

臺灣地區的警察教育現況與展望

發表人：林世當

現職：警政署教育組長

警察大學法學博士候選人

壹、前言

警察職司治安維護，服務社會人群，為政府重要行政之一環，以現代科學之發達，社會變遷之迅速，犯罪手法之翻新，警察人員教育訓練若不能與時俱進，勢將無法適應時代與環境需求，順遂日益艱鉅之警察任務。是以，如何強化警察教育體制，以建立理想的警察教育體系，乃屬當今重要課題。

貳、臺灣地區警察教育之實施現況

警察教育條例自 1950 年 11 月 10 日公布施行後，迭經 4 次修正，使得中央警官學校及警察學校之設立有了法源依據，而警察學校更於 1988 年 6 月 15 日，改制為臺灣警察專科學校，中央警官學校亦於 1995 年 12 月 20 日，改制為中央警察大學，為警察教育改革跨出一大步。

警察教育條例第二條規定：「警察教育，分養成教育、進修教育、深造教育；分別由警察學校、警察專科學校、警官學校辦理。」本文為配合實務需求，再將進修教育分專業教育與升職教育二類，以下僅就臺灣地區現行警察教育實施概況分述之：

一、警察養成教育

(一)臺灣警察專科學校及中央警察大學養成教育現況：

1、臺灣警察專科學校：

(1)專科警員班：招考公立或已立案之私立高級中學或同等學校畢業，或具有同等學力者，實施 2 年專科教育。

(2)專科警員進修班：甄選警員班畢業之現職員警，經補修1年後，取得專科學資。

2、中央警察大學：

(1)本科：招考公立或已立案之私立高級中學或同等學校畢業，或具有同等學力者，實施4年警察幹部教育。

(2)二年制技術學系：招考臺灣警察專科學校專科警員班、專科警員進修班畢業，服務滿2年以上之現職績優佐警，施以2年技職教育。

(二)、課程重點：

- 1、精神教育課程：以品德、倫理等精神教育內涵為課程重點，並加強生活教育，培養團隊精神，建立服務人群之正確人生觀。
- 2、警察專業課程：以警察勤(業)務為課程重點，結合實務需要，灌輸各項警察專業知識。
- 3、法律課程：以法學為課程重點，培育民主法治及依法行政之觀念。
- 4、一般課程：以通識教育、行為科學為重點，培育正確行為準則。
- 5、體技課程：以射擊、柔道、跆拳道、警棍、擒拿、綜合逮捕術、體能訓練等為重點。
- 6、軍訓課程：以基本教練、戰鬥教練為重點。
- 7、實習：分派學生至各警察機關實習警察勤(業)務，印證學校教育並使理論與實務相結合。

(三)教育師資：

- 1、教師之任用，其資格及銓審程序，除依有關法令規定辦理外，應本專才專任原則，遴聘學經歷俱優人員擔任。
- 2、加強師資延攬，重視師資培育，甄選教職員前往國內外學術研究機構進修深造或研習。
- 3、落實學校與實務機關人事交流制度，保持師資人選精壯，建立警察實務課程師資考察訪問實務機關制度，避免理論與實務脫節。

4、建立合理可行師資評鑑制度，勵優汰劣，提升師資水準。

(四)教材編審：

1、編纂：

- (1)警察專業課目應編訂教材，其大小規格應統一，並予編號。
- (2)各課程系統或新增課目，均應先擬訂施教構想，經審查核定後，再行編撰有關課目教材。
- (3)現行使用教材如因修法或實務變更時，均應隨時配合修正。
- (4)每年定期舉辦「教材編修研討會」，釐定教材修編及工作進度。

2、審查：

警察專業教材均須審查通過後，始可使用。審查程序如下：

- (1)初審：由學校組成「教材審查委員會」為之。
- (2)複審：視教材內容、性質分送各有關單位審查。
- (3)審定：視教材內容由校長或報請上級機關核定。

(五)教學方式：

採小教授班、啟發式教學方式，鼓勵學生主動發掘問題，提出見解，培養其思考、分析、組織、研判、推理之能力、其要領如下：

- 1、一般課程：採講解、示範、討論、實作、測驗方式實施。
- 2、實務課程：以在專業教室實施為原則，依案例設計狀況誘導學生實施狀況作業，問題討論，最後由教官提示重點或講評。
- 3、實習教育：由學校協調實務單位實施，並編成輔導考核小組，不定期前往各實務單位瞭解學生實習狀況，協助解決有關問題。
- 4、職前講習：學生畢業前辦理職前講習，聘各級實務單位主管講解實務作法，以利到職後工作之遂行。

(六)教育設施：

- 1、以學校教育長期發展為目標，全盤考量，整體規劃。
- 2、各項設施應切合教學需要，並力求現代化。
- 3、設施維修與增設，兩者應兼籌並顧。
- 4、校區環境應注意美化與整潔。

(七)教育管理：

1、計畫管理：依據警察勤(業)務需要，擬訂年度教育計畫，報奉核定後管制執行。

2、成效管理：

(1)依教育計畫行事曆所訂日程，辦理期中、期末測驗，並依任課教師之隨堂測驗、筆記、抽問等所評定之平時成績，綜合評定學生成績。

(2)就學生日常生活行動及團體活動作為，考核學生操行成績。

二、警察升職教育

各級警察人員於升職前，應汲取現代化行政管理科學等新知識，以提高行政效率及統御領導能力，是為升職教育之目的。各級警察人員的責任不同，其所需要的知能也不相同。為求各級警察幹部的教育切合實際，應於升職以前先受升級教育。日本警察教育及含有此種精神。升級制度與教育密切配合，不僅可加強教育效果，更可增加升級人員的工作能力，誠屬一舉兩得之事。

依警察教育條例第6條及警察人員進修及深造教育實施辦法2、3、6條規定，巡佐班、警佐班、警正班、警監班分屬進修及深造教育，惟審視實務作法，巡佐班、警佐班、警正班、警監班均屬升職教育，本研究遂將巡佐班、警佐班、警正班、警監班均定位為升職教育，茲將其辦理概況分述如下：

(一)、警監班：警監班每年開辦一期，概略介紹如下：

1、教育宗旨：提升高級警官恢宏器識，厚植領導才能，瞭解國家政策，革新工作觀念，培養適任警監職務之高級警政人才。

2、教育對象：遴選警正一階或現任警監人員參加訓練。

3、教育名額：15名。

4、教育期間：全期4個月。

5、教育內容：分政經課程、修養課程、法律課程、警察實務課程、

政訓活動及其他等 6 大類實施。

6、教育方式：

- (1)理論性課程：講演法與討論法並重。
- (2)警察實務課程：學員自行研究為主，實地觀摩為輔。
- (3)專題研究報告：由學員各就警政興革體認擬定專題研究題目，並得應需要實地考察研究，撰寫報告。

7、學員生活輔導：

- (1)學員除應遵守官校各項規章外，並力行生活規範，發揮自動自治精神。
- (2)實施學員長制，以自治方式行之。
- (3)置班主任 1 人，由警察大學教育長兼任，副主任 2 人，分由警察大學學員班主任及警政署薦派警監以上人員擔任，另由警政署督察室派專任駐班 1 人擔任署校聯絡事宜。

8、成績考查：

- (1)結訓前撰寫專題研究 1 篇，不得少於 2 萬字。
- (2)結訓前撰寫讀訓心得 1 篇。
- (3)結訓成績之計算以專題研究佔 70%，器識品德及生活考核佔 30%，合併為總成績，總成績未滿 75 分者，不予結業，不發任何證明文件。

(二)警正班：警正班每年開辦一期，教育計畫為概述如下：

- 1、教育目標：充實警學新知及管理知能，加強協調配合能力，儲備適任台灣省各縣市警察局分局長人才。
- 2、教育員額：甄試擇優錄取。
- 3、教育期間及階段：4 個月。
- 4、教育地點中央警察大學。
- 5、課程內容：
 - (1)管理課程：著重人際關係及領導統御之探討。
 - (2)法律課程：著重警察實用、常用法令之探討。
 - (3)警察實務課程：著重警察勤、業務之探討。

(4) 專題研究報告：針對警察勤、業務蒐集資料，撰寫研究報告。

(5) 綜合研討：聘請專家個案研討及座談。

6、成績計算：

(1) 學業成績之計算，學科測驗佔 70%、專題研究報告成績佔 30%，合併為總成績。

(2) 學科講授 10 小時以上者，各舉行測驗 1 次，未滿 10 小時者，視情形合併 2 科以上舉行測驗。

(3) 受訓期間撰寫專題研究報告 1 篇，不得少於 5 千字。評分標準，問題的分析與檢討佔 40%，研擬具體改進意見佔 40%，文詞結構佔 20%。

7、管理與考核：

(1) 實施學員自治，由學員互選自治幹部。

(2) 受訓期間由警政署督察室、人事室、教育組指派專責駐班人員負責學員考核。

(3) 本班班主任由中央警察大學校長兼任，班副主任由中央警察大學副校長兼任，課務組組長由警政署教育組組長兼任，副組長由中央警察大學教務長兼任，行政組組長由中央警察大學推廣教育中心主任兼任，副組長由該中心隊長兼任。

(三) 警佐班：分第 1、2、3 類組等 3 種，教育計畫概述如下：

1、教育宗旨：充實警官基礎學識，培養適任巡官或同級職務之優秀幹部。

2、教育對象：以參加中央警察大學警佐班甄試及格人員為限。

3、教育員額：共 250 名。

4、教育期限：4 個月。

5、教育內涵：分精神教育、通識課程、法律課程、警察實務課程及其他等 5 類。

6、教育方式：

(1) 理論性課程：以講解、問答、討論為主，其他教學方法為

輔。

(2)專業或技術性課程：以討論、問答、講解、示範、實務演練等方式交互實施。

7、學員生活管理：

(1)學員除應遵守本校各項規章外，並應力行生活規範，發揮自動自治精神。

(2)實施學員長制度，以自治方式行之。

(3)隊職幹部由本校學員班擔任，負品德、思想與生活考核之責。

8、成績考查：

(1)學科凡授課4小時以上者，各舉行考試1次，4小時以下者，得視情形合併舉行綜合性測驗。

(2)結訓前應撰寫結業報告1篇，並舉行讀訓測驗1次，繳交讀訓心得1篇。

(3)結業成績之計算，學科測驗成績佔65%，結訓報告成績佔15%，讀訓測驗及讀訓心得成績佔5%，品德及生活考核佔15%，總成績不滿60分者不予結業，亦不發給任何證明文件。

(四)巡佐班：茲將台灣警察專科學校2006年度短期班教育計畫草案概述如下：

1、教育目標：培養具備擔任派出所主管或相當職務能力之優秀警察幹部，加強領導、管理及任務執行能力，提高工作效率，達成工作任務。

2、教育構想：研習警察勤(業)務及各項基層警察實務，吸收警察學術新知，以培養學員思維判斷、組織管理、領導統御等能力，並採啟發式教學，以達成教育目標。

3、教育對象及人數：現任警佐二階以下，已擔任巡佐(小隊長)或資深且具備升巡佐(小隊長)職務之警(隊)員，計1,200人。

- 4、教育期限：四週。
- 5、教育內容：分綜合運用課程及進修專業課程。
- 6、教育執行：
 - (1)教學編組：以小班制為主，每班 40 至 60 人。
 - (2)生活教育管理：由學員班負責，依相關規定切實輔導，貫徹實施。
- 7、成績考核：
 - (1)期末辦理學科測驗，以查核學員學習成效。
 - (2)期末辦理期末回饋問卷調查，以考核整體教學及學習效果。

三、警察專業教育

由於工商進步，社會繁榮，生活內容繁雜，人類生存和生活的智能愈來愈專門化、複雜化，人類的學習必須透過專業的設計和安排，才能收到效果。警察專業教育可認為是對員警的一種多目標投資，應重視個人才能、秉賦，有效的施以不同的教育，使能充分發展個人之潛能。茲將臺灣地區警察專業教育辦理現況說明如下：

(一) 依據：

- 1、「警察人員進修及深造教育實施辦法」。
- 2、「強化警力加強維護治安重點計畫」。

(二)計畫目標：加強辦理各項專業在職及專業職前訓練，以實務需求為導向，提升專業知識與技能，統合教育訓練資源。

(三)計畫構想：依階層、專業、地區及任務等特性，分層全面實施訓練。

(四)實施方式：

1、辦理專業訓練需求調查訓練需求調查班期性質分類如下：

- (1)類別：分行政、保安、教育、戶口、安檢、外事、民防、交通、經濟、後勤、秘書、督察、保防、公共關係、人事、資訊、法制及其他等類。

(2)階層別：按照職務等級區分。

甲、基層：指警佐二階以下或相當職務人員，如警(隊)員、巡佐、辦事員、事務員、小隊長等職務。

乙、中層：指警佐一階以上，警正三階以下或相當職務人員，如巡官、分隊長、技士、課員、警正課員、分局組長、副分局長等職務。

丙、高層：指警正二階以上或相當職務人員，如局員、秘書、課長等。

(3)依專業別：按專業技能熟練程度區分。

甲、初級：指未曾受過專業訓練人員。

乙、中級：曾受過初級專業訓練合格人員。

丙、高級：曾受過中級專業訓練合格人員。

(4)依任務別：為執行特定任務或配合法令修正辦理講習開設班別。

(五)預期效益：

建立專業訓練體系，全面提升員警執法專業能力，藉以發揮高度工作能力，提升維護治安績效。

除了警政署所規劃之各項專業班期外，另外還有於警察大學所辦理之刑事幹部講習班、人事人員講習班、交通幹部講習班.....等等及於臺灣警察專科學校所辦之刑事人員講習班、消防人員講習班等，皆屬專業教育之範疇。

四、警察深造教育

依據警察教育條例第6條規定：中央警察大學得設警正班、警監班、研究班等辦理現職警察人員深造教育。另依同法第5條第1項第2款規定，並設有碩士班及博士班，另依警政署函頒「計畫八--警察人員教育訓練實施計畫」及上級函頒「公教人員出國進修研究實習要點」規定，並有選送績優人員出國深造教育。茲就研究班、研究

所碩士班、博士班及選送出國深造教育之實施概況略述於下：

(一)研究班：茲將該期教育計畫概述如下：

- 1、教育構想：為培養高級警政人才及加強警政之研究發展特設本班，以政策規劃為導向，進行有關警察制度及實務之研究。
- 2、研究員額：10名。
- 3、研究期間：4個月。
- 4、研究內容：以警察實務專題研究為主(含學理分析、現況檢討及可行對策3大部份。其研究專題如次：
 - (1)犯罪根源之探討及防處。
 - (2)強化警勤區制度。
 - (3)非法聚眾活動之防處。
 - (4)流氓及幫派之取締及疏處。
 - (5)非法槍枝走私之防杜措施。
 - (6)其他有關警察之教育訓練、組織、人事、制度、預算之研究。
- 5、研究方式：
 - (1)依研究專題編組實施，其方式為：
 - 甲、專家指導：就研究小組提出研究需求，學校據以聘請專家、講座指導。
 - 乙、個別研究：由研究員依研究專題，自行蒐集資料進行研究。
 - 丙、集中研討：研究員定期集體研討。
 - 丁、實地考察：視研究專題需要，赴國內、外相關單位考察。
 - (2)研究小組以2至3人為原則，每位研究員任選2個研究專題。
 - (3)研究專題分為期中研究專題及期末研究專題。
- 6、研究考核：小組分別於期中、期末提出專題研究報告，字數不拘，不計成績。
- 7、生活輔導：採自治方式。

(二)研究所碩士班：

警政研究所成立於1970年，初設時有警察行政、刑事科學及犯罪矯治(後改為犯罪防治)等三組，嗣後應實際需要又陸續增設消防

組、交通科學組及安全組等，為肆應時代需求及貫徹系所合一，現今警政研究所之名稱已不復存在，取而代之者係行政警察、刑事警察、犯罪防治、法律學、交通管理、資訊管理及鑑識科學等研究所，其碩士班修業期限 2 至 4 年，應考資格為大學相關科系畢業或具同等學力者，畢業成績及格依法取得碩士學位。茲以行政警察研究所教育計畫為例，將其課程略述如下：

- 1、必修課程：研究方法論、應用統計、書報討論、警察行政研究、刑事法學研究、書報討論、畢業論文。
- 2、選修課程：法學方法論、行政法研究、警察公共政策、犯罪學專題研究、管理科學研究、多變量分析、英美法概論、警察社會學、各國刑事司法制度比較、警察勤務專題研究、警察領導學、大陸法系法學研究、警察財務制度研究、重大警察事故處理、警察法規研究、各國警察制度比較、刑事訴訟法研究、危機處理、公法學研究、警政哲學思想、資料處理、組織發展專題研究、當前治安問題研究、警察人事制度研究。
- 3、本所畢業至少應修畢 24 學分，至多為 42 學分(不含畢業論文 6 學分)。

(三)研究所博士班：

由於國內社會治安及公共安全品質之日趨惡化，因此，建立有關犯罪、社會秩序及相關刑事法律之執法問題之高級研究機構實有其必要性。且由於社會快速變遷，經濟發展及政治民主化等趨勢，國民之教育水準及知識程度普遍提高，因之教育具有犯罪防治理論背景及研究能力之人員以擔任各項刑事司法實務工作或教學，實為時代所必需。鑑此，中央警察大學乃於民國 1994 年增設犯罪防治所博士班，為警察教育開創新頁。之後，陸續成立鑑識科學博士班、警察政策博士班等。

博士班修業期限為 2 至 7 年，其應考資格由內政部會同教育部定之。茲以犯罪防治研究所博士班為例，將其課程概述如下：

- 1、必修課程：犯罪學理論專題研究、刑事司法組織及管理專題

研究、刑事法學專題研究、刑事司法測量及計量方法專題研究。

- 2、選修課程：少年犯罪及少年政策專題研究、少年犯罪心理及輔導諮商策略專題研究、財產犯罪專題研究、幫派及暴力犯罪專題研究、被害人學與無被害人犯罪專題研究、性犯罪專題研究、白領犯罪與經濟犯罪專題研究、國際間犯罪專題研究、刑事司法公共政策專題研究、警察組織管理問題專題研究、犯罪預防理論與政策專題研究、犯罪矯治理論與政策專題研究、矯治機構之經營管理與評估專題研究、比較犯罪矯治制度專題研究、國際刑事司法制度之比較專題研究、生涯輔導專題研究、憲法與行政法學專題研究、法律之經濟分析專題研究、法哲學專題研究、中共監所制度專題研究、質的研究法專題研究、多變項統計分析專題研究、獨立研究。

(四)選送出國深造；

為培育高級人才，1985年起規劃年警政計畫發展方案及後續年警政發展方案，依計畫規定，為培育高級人才，每年甄選優秀幹部出國進修4個月至1年，實施迄今，已選送128人出國取得碩士學位。審視警政5年發展方案及其後續發展方案，警政機關對人才之培養，固然不餘遺力，惟培育方向，係以取得碩士學位為其主要考量，而非以針對實務需求，培育高級專業人才為著眼。長此以往，未來警政機關高級人才培育計畫，充其量僅在培育「語文人才」或「提供碩士學位管道」而已，無法造就警察專才，其對警政工作推展之助益，十分有限。在5年警政計畫發展方案及後續5年警政發展方案實施完竣，目前警政署有關選送績優人員出國深造，悉依警政署1997年5月函頒之「計畫八-警察人員教育訓練實施計畫」及上級函頒「公教人員出國進修研究實習要點」規定辦理。

參、臺灣地區警察教育之現況檢討

有關臺灣地區警察教育體制之缺失，經過長期之觀察，約略如下，謹供參考：

- (一) 依據警察人員管理條例第 11 條規定，警察官職務等階最高列警正三階以上，應經中央警察大學畢業或訓練合格，職務等階最高列警正四階以下，應經警察大學或警察專科學校畢業或訓練合格。準此，基層員警非進警察大學，無法升任警佐一階以上職務，致使優秀高中畢業生縱有志從警，亦不願報考臺灣警察專科學校，造成基層員警素質偏低，雖施以 2 年養成教育，仍難符合民眾期望之水準，影響警民關係及警察形象。另臺灣地區幅員狹小，對於初任警察官之培育，卻有中央警察大學及臺灣警察專科學校兩種教育系統，雖 2 校畢業生初任均以警佐警察官任用，並無官、警之分，惟 2 校之校名不同，易遭外界誤解。且目前 2 校分屬內政部及內政部警政署，影響學制整體規劃，另 2 校教育目標不同，造成課程內容難以完全銜接或有重複現象。
- (二) 警察養成教育性質與一般大專院校不同，其課程與教學內容設計，應針對警察任務與特性；教育目的及各階層教育目標等，縝密規劃課程基準，並律定各階層教育重點，講求教育方法，以提升教育水準與實效。惟肇因學校與實務單位交流困難，學校師資兼任者多，專任者少，警察實務課程師資多屬久任，講授內容或偏重理論或與實務脫節，影響教學成效。
- (三) 警察人員自學校畢業後，普遍未能配合所任職務需要，接受各階段訓練，而在職訓練之教育內容，一般而言有以下缺施：
 - 1、 內容講授偏重於理論，與實務脫節，對實際工作之改進

助益不大。

- 2、 且概念性內容或業務知能介紹太多，未能針對某一主題深入探討。
- 3、 同一課程安排在不同層次的班次，且所聘的講座又往往相同，以致授課內容大同小異，教材也無區隔，無法適應不同層次之個別需要，造成中、高層班次學員認為內從太淺，興趣缺缺，而低層班次學員則艱深難懂，嚴重影響學習效果。
- 4、 缺乏陶冶心性的課程，據研究顯示，層級與職位愈高的人，愈需自我實現的滿足，在其追求自我突破與滿足的過程中，如能提供增進其陶冶心性的機會，對其個人的發展與組織的成長，必然皆有裨益。目前各班期此類課程尚待加強。

(四) 就警察組織結構而言，並非人人都有升遷的機會。因此，階段教育的對象應以足堪造就、有發展潛力者為主。如何發掘有潛力人員，予以升遷及階段教育，究以競爭考試、考核保薦、年資或其他方法藉以甄別，尚無定論及共識。目前警察人員升職，除有特殊功績外，警佐職人員以資績計分為主，考核保薦為輔，警正職以考核保薦與選拔並重，資績分為重要輔助之參據；另對於重要警職(刑警隊長、分局長、北、高市副分局長、縣市警局及港警所督察長、縣市副局長、港警所副所長、局長等)並訂定遴選資格標準。當前警佐班及警正班均係公開甄試取才，再配合施以階段升職教育；至於警監班及高級警政研究班之教育人選係署長圈選決定。上開警正班與警監班之辦理雖屬階段升職教育性質，惟遴訓對象已稍偏離「警察人員進修及深造教育實施辦法」原意，「警正班」原係警佐職升任警正職之深造教育，「警監班」原係警正職升任警監職之深造教育，惟分別變成儲訓分局長人才之「分局長候用班」與儲訓高

級警政領導幹部之「局長深造班」。

- (五) 一般而言，一定的年資、經歷、工作成績（考績、功績）、主管的權衡及適當的考試等標準為決定遴訓階段教育對象之重要依據。前4項標準較無爭議，惟警察人員接受階段教育應否經過考試？及階段考試究為任用考試抑資格考試？卻引起相當爭議。易言之，任用考試是按缺額錄取，逐一分發；資格考試是依成績錄取，列冊候用（儲訓性質）。就「警佐班」、「警正班」實際運作而言，兩班學員均經由考試，結訓後遇缺任用，已非單純的任用考試或資格考試，而是兩面一體，兩者兼具的任用與資格考試。另警監班及研究班均未經甄試程序，是否允當？仁智互見。考諸美、日、德、英等國初、中級警察人員的升遷類採需服滿一定的年資，加上競爭考試並先受一段時日的升職教育後再遴升新職；另高階層警職則較少採用考試。所持理由以高階警官的才幹多屬內蘊的，如魄力、判斷力、領導、才能等，都無法用考試求得正確答案。中、初級人員的才幹多屬智識和技術層次，如法令規章、執行業務方法等，某種程度上可以考試決定之。考試的最大優點是既避免人情困擾，復符合公開、公平、公正、客觀原則，但缺點是用人機關及首長毫無選擇餘地。概想用的人可能考不及格，而通過考試的人可能又不適用。另有部分論者謂具有領導統御能力、辦事經驗、特別技術及處事能力者，並不一定長於考試，而會考試的人，也不一定領導能力好而適合升職。
- (六) 通常階段教育的時間並不超過4個月，所以沒有太長的階段教育，主因在於階段教育的主要目的係希望能勝任升遷的職務即可，因此時間無庸太長。另職務愈低者，一般認為愈需要階段教育，職務稍高，則其需求並不如此殷切。目前巡佐班教育時間1個月；警佐班、警正班、警監班及研究班均4個月。目前各公務人員訓練機構所舉辦的訓練

班次，其期間無一超過6個月者，惟有部分學者認為，欲真正培育一位優良的高級公務員，所用的時間必須較長，至少應有半年以上的密集課程，因此，教育期間長短之爭議，時有所聞。

肆、臺灣地區警察教育之未來展望

一、警察養成教育

(一)增列警察特考錄取者之訓練法源

依據公務人員考試法第3條及其施行細則第4條規定，警政署每年均依用人需求請辦警察特考，由於警察特考係公開競爭考試，除現職警察人員得依規定報名外，一般人士具大專以上學歷者亦得選擇等級類科自由報考。現職警察人員錄取警察特考者，因渠等已具警察學歷，依法可徑予辦理任審銓敘，但一般百姓錄取者，因渠等不具警察學歷，依法無法分發任職。因此，警察教育應增訂錄取警察特考之訓練規定，使警察教育更多元化，且具彈性，以避免警察機關未來用人上的困擾。

(二)研究以警察特考逐步取代養成教育

公務人員任用法第9條規定：「公務人員之任用資格，依下列規定：一、依法考試及格。二、依法銓敘合格。三、依法考績升等。復依公務人員任用法施行細則第2條規定：「本法所稱公務人員，指各機關組織法規中，除政務官及民選人員外，定有職稱及官等職等之文職人員。由此可見，警察人員亦屬應經考試取得任用資格之人員。警察人事制度屬於文官體系，警察人員之任用，應經考試錄取始取得任審資格，殆無疑義。為解決現行警察人員任用「招、訓、用、考」之爭議，應研議逐步以警察特考取代警察養成教育，以斷絕警察黑官根源。

臺灣地區公務人員之任用，係以考試及格者為主體。警察人員人

事體制乃屬公務人員之一環，其用人制度卻與公務人員迥異，自成一格，造成與現行人事體制相悖的怪誕現象。依公務人員任用法第 32 條規定：警察人員之任用，另以法律定之。但有關任用資格之規定，不得以本法牴觸。現行警察人員「招、訓、用、考」之用人方式與公務員「考、訓、用」之體制，存有極大的落差，因而涉及違憲虞慮；因此，為了彌縫兩者間的落差與杜絕警察黑官的產生，以落實公務員「考、訓、用」之用人方式，未來，警察養成教育體制勢需徹底改變，始能合乎法制。其改變作法，以警察特考逐步取代養成教育，或為較佳方式。尤其，自 2006 年起，警察特考應考資格全面開放之後，以警察特考取代養成教育，廣泛吸收社會優秀人才，從實務面以觀，可以節省龐大的教育資源，另從法制面觀察，復可符合憲法考試用人之機制。

(三) 警大與警專合併之必然性考量

中央警察大學與臺灣警察專科學校應合併之議題，長久以來一直發酵，上級也曾介入主導，由此顯見，2 校合併具有相當的支持度。中央警察大學與臺灣警察專科學校合併最主要之考量有下列 5 項：

- 1、節省教育資源，消除官警鴻溝。
- 2、警察人員應具備大學程度，畢業後一律自基層做起。
- 3、新進人員之需求量不大。
- 4、台灣地區幅員狹小。
- 5、有利國家整體發展。

一般不贊成兩校合併的原因有下列 3 點：

- 1、須經長遠思考和審慎評估。
- 2、將警察大學畢業生分發警勤區打擊現職警察人員士氣。
- 3、兩校功能不同，若合併後所有員警皆須施以四年教育，浪費國家資源。

分析贊成與反對警察大學及警察專科學校合併理由，贊成者似已成為主流意見，個人認為，警察大學及警察專科學校合併已成為政策意見，只要下列 3 項意見妥為規劃，其阻力將可消於無形：

- 1、兩校合併後應於一定期間內持續辦理二階段教育，祛除基層進修管道被斷絕的疑慮。
- 2、適切考量兩校合併後畢業學生分發問題，以不低於現行分發待遇為原則。
- 3、合併案應緩和進行而不課進，合併前並應向大眾適切說明，以化解阻力。

二、警察升職教育

(一) 貫徹一般警察職務之先訓後升原則

觀諸美、日、英、德警察等，對於幹部的培育，大抵都以「先訓後升」為主，將升職教育列為升職的必要條件，配合學、經歷，有計畫的加以培訓，列冊候用，期能以公平、公正、公開之甄選方法，來培植人才、拔擢人才。「行政院暨所屬各級行政機關公務人員升遷考核要點」第3條亦規定：各級公務人員之升遷應與考試、學歷、訓練進修、年資、研究發展及考核講懲配合運用。顯見，貫徹一般警察職務之「先訓後升」原則的升職教育，對具有發展潛力之員警及幹部，經考核後，透過警察機關之升職教育，儲訓各類人才，以計劃用人方式，培育其高一階之學能，實係我警政當局所當戮力規劃者。

另許多學者、專家及警察首長也認為，一般警察職務應以先訓後升方式辦理，較能達到訓練效果。本人建議一般警察職務應以先訓後升辦理之考量，乃在於建立人才儲訓制度，列冊候用，增進訓練效果，以培養具備任高一階層職務之能力，此一作法不僅符合學理與實務需求，對照於美、日、德等國作法，一般警察職務先訓後升原則亦為世界各國所共同採行。

(二) 落實重要主管職務之先升後訓原則

警察人員管理條例第21條訂有警察職務之遴任權限，由此可知，警察重要主管之遴任，無論從主客觀因素觀察，先訓後升之可能性微乎其微，旨因重要警察主管之遴任，重在人格與經驗，及組織與適應能力，非考試所易測知，若所考非人，主官僅能就受訓學員中遴任重要警察主管者，似非所當，且警察重要主管皆為機關首長之親信，對首長負責，應賦予首長優先任用權，遴任後再強制訓練以強化其所需專業知能，於考銓作法上，尚無不合。惟警察重要主管之訓練期間，考量警察工作與責任因素，期間不宜太長，以貫輸領導統御知能為己足。

美國警察重要主管職務之遴任，一般均採先升後訓原則，旨因

美國根據多年實證研究認為，警察重要主管職務與一般公務員之主管任用不同，其所需具備才能皆屬內蘊的，如領導、魄力、決策能力等，如非施以短期之教育訓練能見其功，故重要主管職務應以先升後訓為原則，就其所擔任職務之不足處，視實際狀況需要，予以教育。另觀察美、日、德、英等國，對高層警察人員之升職，較少採用考試，所持理由除高層警官的才幹多屬內蘊，無法用考試求得正確答案外。用人機關及首長亦毫無選擇餘地，想用的人可能考不及格，而通過考試的人可能又不適用。另有部分論者謂具有領導統御能力、辦事經驗、特別技術或處事能力者，並不一定長於考試，而會考試之人，也不一定具良好的領導能力而適合升職。故重要主管職務，可以先升後訓為原則，就其所擔任職務之不足處，視實際狀況需要，予以教育。再者，由於警察機關組織結構屬金字塔型，僅有少數人能擔任局長、總隊長、副署長、廳長或署長，亦非每個人皆適合擔任主管職務，因此，應建立重要警察主管人才培育標準，當人才培育至某層次，表現不勝任時，則不宜再向上培育，以確立升遷終止之概念及標準。

(三)升職教育與人事升遷制度搭配而行

許多學者、專家認為，警察人員之升職應與教育訓練及考核相配合，才能有效運用並拔擢人才。但許多研究卻認為，現行警察升職教育毫無常規可循，或徒有法令規定但實際作法卻付諸闕如。由此可知，警察人事升遷與升職教育未能配合，由來已久，且為大眾所共同認知的看法。以組員調任派出所主管與巡官升任警察局課(組)員為例，現行作法大都以主官權衡、工作表現、資績計分等為遴任標準，皆未經升職教育之培訓，與警察人員升遷規定，相去甚遠。本人認為，各級警察人員的責任不同，其所需要的知能也不相同。為求各級警察幹部的教育切合實際，應於升級以前先受升級教育。升級制度與教育密切配合，不僅可加強教育效果，更可增加升級人員的工作能力，誠屬一舉兩得之事。故警察升職教育應與人事升遷制度搭配而行，落實選、訓、用合一，方能有效運用並拔擢人才。

三、警察專業教育

(一)專業教育應與職務知能需求相結合

警察專業教育可認為是對員警的一種多目標投資，應重視個人才能、稟賦及政府財政，而有效的施以不同的教育，使能充分發展個人之潛能。概社會環境急遽變遷，政府職能不斷擴增與複雜化，身為維護治安第一線之警察人員，其資質能力，必須與時俱進。因此，為培養警察人員執行警察業務所需各種專長，儲備各類警察人才，並增進現職人員之新知識，以適應日益複雜之社會環境，達成警察任務，亟需建立警察專業教育體系。

根據統計，警政署 2005 年辦理各項專業訓練班期共 20 梯次，總訓練人數 4、959 人，相較於 8 萬警力而言，接受警察專業教育人數，仍僅占少數，警察專業教育顯然未能普及。本人認為，警察之專業教育，應以職務知能需求相結合，依階層、專業任務、地區特性等，規劃集中講習，聘請該專長領域之講師，或培育種子教官分層全面實施，而非僅為消化預算，或係酬庸性質的找某些外行長官充數。課程設計亦應符合實務需要，不但需側重專業知識之講解，更應加強執法要領之傳授及經驗之交換。受訓期間亦應定期測驗受訓者之學習成效，辦理考核，以激發學員認真學習的態度，確實達到教育訓練的目的及有效評估教育訓練的成果。

(二) 律定專業教育應為各級主官的責任

警察機關管理者對於訓練所負的責任，恰如對於執行預算及僱用員工一樣，有其不可推諉之職責，「教育訓練是員警最大的福利」，是警政署一貫揭示的教育訓練宗旨。良好完備的教育訓練，不僅使員警為民服務功能，得以充分發揮，減少民怨。在面臨各種狀況時，亦能執行有效的處置作為，對於渠等生命安全將有較大之保障。平日嚴謹之訓練，使員警熟習各項執勤技巧，防患事故於未然，更甚於事後之撫卹與檢討。惟在追求以警察績效為導向的警察作為中，警察教育訓練長久以來不受重視，其來有至，而各級警察機關警力不足，更深化

各級主官對員警教育訓練的淡忽，甚至採取抵制的態度，使警察專業教育淪為應付性質。基此，日本警察重視職場專業教育，責由各級主管訓練部屬，使所有警察人員均能依階級定期接受地方警察學校、管區警察學校或警察大學訓練之作法及精神，足堪我國參採。

本人認為，各級主管應對警察專業教育負一切成敗之則，否則警察專業教育無法落實，並建議以下配套措施：

- 1、建立警察專業教育成效評估，即對受訓員警及其主管人員分別實施成效調查及追蹤調查，而評估標準應兼及員警「工作行為改變」及「工作績效提昇」兩方面。
- 2、為強化各級主官之教育訓練責任，一則應辦理由上而下的訓練，改變主官之觀念，令主官視教育訓練為員警之福利；二則應落實代理人制度；三則應推行證照制度，配合經歷管理制度，重要職務應具備專長及實務歷練。
- 3、警政當局應成立專案小組，考核員警訓練成效，做為主官升遷之參考。
- 4、應強調全員教育，由上而下，依不同需要，施以不同之教育訓練，且主官應以身作則，重視教育訓練成效；再者，施教人員應具備高素質及良好之表達能力，使受教者有興趣參與。
- 5、各級主官應多方接受新知，灌輸同仁培養各種知識，方能配合時代腳步。

(三)專業教育學員之遴訓應與職務有關

警察專業教育，係對現職警察人員，予以學識及實務上之短期教育。蓋警察人員服務於警察機關，短則數年，長則數十年，甚至終身任職，在其漫長的服務期間，警察職務經常輪調，警察人員能隨時隨職務調換，隨時吸收警察職務新知者，固然有之，但基於人類之習性，此類警察人員，畢竟屬於少數。況且社會日益進步，犯罪手法不斷翻新，警察人員在學校所受之養成教育如不隨時間之推進，繼續研修，久而久之，必然落伍。易言之，警察專業教育所習取之知能與養成教育不同，不能一成不變，應用於日益複雜繁難的公務上。而受訓人員

若所選非人，不但在工作時，與現實脫節，在處理業務上，亦不能盡責，故警察專業教育受訓人員之遴選，應與職務有關，如此才能增進警察專業新知，認識本職對機關之任務與責任。

臺灣地區警察機關教育訓練之資源及條件良好，只不過以往缺乏完整規劃體系，對受訓學員之甄選缺乏一套遴選準則，以致流於形式，主辦單位及學員敷衍了事，均不重視學習成效。受訓學員缺乏遴選標準，常造成所訓非人或學非所用情形，因而，所學常不足以應付實務上之需求，肇致工作效率低落、執法績效不彰。加上少數主管偏重工作績效，忽略教育訓練的重要性，認為所屬員警離開工作崗位接受訓練，便會影響工作推動，所以不鼓勵同仁受訓或隨便指派人員參加專業教育訓練，長此以往，反而造成員警墨守成規，原地踏步，組織日趨僵化。因此，當務之急，應是加強辦理各項警察專業在職及專業職前訓練，或是運用員警專長轉換時機，建立警察專業人才儲備訓練，吸收最新警察新知，以提昇各級職掌警察業務之專業技能。而為強化訓練成效，各類警察專業講習班受訓學員的遴選均應設計一套遴選標準，且明定應與所掌警察職務有關，才不至有「職業受訓學員」之問題產生。且各級警察人員升職調任時，應以具有所需專業人員為優先考慮條件，以求適才適所，發揮專業教育之效果。

四、警察深造教育

(一)深造教育應以培育警察專才為目標

目前是一個科學極度發達的時代，科技犯罪日新月異，社會演變朝更夕替，警察辦案講求科學，警勤作為注重人權。因此，如何使各級警察人員，均能適應社會發展需要，趕上時代潮流，乃為各級警察機關同所關注，是以，為保持警察人員之工作效率，及促進警察專業技能之進步，警政機關每年選送績優人員出國深造，培育警察專業科技人才，誠屬必要之舉。警察深造教育鑑於預算經費之拮据，選送員額一向僧多米少，難以滿足各方需求，故有關人才之培育，應以專

才為主，期以最少經費發揮最大成效。惟審視警政署以往所規劃之5年警政計畫發展方案及後續年警政發展方案，依該方案規定，警政當局每年甄選優秀幹部出國進修4個月至1年，從1985年起實施迄今，其培育方向，係以取得碩士學位為其主要考量，而非以針對實務需求，培育高級專業人才為著眼，且與「保送現職警察人員進修辦法」中，不以協助其取得學歷之規定相扞格。長此以往，未來警政機關高級人才培育計畫，充其量僅在培育「語文人才」或「提供碩士學位管道」而已，無法造就警察專才，其對警政工作推展之助益，將十分有限。故警察深造教育應以培育警察專才為目標，就其所學之專長，貢獻於警界，以帶動警界之發展與興革。

近年來，鑑於財政短絀，致使出國預算逐年減少，因而縮減薦送出國進修人數，如何將有限經費作最有效運用，培養警察專業人才應為最好方法，亦即將一年之進修研習縮短為3至4個月的短期研究。惟為加速警政現代化，隨時掌握世界警政發展之脈動，並與其他先進國家促進警政交流，本人認為薦送人員出國深造應先考量下列因素，才能達到薦送出國之具體功能。

- 1、出國者應具備良好之語文能力：既是至國外深造，自應具備良好的外文能力，方能研習無礙，尤其作短期研究者，更須如此。倘缺乏流利之語言溝通能力，恐怕待其稍能適應，便須束裝返國，如何有效的鑽研於專業領域，因此，具備良好外文能力，應係薦送出國深造教育人員之最基本條件。
- 2、研習課程應符合任務需求：舉凡刑事司法或犯罪學之範疇均可列為研習之項目，且在申請進修學校或實習機構前，應了解其是否確有符合前往修習之系所或課程，方能切合所學，學以致用。另外，得依業務或任務之需要，指定專題，派員出國作短期之研究，以節約訓練成本，並達到立竿見影之效。

(二)深造教育應以自費與公費分別進行

警政署為配合政府預算減肥措施，員警出國深造教育經費已呈現逐年緊縮情形。受限於選訓優秀員警出國經費不多，僧多粥少，難

以滿足多數人需求，選派優秀人才出國深造方式，似可考量以公費與自費分別進行。

依據公務人員留職停薪辦法第 5 條規定，公務人員留職停薪期間以 2 年為限，必要時得延長 1 年。同法第 6 條亦規定，留職停薪人員應於留職停薪期間屆滿之次日復職，否則視同辭職。另因警察養成教育屬於公費教育，畢業生應盡其所學貢獻國家，以符政府培養警察人才原則，依據中央警察大學警察專科學校畢業學生服務年限辦法規定，至國內外進修人員服務年限未滿者，進修前應覓具保證人，保證進修 2 年以內(申請進修碩士)或 3 年以內(申請進修博士學位)，期滿應立即補足其服務年限，其延不補足或規避者，應由保證人負責賠償其所受養成教育期間之全部費用。另依同法第 4 條及 8 條規定，畢業生於服務年限辭職者，應賠償在學期間全部費用，涉及兵役者，依有關規定冊報回役。由上可知，現職警察人員出國公費進修除應面對國家經費不足之外，在自費進修方面，仍是頗受限制。警察人員進修管道不足，放寬員警出國自費深造，已成為最好的方法。本人認為，為鼓勵有志員警前往國內、外大學接受深造教育，凡以自費方式進修者，警政當局似可放寬現行留職停薪條件，而非如現行欲自費前往接受深造教育者，只有至年的期間，否則必須辭職方能完成學業，因而阻斷了許多人的深造夢想。故深造教育應以自費與公費分別進行，自費並應放寬修業期間，以減輕修人員心理負擔或中途綴學情形。

(三)深造人員應定期追蹤落實專才專用

警察機關辦理深造教育旨在提高人力素質，增進警察行政效能，因此，經選送績優人員學成歸國者，警政機關應實施專才專用，以發輝警察深造教育之宏效，否則，荒廢人才或學非所有，均與培養警察人才之政策有違。

本人認為，警察深造教育屬於培養警察專才領域，而專業化是警察機關未來發展的方向，因此，警察機關自行培育的深造教育人才應落實專才專用制度，加以追蹤管制，務使人盡其才，人才始不致於離開警界往他處發展。基此，警政當局應設立深造教育與人事任用相

結合制度，落實專才專用；對於修習專業課程者，應依其專長予以派用，以達到適才適所之目的，且出國深造教育人員，均應定期追蹤考核，以使專才專用。

伍、結論

警察教育制度必須隨著社會的變遷而不斷更新，方不致被社會所淘汰。近年來，鑑因於政治改革開放與經濟高度發展，致使社會型態呈現了多元的變遷，且由於道德式微，社會規範和價值體系的蛻變，亦使得各類駭人聽聞的犯罪案件層出不窮，各種脫序現象與社會亂象使治安工作面臨更艱鉅的挑戰。值此之際，警察機關應盱衡國家時空環境，省察社會變遷與時代脈動，審慎檢討改進各種警察制度，其中，警察教育制度實為一切制度的根本，欲彌縫當前治安環境丕變與員警傳統式執法間的落差，則非假完善的警察教育制度無以為功。因此，思瑣如何以計劃性與穩健方式進行警察教育制度之改革，乃警政當局最大的課題。