체 차원에서의 인프라가 조성되어야 할 것이다.

Table 58 교육훈련 효과성 제고 방안 (요약)

구 분	세부 내용	비고
<p>커리큘럼 측면</p>	<ul style="list-style-type: none"> ▶ 교육내용에서의 선택과 집중 <ul style="list-style-type: none"> - 기본소양 및 선박운용술 중심으로 편성 - 세부적인 실무내용 과감히 축소 - 중국어, 시스템 사용 관련 교육내용 축소 ▶ 훈련실습 위주의 교육훈련 강화 <ul style="list-style-type: none"> - 이론은 개인학습(사이버교육 등)으로 일부 대체 - 실질적인 훈련실습 시간 확대 ▶ 부족한 실무교육의 보완 방안 마련 <ul style="list-style-type: none"> - 실무교육에 OJT 및 직무교육 적극 활용 - 신입과정 이후의 직무교육 의무화 	<p>교육기간 유지(52주) 또는 축소</p>
<p>교수요원 측면</p>	<ul style="list-style-type: none"> ▶ 교수요원 선발절차 강화 <ul style="list-style-type: none"> - ‘교수요원 양성과정’ 운영 등 인력풀 확보 - 인사발령 절차와 분리된 별도의 선발절차 운영 - 교수요원 역량 및 자질 평가·검증 ▶ 교수요원 관리 체계화 <ul style="list-style-type: none"> - 최대 근무기간(3년) 설정, 현장전문성 강화 - 교수요원 평가 강화, 자격 미달자 퇴출 - 파격적인 인센티브 부여, 우수인재 유입 유도 	
<p>조직운영 측면</p>	<ul style="list-style-type: none"> ▶ 신입순경 교육과정 독립 운영 <ul style="list-style-type: none"> - (장기) 독자적인 신입순경 교육기관 운영 - (단기) 별도의 운영부서 및 교수요원 운영 	
<p>시설장비 측면</p>	<ul style="list-style-type: none"> ▶ 지속적인 훈련시설 및 장비 개선·보완 <ul style="list-style-type: none"> - 신규 시설·장비의 효용성 검증 - 현장수요에 맞춘 훈련시설·장비 확충 	
<p>효과성 평가·환류 측면</p>	<ul style="list-style-type: none"> ▶ 학습내용의 현장 적용성 제고 <ul style="list-style-type: none"> - 신입순경의 학습내용 현장적용 장려 - 현장에서의 신입순경 역할에 대한 개선 ▶ 주기적인 교육훈련 효과성 검증 실시 <ul style="list-style-type: none"> - 검증 결과 피드백, 교육훈련의 개선방안 도출 	

제 7 장 결 론

7.1 연구결과의 요약

해양경찰청의 경우 지난 2014년 세월호 사고로 인해 조직이 해체되는 일을 겪기도 하였으나, 아이러니하게도 그로 인해 해양경찰의 존재가치와 그 역할의 필요성이 재조명되는 계기를 만들었고, 2017년 다시 해양경찰청으로 부활하면서 해양에서의 안전관리, 수색구조, 치안관리 등 해양경찰의 역할이 그 어느 때 보다도 국민들에게 주목받고 있는 상황에 직면했다.

국민들의 기대에 부응하고 해양경찰 본연의 임무를 더욱 확실하게 수행하기 위해서는 조직원들의 업무에 대한 직무능력과 전문성을 제고하고 자질을 함양하는 것이 무엇보다도 중요한 과제라고 하겠다. 이를 이루기 위해서는 교육훈련이 제대로 이루어져야 할 것이고, 그 교육훈련 중에서도 해양경찰관으로서 가치관과 자질을 갖추고 현장업무에 필요한 전문성과 직무능력을 최초로 기르는 신입 교육훈련 과정이 가장 중요하다고 할 것이다.

특히, 해양경찰의 업무현장에서 가장 많은 인원을 차지하고 미래 해양경찰의 모습을 만들어 나갈 신입순경에 대한 교육은 해양경찰 조직 내에서 가장 신경써야 할 교육훈련 과정일 것이며, 신입순경 교육훈련에 대한 효과성을 높이는 것은 해양경찰의 직무역량과 전문성을 높이는 길이라고 할 것이다.

이에 본 연구에서는 해양경찰 신입순경 교육훈련 과정의 세부적인 내용을 바탕으로 외국 유관기관의 교육훈련체계와 신입순경 직원들에 대한 현업적용도 조사를 분석하여 교육훈련의 효과를 제고할 수 있는 방안을 제시해 보았다.

해양경찰의 업무 특성과 실제 현장에서 신입순경이 담당하는 업무를 분석해 본 결과 해양과 선박에 대한 전문적인 지식과 기술이 반드시 필요하다는 것을 알 수 있었고, 이러한 역량을 기르기 위해서는 장기간의 전문적인 교육훈련이 수반되어야 한다는 것을 다양한 선행연구 자료를 통해 알 수 있었다. 외국의 유사 교육기관에서는 이러한 특성을 인지하고 신입교육 과정을 최소 2년 이상

유지하면서 해양과 선박운용술을 중심으로 전문적인 교육을 체계적으로 실시하고 있었다.

해양경찰 역시 신입순경 교육을 별도로 운영하고 있었으며 2014년 이후에는 교육훈련 내용을 대폭 개편하여 52주의 기간 동안 신축한 해양경찰교육원의 각종 훈련실습 시설을 활용하여 현장업무에 유사하고 전문적인 교육훈련체계를 갖추고 있었다. 그러나 업무현장에서 요구하는 전문성과 역량을 충분히 갖추기 위해서는 교육기간이 다소 부족한 것으로 보이며, 외국의 유사 교육기관에 비해서도 비교적 짧은 교육기간에 너무 많은 내용을 교육하고 있는 것으로 분석되었다.

해양경찰교육원에서 자체적으로 실시한 교육만족도 조사 결과 등을 분석하고, 최근에 신입순경 교육과정을 수료하고 임용한 직원들을 대상으로 현업적용도 설문조사를 실시한 결과 교육훈련 내용과 운영체계에 대한 개선이 필요하다는 것을 도출해낼 수 있었고, 다양한 문헌들을 설문조사 결과와 함께 분석하고 검토한 결과 해양경찰 신입순경 교육훈련의 효과성을 제고하기 위한 다음과 같은 방안을 제시하였다.

첫째, 커리큘럼에 대한 개편이 필요하다. 현실적으로 교육기간을 52주 이상으로 늘리는 것이 어려운 실정임을 감안하여, 현장업무 수행에 기초가 되는 기본소양, 선박운용술 등을 중점적으로 신입과정 중에 교육하고, 세부적인 실무지식이나 시스템 사용교육 등은 OJT와 임용 후 직무과정을 의무적으로 이수하게 하는 체계를 검토할 필요가 있다. 이와 동시에 중국어, 정보화 교육 등과 같이 단기간에 역량 향상이 곤란하거나 개별적인 학습이 가능한 교육내용은 과감히 축소하여 부족한 교육기간을 좀 더 효율적으로 활용할 필요가 있겠다.

둘째, 교수요원의 체계적인 선발과 관리가 이루어져야 한다. 현재 내부직원의 인사 재배치를 통해 교수업무를 부여하는 관계로, 일부 전문성과 자질이 부족한 교수요원이 유입될 가능성이 존재하고, 일부 이론적인 전문성이 필요한 분야에 대해서는 외래강사에 의존하는 등 일관성 있는 교육훈련이 곤란한 실정이다. 이에 따라 전임 교수요원 운영을 위한 제도 마련과 함께, 내부 교수요원의

선발을 일반적인 인사발령 절차와 완전히 분리할 필요가 있다. 엄격한 기준으로 교수요원을 선발하고, 지속적인 역량 및 자질 평가를 통해 우수한 교수요원을 확보·유지해 나갈 수 있는 기반을 조성해야 할 것이다.

셋째, 신입순경 교육훈련의 전문성과 독창성을 제고할 수 있도록 독자적인 교육기관 운영 내지는 독립된 교수요원 및 교육운영 인력에 의한 독립된 교육과정 운영이 필요하다. 해양경찰 업무 특성에 맞는 독립된 교육훈련기관을 설립하여 운영하고 있지만, 하나의 기관에서 간부 및 비간부 신입과정, 직원 직무과정, 외부과정 등을 동일한 시설과 동일한 교수요원으로 운영하다 보니 각각의 특성을 반영한 교육훈련 진행이 이루어지기 어려운 실정이다. 이에 신입순경 교육훈련 과정만은 독립된 운영체제와 전담 교수요원을 배치하여 과정 운영의 전문성을 제고할 필요가 있겠다.

넷째, 교육훈련 시설 및 장비의 지속적인 개선·보완이 필요하다. 2014년 해양경찰교육원을 여수로 이전하면서 다양한 훈련실습 시설과 장비를 도입하여 운영하고 있고, 일부는 국내 최초로 도입하여 교육훈련에 적용하는 것들이 있다. 이에 대한 운영 효과 검증과 함께 변화하는 현장업무의 특성을 반영하여 교육훈련의 효과를 높여나갈 수 있도록 시설 및 장비의 지속적인 개선·보완이 이루어져야 할 것이다.

다섯째, 지속적인 교육훈련 효과성 제고를 위한 조직 내부적인 노력이 필요하다. 신입순경이 교육훈련을 통해 학습한 내용을 실무에 적용해 볼 수 있는 기회와 환경을 만들어주고, 이를 적극적으로 장려할 필요가 있다. 또한, 교육훈련의 효과에 대한 평가를 현업적용도 조사를 중심으로 실시하고 지속적인 교육훈련체계 개선을 위한 노력을 지속해 나가야 할 것이다.

7.2 연구의 향후과제

그동안 해양경찰 교육훈련 체계에 대한 연구는 있어왔지만 일반 경찰 교육훈련의 연장선상에서 바라보는 시각이 많았고, 해양경찰 신입순경 교육훈련체계에 대한 세부적인 연구는 소수에 불과했다. 특히, 2014년 여수로 해양경찰교육

원을 신축·이전한 이후, 최첨단 훈련실습 시설과 장비를 활용한 새로운 교육 훈련체계에 대한 구체적인 효과성 분석은 찾아보기 어려웠다는 점에서 본 연구에 대한 의미를 부여할 수 있겠다. 그러나 앞으로 관련 연구가 더 발전하고 후속연구가 이어지기를 기대하면서 본 연구의 향후과제를 지적해 보고자 한다.

본 연구는 2014년 이후 신축된 훈련실습 시설을 활용한 개선된 교육훈련 과정에 대한 교육내용 검토와 이와 관련된 교육만족도 및 현업적용도 설문조사를 바탕으로 해양경찰 신입순경 교육훈련 과정을 분석하였다. 이에 따라 2014년 이전 개편되기 이전의 교육훈련 내용에 대한 구체적인 비교연구와 함께 가능하다면 이전 교육훈련 과정의 현업적용도 등에 대한 조사를 비교분석 하는 추가적인 연구가 필요할 것으로 보인다.

정확한 현업적용도 조사를 위해서는 조사 대상자를 비롯하여 동료나 상사에 대한 인터뷰를 동반하는 것이 일반적이다. 그러나 본 연구에서는 설문조사만으로 현업적용도를 조사하여 분석한 관계로 심도 있는 조사와 인터뷰를 통해 얻을 수 있는 데이터에 대한 추가적인 분석이 좀 더 진행될 필요가 있겠다.

또한, 현업적용도 측정과 함께 교육훈련의 효과성을 구체적으로 검증할 수 있는 모듈의 개발이 필요하다고 할 것이다. 해양경찰의 신입순경은 근무하는 부서와 업무가 다양한 만큼 각 업무별로 교육훈련의 효과성을 검증하고 구체적으로 어떠한 교육훈련이 추가되거나 보완되어야 하는지를 분석해 볼 수 있는 교육훈련 효과성 검증 모듈에 대한 연구가 필요할 것으로 보인다.

해양경찰 신입순경 교육훈련의 효과성 제고 방안으로 제시된 내용과 같이 커리큘럼을 기본소양과 선박운용술 중심으로 개선하고 실무지식에 대한 교육훈련을 축소하면 임용 이후에 직무교육을 통해 부족한 실무역량이 보완되어야 할 것이다. 이를 위해서는 현재 해양경찰 신입순경의 직무에 대하여 본 연구에서 진행된 것보다 좀 더 세부적으로 분석하고, 실질적으로 직무능력을 향상시킬 수 있는 OJT 및 전문적인 직무교육을 체계화하는 방안에 대한 연구가 이루어져야 할 것이다. 이와 동시에 개인 수준별로 직무교육을 의무적으로 이수하는 체계에 대한 연구가 병행되어야 할 것이다.

참고 문헌

< 연구논문 >

국가공무원인재개발원, 2016, 교육과정 만족도 및 현업적용도 평가문항 개선 연구

김귀영 외, 2006 “직무능력향상을 위한 공무원교육훈련제도 개선방안”, 서울시정개발연구원

김성겸, 2015, 해양경찰의 교육훈련제도 개선방안에 관한 연구, 중앙대 석사학위논문

김용환, 2004, 해양경찰 교육훈련의 선진화 방안에 관한 연구, 연세대학교 행정대학원 석사학위 논문

김정원, 2011, 공무원교육의 현업적용도 제고방안, 강원발전연구원

김정원 외, 2013, 공무원교육의 현업적용도 영향요인과 정책적 제고방안, 경영과 정보연구 제32권 제3호

남성열, 1998: 82, 경찰교육훈련의 실태분석과 활성화 방안에 관한 연구, 세종대 행정대학원

노호래, 2013, 해양경찰 신입교육훈련제도에 관한 한·일 비교, 한국공안행정학회보 제22권 제2호 통권 제51호, pp 113~153

문경환 외, 2015, 경찰교육의 효과성 측정지표 개발과 적용, 한국경찰연구 제14권 제2호 pp. 65~90

신성근, 2002, 경비합정 교육훈련 개선방안, 순천대 석사학위논문

윤종휘 외, 2003, 한국해양경찰 교육제도의 개선에 관한 연구, 해양환경안전학회지 제9권 제1호 통권 제18호 pp. 79~87

윤성현, 2017, 해양경찰 교육훈련이 현업적용에 미치는 영향, 동국대 박사학위논문

음진경, 2016, 해양경찰 교육훈련시스템 개선에 관한 연구, 한국해양대 석사학위논문

이상열, 2001, 해양경찰 교육제도의 발전방안에 관한 연구, 한국치안행정논집 제8권 제3호, pp. 25~46

임한성 외, 2017, 경찰직무교육훈련프로그램 특성이 현업적용도에 미치는 영향, 한국시큐리티융합경영학회지 Vol.6 No. 2, pp. 33~47

조호대, 2003, 우리나라 해양경찰의 교육훈련 개선방안에 관한 연구, 한국공안행정학회보 제 15호 pp. 199~225

주상현, 2009, 지방공무원교육원 교육훈련체제 현황과 발전방안에 관한 연구, 한국비교정부학보 제13권 제1호(2009.7), pp. 245-268

진종순, 2009 “미국과 우리나라의 고위공무원교육훈련프로그램”, 한국사회와행정연구, 제17권 제1호, p81-108

최희숙, 2017, 중소기업 직무교육훈련 참가자의 현업적용도와 관련변인, 개인 및 조직성과와의 영향관계, 서울대학교 농산업교육과, 박사학위 논문

황두철, 2003: 59, 경찰교육훈련의 실태분석과 발전방안에 관한 연구, 동국대 석사학위논문

Bae, E. K., 2002, A neglected dimension in training evaluation : Training transfer, International Journal of Adult & Continuing Education, 5(2), pp. 89-105

Nadler, L. I., 1986, Designing training programs: the critical events model. Addition-Wesley Publishing co., Inc.

Baldwin, T. T. & Ford, J. K. (1988), “Transfer of training :A review and directions for future research”, Personnel Psychology, 41: 63~105

Roberg, Roy, Kuykendall, Jack@Novak, Kenneth, 2002, Police Management(3rd ed), Los Angeles, California: Ruxbury Publishigh Company.

< 단행본 >

국립재난안전연구원, 2012, 고객만족도 조사 매뉴얼 및 현업적용도 평가 매뉴얼, 국립재난안전연구원

국민안전처, 2016, 국민안전을 지켜온 700일의 발자취(2016 국민안전백서), 국민안전처

김운삼, 2003, 교육학개론, 창지사

김준기, 2007, 세계일류 종합해양관리기관 균형을 위한 미래 발전전략, 서울대학교 행정대학원

노영희 외, 2011, 교육관련 국제기구 지식정보원, 한국학술정보

노호래 외, 2016, 해양경찰학개론, 문두사

박동서, 2001, 인사행정론 (제5판), 법문사

박천오 외, 2004, 인사행정의 이해, 법문사

배호순, 2008, 교육프로그램 평가론, 원미사

성태제 외, 2007, 최신교육학개론, 학지사

순길태, 2017, 해양경찰학개론, 대영문화사

신봉호 외, 2015, 교육학개론, 동문사

유민봉, 2014, 한국행정학 (제4판), 박영사

오정동, 2017, 해양경찰학개론, 서울고시각

정상만 외, 2015, 국민안전처 소속 교육기관 진단 및 발전방안, (사)한국방재학회 연구용역

하동석, 2010, 이해하기 쉽게 쓴 행정학용어사전, 새정보미디어

해상보안청, 2013, 해상보안리포트 2013, 일본 해상보안청

해상보안청, 2014, 해상보안리포트 2014, 일본 해상보안청

해양경비안전교육원, 2015, 2015년도 교육훈련계획, 해양경비안전교육원

해양경비안전교육원, 2016, 2016년도 교육훈련계획, 해양경비안전교육원

해양경비안전교육원, 2017, 2017년도 교육훈련계획, 해양경비안전교육원

해양경찰청, 2014, 2014년도 교육훈련계획, 해양경찰청

해양경찰교육원, 2014, 해양경찰교육원 건립백서, 퓨처월드

Mathis & Jackson, 2003, Human Resource Managemnet, 10th (eds)

Robinson, D. G. & Robinson, J. C., 1989, Training for Impact, SF: Jossey-Bass. Inc.

Thomas, P. Ostrom, 2006, The United States Coast Guard: 1790 to the Present (revised edition), Red Anvil Press

Tom Beard, 2010, The Coast Guard, Universe

U.S. Coast Guard, 2012, Iternational Training Handbook (15 edition), U.S. Coast Guard

Wexley, K. N. & Latham, G. P. (1991), Developing and Training Human Resources in Organization, IL: Scott, Foresman.

< 기 타 >

공무원인재개발법, 법률 제13696호(2015.12.29.), 일부개정

공무원인재개발법 시행령, 대통령령 제28211호(2017.7.26.), 타법개정

경찰공무원교육훈련규정, 대통령령 제28215호(2017.7.26.), 타법개정

정부조직법, 법률 제14839호(2017.7.26.), 일부개정

해양수산부와 그 소속기관 직제, 대통령령 제28120호(2017.6.20.), 일부개정

해양수산부와 그 소속기관 직제 시행규칙, 해양수산부령 제236호(2017.6.20.), 일부개정

해양경찰청과 그 소속기관 직제, 대통령령 제28217호(2017.7.26.), 제정

해양경찰청과 그 소속기관 직제 시행규칙, 해양수산부령 제250호(2017.7.26.), 제정

해양경찰청, 2017, 장관 업무보고, 해양경찰청

해양수산부 홈페이지 (www.mof.go.kr)

해양경찰청 홈페이지 (www.kcg.go.kr)

해양경찰교육원 홈페이지 (edu.kcga.go.kr)

미국 해안경비대 홈페이지 (www.uscg.mil)

미국 해안경비대 대학교 홈페이지 (www.uscga.edu)

일본 해상보안청 홈페이지 (www.kaiho.mlit.go.jp)

일본 해상보안대학교 홈페이지 (www.jcga.ac.jp)

일본 해상보안학교 홈페이지 (www.kaiho.mlit.go.jp/school/)

일본 해상보안학교 모지분교 홈페이지 (www.kaiho.mlit.go.jp/school/moji/)

중국 국가해경국 홈페이지 (www.soa.gov.cn)

< 첨부 >

해양경찰 신입순경 과정 현업적용도 평가 설문지

안녕하십니까?

저는 해양경찰교육원에 근무하는 해양경찰 공무원으로서 해양경찰 신입순경 교육훈련이 실무에서 얼마나 효과적으로 적용되고 있는지에 관하여 연구하고 있습니다.

귀하의 소중한 답변은 향후 해양경찰의 교육훈련 개선 및 바람직한 인재양성에 중요한 기초 자료로 활용될 예정입니다. 본 설문은 총 18개 문항으로 평균 5분 정도가 소요되오니, 다소 번거로우시더라도 솔직하고 진솔한 답변을 부탁드립니다.

이 설문의 내용과 개인신상 정보는 통계법 제33조(비밀의 보호)와 제34조(통계종사자 등의 의무)에 의하여 비밀이 보장되며, 연구와 통계적인 목적 이외에는 절대로 사용되지 않습니다. 감사합니다.

2017년 7월

한국해양대학교 대학원 해양경찰학과

지도교수 : 이은방

연구자 : 김민수

(Tel : 010-5028-0269)

I. 다음은 학습자 특성에 관한 설문입니다. 다음 설문 문항의 해당하는 부분에 표시해 주십시오.

구분	설문내용	매우 그렇지 않다	그렇지 않다	보통이다	그렇다	매우 그렇다
1	교육과정에 관심을 갖고 적극적으로 참여하십니까?					
2	교육과정에서 학습한 내용을 전반적으로 이해하십니까?					
3	교육과정에서 학습한 내용을 적용하는데 자신감이 생기셨습니까?					

II. 다음은 교육훈련 설계에 관한 설문입니다. 다음 설문 문항의 해당하는 부분에 표시해 주십시오.

구분	설문내용	매우 그렇지 않다	그렇지 않다	보통이다	그렇다	매우 그렇다
1	교육과정에서 학습한 내용이 실제 본인의 업무와 관련성이 있었습니까?					
2	교육과정에서 학습한 내용이 본인의 업무에 실질적 도움이 되었습니까?					

III. 다음은 조직환경 특성에 관한 설문입니다. 다음 설문 문항의 해당하는 부분에 표시해 주십시오.

구분	설문내용	매우 그렇지 않다	그렇지 않다	보통이다	그렇다	매우 그렇다
1	교육과정에서 학습한 내용을 적용할 기회가 자주 주어졌습니까?					
2	교육과정에서 학습한 내용을 실무에 적용하려고 노력하셨습니까?					
3	상사, 동료, 부하 등이 학습한 내용을 적용하는 것에 지지를 보내고 도움을 주었습니까?					

IV. 다음은 직무관련성에 관한 설문입니다. 다음 설문 문항의 해당하는 부분에 표시해 주십시오.

구분	설문내용	매우 그렇 지 않다	그 렇 지 않다	보 통 이 다	그 렇 다	매 우 그 렇 다
1	교육과정에서 구성된 교과목 및 학습내용들이 업무와 직접적으로 관련이 있습니까?					
2	교육과정에서 교육에 필요한 자료나 정보를 충분히 제공하였습니까?					
3	교육과정에서 교육 내용이 본인이 담당하고 있는 업무에 필요한 내용을 반영하였습니까?					

V. 다음은 현업적용도 촉진 및 장애요인에 관한 설문입니다. 다음 설문 문항의 해당하는 부분에 표시해 주십시오.

1. 학습한 내용을 업무현장에 적용하는데 어떠한 장애요인이 있습니까?

- ① 이해의 부족
- ② 학습내용과 현업의 차이
- ③ 실천의지 부족
- ④ 과중한 업무
- ⑤ 구성원의 비협조
- ⑥ 기타 ()

2. 학습한 내용을 업무 및 재난현장에 성공적으로 적용하는데 필요한 지원사항 또는 촉진요인은 무엇이라고 생각하십니까?

- ① 교육훈련의 강화
- ② 업무경감
- ③ 지속적인 자극과 컨설팅
- ④ 구성원의 협조
- ⑤ 기타 ()

VI. 다음은 일반사항에 관한 설문입니다. 다음 설문 문항의 해당하는 부분에 표시해 주십시오.

1. 성별 : ① 남 ② 여
2. 연령 : ① 30세 미만 ② 31-40세 ③ 40세 이상
3. 교육기수 : ① 225기 ② 226기 ③ 227기 ④ 228기 ⑤ 229기
⑥ 230기 ⑦ 231기
4. 근무지 : ① 중부부 ② 서해청 ③ 남해청 ④ 동해청
⑤ 제주청 ⑥ 기타
5. 근무부서 : ① 함정 ② 파출소 ③ 사무실 ④ 기타

