УДК: 37.046(519.5) DOI: 10.22394/2071-2367-2017-12-6-56-64

ТРАДИЦИОННЫЕ И ГЛОБАЛЬНЫЕ ЦЕННОСТИ В СИСТЕМЕ НЕПРЕРЫВНОГО ОБРАЗОВАНИЯ ЮЖНОЙ КОРЕИ

Булавинцева М.Г., Зимонина О.Г.[1]

В статье рассматривается влияние традиционных и глобальных ценностей на современную систему непрерывного образования Южной Кореи (школа, университет, дополнительное профессиональное образование). Особое внимание уделено программам повышения квалификации государственных служащих, ценностям гражданской службы (традиционным, глобальным). Публикация резюмирует профессиональные наблюдения, полученные авторами в ходе международной стажировки (Республика Корея, г. Сеул, 2017) по теме «Современные методы совершенствования образовательного процесса в высшем учебном заведении». В статье отражены впечатления от учебных визитов в университеты Сонгюнгван и Сокён, а также ряд организаций, участвующих в развитии международного сотрудничества, поддержке передовых практик и достижений в области государственного управления.

Ключевые слова: традиционные ценности, глобальные ценности, иерархическая культура, непрерывное образование, карьера, традиционное образование, государственные служащие, ценности государственной службы, компетенции мирового (глобального) уровня, лидерство, человеческие ресурсы.

TRADITIONAL AND GLOBAL VALUES IN THE SYSTEM OF CONTINUOUS EDUCATION OF SOUTH KOREA

BULAVINTSEVA M.G. – Candidate of Pedagogical Sciences, Honorary Worker of General Education of the Russian Federation, Head of the Educational-methodical Department of the Faculty of Supplementary Professional Education, North-West Institute of Management – a branch of the Russian Presidential Academy of National Economy and Public Administration (Russian Federation, Saint-Petersburg), e-mail: bulavintseva-mg@sziu.ranepa.ru

ZIMONINA O. V. – Candidate of Pedagogical Sciences, Associate Professor of the Department of Management, State and Municipal Administration, Bryansk Branch of the Russian Presidential Academy of National Economy and Public Administration (Russian Federation, Bryansk), e-mail: docenthelga@mail.ru

The article considers the influence of traditional and global values on the modern system of continuous education in South Korea (school, university, additional vocational education). Particular attention is paid to programs for upgrading the skills of civil servants, civil service values (traditional, global). The publication sums up the professional observations received by the authors during the international internship (Republic of Korea, Seoul, 2017) on the topic "Modern methods of improving the educational process in a higher educational institution." The article reflects the impressions of the

Булавинцева Марина Георгиевна – кандидат педагогических наук, Почетный работник общего образования Российской Федерации, начальник УМО факультета дополнительного профессионального образования Северо-Западного института управления – филиала РАНХиГС при Президенте РФ, адрес: 199178, Россия, г. Санкт-Петербург, ул. Средний проспект В.О., 57/43, e-mail: priem@sziu.ranepa.ru

Зимонина Ольга Владимировна – кандидат педагогических наук, доцент, Российская академия народного хозяйства и государственной службы при Президенте РФ, Брянский филиал, доцент кафедры менеджмента, государственного и муниципального управления, адрес: 241050, Россия, г. Брянск, ул. Горького, д.18, e-mail: info@br.ranepa.ru

study visits to the Songjungwan and Sokyon universities, as well as a number of organizations involved in the development of international cooperation, support of best practices and achievements in the field of public administration.

Keywords: traditional values, global values, hierarchical culture, continuous education, career, traditional education, civil servants, public service values, world-level competence, leadership, human resources.

Достаточно продолжительное время Южная Корея была в тени своих могущественных соседей – Японии и Китая. Влияние этих стран на национальную культуру корейцев безусловно, но это не слепое копирование, а частичное заимствование, «продвинутая имитация» и преобразование «на свой манер».

До XV века корейцы использовали китайскую письменность, не имея собственной, а так как корейский и китайский языки относятся к разным языковым группам, задача была непростой. Только в 1446 году во времена правления вана Седжона Великого[1] королевским эдиктом была учреждена национальная азбука, в которой по-прежнему сильны китайские мотивы. И сегодня китайцы и корейцы могут понять друг друга, используя иероглифы. Со времен основания в 1398 году старейшего учебного заведения Кореи для подготовки чиновников – Академии конфуцианства Сонгюнван[2] – в фундаменте академической подготовки студентов и дополнительного образования взрослых лежат нормы конфуцианской философско-этической системы, а лист дерева гинкго – символа конфуцианства (а также долголетия и стойкости) – стал эмблемой университета. Студенты XXI века просят у Конфуция[3] покровительства на экзаменах, исполняют перед университетскими храмами ритуальный танец и произносят конфуцианские лозунги так же, как это делали их предшественники в XIV веке. Традиция сдавать экзамены на получение государственной должности перед императором также пришла из Китая. На каждую должность был свой список экзаменов, а знание языков открывало путь в палату переводов. Корейцы следуют и канону даосизма: «С древности искушённый муж [человек, способный к учености] видел мельчайше-утончённое, проникал в сокровенное и был непостижим в своей глубине»[4]. И сегодня, основываясь на современной управленческой парадигме, Высшая школа управления Сонгюнгван (GraduateSchoolofGovernance) видит свою миссию в культивировании ядра национальной элиты и ее роли как «фабрики идей» и «агентов перемен»[5]. Так прорастают базовые ценности философии государственного управления сквозь века.

Японское культурное влияние носит несколько иной характер. Несмотря на традиционное состязание в утверждении цивилизационного первенства и лидерства, своеобразное определение степени «обоюдного благотворного влияния», а также очевидное политическое и экономическое дистанцирование в новейшее время, Корея и Япония в прошлом, несомненно, имели тесные культурные связи, этно-религиозные и языковые контакты (С.А. Арутюнов, М.В. Воробьев, А.Ю. Иванов, Н.И. Конрад, М.Г. Левин, В.М. Тихонов, Э.В. Шавкунов и др.). Ученые-лингвисты двух стран консолидированы отмечают родство языков и «следы» народа-соседа в традиционных культурах (А.Ю. Иванов). Считается, например, что японцы познакомили корейцев с системой гимназий. Идеологии японоцентризма, сформировавшейся в

[1] Ли Седжон Великий (1418–1450) – четвертый ван королевства Чосон, при котором государство пережило культурный подъем.

[2] Сонгюнван – престижный частный университет (кор. 성균관대학교, англ. Sungkyunkwan University, сокращенно: SKKU), имеющий вес в международном рейтинге вузов.

[3] Кун-цзы, Конфуций (551–479 гг. до н.э.).

[4] Дао дэ цзин. Канон Пути и Благодати. Книга 1, параграф 15.

[5] Перевод с англ. (М.Б.): SKKU Graduate School of Governance, Seoul, Korea, p. 6

первой половине XX века, современные южные корейцы с успехом противопоставили новое направление в массовой культуре – «корейскую волну» как актуальную моду на все корейское (музыку, еду, одежду, корейский язык[1], корейскую модель образования), которая активно собирает в ряды апологетов молодежь Юго-Восточной Азии. Дилемма «традиции–инновации» не содержит для корейцев драматического смысла. К глобализации корейцы относятся как к объективной реальности, стремясь взять от мира все то, что можно усвоить, не нанося вреда государственным интересам и духовным основам нации.

Несмотря на активное усвоение глобальных трендов (английский язык, знать который обязан даже чиновник 9 ранга и каждый PHD, Open-Smart обучение, On-Line образование, стратегия HRD, перевод всех уровней образования в креативную область (область развития), идея создания города креативности, международные стажировки, поддержка мигрантов), неизменным остается трепетное отношение корейцев к образованию как эффективному механизму восхождения по социальной лестнице, сохранившей свою жесткую ступенчатую последовательность – выражение иерархической культуры – с феодальных времен. Проявление приверженности к идеям Учителя (учителей или учебного заведения) повышает моральный вес и социальный статус ученика (последователей учения, обучающихся). А учиться, добиваясь своей цели, готовиться к сдаче судьбоносных экзаменов корейцы готовы годами.

Основные принципы современной системы образования Республики Корея были заложены во времена президентства Чон Ду Хвана[2]. Государство взяло под свое покровительство всю образовательную сферу и создает комиссию по реформированию системы образования, основной задачей которой была разработка программы развития системы образования, а именно: модернизация вступительных испытаний в вузы, улучшение качества обучения в них, развитие мастерства педагогов. Система государственной гражданкой службы стала объектом модернизации уже в 1949 году (Первая Республика, Президент Ли Сын Ман). В 1981 году администрация Пятой республики (Президент Чон Ду Хван) разделила систему государственной гражданской службы на типы и классы (9 грейдов)[3]. Данная модель, основанная на «ценности достойного служения и стремлении к улучшению»[4], действует по настоящее время. Модернизация системы государственной службы шла широким фронтом, включая систему открытых экзаменов, статусные гарантии, обучение и повышение квалификации, уровень оплаты труда и пенсии. Таким образом, сразу после пережитых военных потрясений, бедная, не имеющая ресурсов, технологий, финансов страна сделала ставку на качество и развитие человеческого капитала.

Госпожа Ли Сон Мин, заместитель отдела глобального образования и сотрудничества Национального института развития человеческих ресурсов при Министерстве управления персоналом (NationalHumanResourcesDevelopmentInstitute), на семинаре, организованном для участников группы победителей Общеакадемического конкурса лучших практик РАНХиГС сезона 2016/2017, во время стажировки в Южную Корею несколько раз подчеркивала тот факт, что в Республике Корея нет никаких природных ресурсов, кроме человеческих, поэтому и на уровне государства, и на уровне каждой взятой отдельно организации руководство вкладывает все силы в развитие человеческих ресурсов.

---

[1] В Сеульском глобальном центре (SeoulGlobalCenter) мигрантов-иностранцев (2 млн. чел, 6% населения) корейскому языку учат бесплатно.
[2] Чон Ду Хван – корейский военный и государственный деятель, Президент Республики Корея с 1980 по 1988 год.
[3]Переводсангл. (М.Б.): The Establishment of Career Civil Service System in the Korean Government, p. 33– 52.
[4] Там же, с. 52.

По словам Александра Андреевича Тимонина, Чрезвычайного и Полномочного Посла Российской Федерации в Республике Корея, «Корея – страна университетского образования, … и все усилия в семье сводятся к открытию доступа ребенку к высшему образованию»[1]. Вследствие этого задача каждого молодого человека сводится к одному – поступлению в вуз, и все его усилия при обучении в школе направлены на достижение этой единственной цели. Каждый университет Южной Кореи имеет свой рейтинг, и заветной мечтой старшеклассника является один из университетов тройки лидеров: Сеульский национальный университет, университет Корё или университет Ёнсе. Поступление в один из этих вузов практически гарантирует в дальнейшем престижную работу и карьеру на выбранном поприще. Студент готов учиться по двум и даже трем специальностям в университете, такой путь открывает больше возможностей при приеме на работу.

Школьные годы корейца проходят под тяжестью осознания грядущего «Дня сунён» – вступительного экзамена, определяющего всю его дальнейшую судьбу. И это касается не только получения высшего образования, но и создания семьи, потому что именно в вузе можно найти себе достойную пару. Конечно по традиции, молодые не осмелятся пойти на такой важный шаг без родительского согласия и благословения. Учебный год в Корее начинается в марте, а вступительные испытания проходят в ноябре. За сто дней до начала вступительного экзамена родственники выпускников начинают молиться в храмах страны за успешные оценки их детей. Поступление в вуз для корейца и его семьи – самый настоящий праздник, который может длиться несколько дней. И, наоборот, провал на экзамене – трагедия, которая иногда заканчивается весьма печально – самоубийством глубоко переживающими эту трагедию детьми. В Корее очень значим «Кодекс семейной чести», и несдача ребенком экзамена наносит оскорбление семье и ложится черным пятном на всей дальнейшей судьбе.

На вопрос иностранца «Какие традиции сохранились в Корее с древних времен?» можно услышать простой ответ – «все!». 3 октября в Корее отмечают день мифического основания корейской нации – «День, когда открылось небо», скрепленного браком сына повелителя небес и медведицы, превратившейся в женщину. Корни традиций подпитываются базовыми принципами корейского воспитания – уважением к старшим и трудолюбием. Корея – страна патерналистская. Семейные книги включают родственников по десятое поколение. Жизнь в корейской семье не мыслится без четкой иерархии. Эта же иерархия сопровождает человека всю оставшуюся жизнь. Она заметна и в вузе, и на работе. Между преподавателем и учащимся – всегда огромная дистанция. Профессор всегда прав, его слова не подвергаются критике. По карьерной лестнице продвигается более старший по возрасту независимо от того, насколько развиты компетенции у более младшего. По словам Жанны Оттовны Баллод, профессора университета Сокён, студенты отказываются работать над одним проектом с младшими по возрасту однокурсниками, в учебный диалог (группа обучения русскому языку) вступают только равные по возрасту, стирать с доски будет всегда младший, место на стоянке старшего профессора никогда не займет более молодой. Слово старшего для корейца – закон, не подлежащий обсуждению.Скорее всего, эта традиция воспитания послужила причиной трагедии 16 апреля 2014 года на пассажирском судне «Севол», потерпевшем крушение у побережья Южной Кореи. В первые минуты после крушения учителя сказали детям закрыться в своих каютах и не выходить. Слово учителя нельзя оспорить, неверное решение взрослых стоило жизни 250 школьникам.

Трудолюбие как черта характера южных корейцев определяет истоки корейского чуда –

[1] Беседа участников международной стажировки РАНХиГС с А.А. Тимониным, Чрезвычайным и Полномочным Послом Российской Федерации в Республике Корея (2017 г.)

прорыва, который страна сделала за последние пятьдесят лет. Как говорят сами корейцы, страна встала на ноги благодаря экспортной стратегии, трудолюбию и самоотверженности чиновников. Кореец готов усердно, качественно, прилежно работать и днем, и ночью, получая за это небольшую заработную плату. Доказательством корейского трудолюбия может служить и тот факт, что ежегодный основной отпуск в различных фирмах у сотрудника длится 5 дней, 7 дней – у государственных служащих. Аналогичную ситуацию мы можем видеть и с длительностью рабочего дня. Формально рабочий день корейцев начинается в 9 часов утра и заканчивается в 6 часов вечера, с часовым перерывом на обед. Но на практике сотрудники перерабатывают ежедневно несколько часов. До сих пор во многих корейских фирмах существует негласное правило: пока начальник находится на рабочем месте, рядовой сотрудник не может покинуть свое. Такое положение вещей считается абсолютно нормальным – так корейцы воспитаны.

Особое отношение в Южной Корее к чиновникам. Именно отношение, а не положение. В XIV веке, подъезжая к Академии конфуцианства Сонгюнгван, император должен был сойти с лошади, выражая этим глубокое почтение к Учителю. Ученый в Корее стоял выше чиновника. Велика социальная значимость профессора и сегодня, но высоки и требования. Отказ в должности штатного профессора чреват самоубийством. В современной Республике Корее учитель, ученый и чиновник в равной степени несут бремя государственной службы, разделяя как привилегии, так и обременения, в т.ч. и моральные (например, отвечать кредиту доверия народа). Несомненно, развитию системы гражданской службы послужило обеспечение открытости найма и продвижения по служебной лестнице.

Современная система государственной гражданской службы Республики Кореи сложилась и эффективно функционирует уже более 60 лет, борясь с трудностями и проблемами, к которым аналитика отнесла следующие:

- дискриминация при найме, отсутствие равных стартовых возможностей;
- эффективность должностных лиц и системы, основанной на заслугах;
- ослабление принципа меритократии;
- недостаточный обмен, замещение государственных постов (centralgovernments) местными чиновниками (localgovernments);
- превалирование персональной ориентации на государственную службу;
- недостатки в обучении и повышении квалификации государственных служащих (узкая направленность образовательных учреждений, недостаток экспертиз, иррациональные функции обучения, отсутствие связи между обучением, повышением квалификации и системой управления персоналом);
- недостаток местного бюджета, выделяемого на обучение муниципальных служащих («бледный» по сравнению с центральным бюджет)[1].

Сегодня в Южной Корее принято считать, что сфера публичного управления достигла высокого уровня благодаря драматическому развитию экономики и общества в XX веке, а также четкой идентификации слабых сторон государственной гражданской службы, таких как: нечувствительность к структурным и средовым изменениям, бюрократизм, недостаток профессионализма[2]. Южные корейцы готовы поделиться формулой успеха национальной системы государственного управления с развивающимися странами, ее слагаемые – профессионализм, компетентность, космополитизм как способность к адаптации на местной почве международных достижений, использование внешних специалистов, международные

[1]Переводсанг. (М.Б.): The Establishment of Career Civil Service System in the Korean Government, p. 52–56.
[2] Там же, с. 60

магистерские стажировки (GlobalMPA) и, конечно, эффективное образование, нацеленное на решение практических задач, культивацию культуры лидерства и культуры разделяемых обществом ценностей.

Корейцы – коллективисты, любая демонстрация – это тоже проявление духа солидарности и коллективное времяпрепровождение. Чиновники и ученые поддерживают профессиональные связи через Корейскую ассоциацию государственной службы (KAPA) – крупнейшую сеть, включающую две тысячи индивидуальных членов и 46 организаций-членов, которая уже 60 лет «вносит свой вклад в административное управление Кореи» (ByoungjoonKim, ChairpersonofGeneralAffairsCommittee), проводя семинары, конференции, поддерживая студентов, диссертации начинающих исследователей, обеспечивая международные контакты, выпуская вестник «Форум государственного управления в Корее», пособия, занимаясь разработкой и внедрением новых идей. Центр Open-SmartEducation интегрирует знания и лучшие практики в трех системах презентации (Global-MOOC, K-MOOC, Internal-MOOC), апеллируя к личной заинтересованности авторов образовательных ресурсов в качественной профессиональной самореализации и высоком общественном рейтинге.

Корейский институт государственного управления (KIPA), занимаясь формированием кадрового резерва для государственной и муниципальной службы, поиском талантливой молодежи, сфокусирован на разработке программ повышения квалификации государственных служащих, разделенны по карьерным уровням, и современных технологиях неформального подхода к оценке их профессионального уровня. Успешная сдача экзаменов, прохождение тестов, которые для государственных служащих разрабатывает Правительство, а для муниципалов – муниципалитеты, позволяет чиновникам продвигаться по службе (результаты заносятся в личное дело), а соискателям, гражданским лицам – поступать на госслужбу. Система оценки госслужащих предполагает разделение по шифрам (A, B, C, D), что выступает дополнительным стимулом к повышению квалификации, поскольку определяет рейтинг лучших госслужащих.

Особое внимание KIPA уделяет защите и продвижению ценностей двух уровней. К общественным ценностям относят достойное поведение чиновника, ответственное отношение к службе и учебе (даже министр сдает экзамены целый день), устойчивость к коррупционным рискам, усердное в течение всей жизни продвижение к трем высшим рангам (из 9). К глобальным ценностям (Globalvalue) – «расширенное мышление», искусство презентации на международном уровне, использование зарубежного креативного опыта. Курс «Лидерство» (Leadership) предназначен для госслужащих среднего и высшего звена. В комплекс экзаменационных мероприятий входят не только тесты, но и выполнение практического задания с использованием симулятора, ролевые игры. KIPA как исследовательский институт составляет по заказу Правительства аналитические отчеты, справки, разрабатывает рекомендации. Институт открыт для совместных международных исследований в сферах государственной службы, права, интеграции власти и общества, оценки госслужащих.

Сеульский Институт развития человеческих ресурсов (NHI), имеющий филиалы в 60 муниципальных образованиях, позиционирует себя как «колыбель государственных служащих, способных проложить путь в новую эру для Республики Кореи» и видит свою миссию в «подготовке государственных служащих, которые обеспечат перемены и инновационные эффекты»[1]. NHI реализует свою миссию через деятельность трех центров: Центра лидерства (подготовка чиновников «высокого калибра» для правительства), Центра ценностей (развитие чиновников, обладающих доверием народа), Глобального центра (поддержка глобально

[1] Перевод с англ. (М.Б.): NHI Highlights . – vol.27. – 2017. p. 19.

конкурентоспособных лидеров, разработка программ («больше и лучше») для иностранных служащих, использование глобальных инноваций в публичном администрировании и развитии человеческих ресурсов). При этом ценности – сквозная линия всех программ, до высшего уровня госслужбы (1–3 грейды).

Модуль «Ценности государственной службы» (PublicServiceValues) – первый модуль в обучении чиновников высших рангов – призван помочь политическим лидерам быть активными в интерпретации, развитии и продвижении ценностей государственной службы, которые они усвоят в ходе службы. Интенсивное обучение обеспечивается посредством изучения Конституции, учебных текстов, относящихся к госслужбе, истории, традиционной идеологии. Преподаватели акцентируют внимание на понимании специфики нации сквозь призму мировой политической философии, основного закона страны, идеологии Дасан (Dasan)[1]. Лекции экспертов сочетаются с разбором кейсов, дискуссиями в группах, презентациями, полевыми экскурсиями.

Функции Public Service Values Programs:

– помощь слушателям в получении очевидных перспектив на государственной службе, в органах управления;
– обеспечение саморефлексии по поводу собственной карьеры;
– побуждение слушателей к построению планов действий.

Исполняя роль узлового центра (Hub) по развитию человеческих ресурсов, NHI обеспечивает сопровождение государственных гражданских служащих в течение всей их жизни, предлагая, например, в 2017 г. 446 программ (для более чем 160 000 государственных служащих), а также услуги консультирования. Большая часть программ представлена в дистанционной форме. Благодаря функции Все-в-Одном (All-in-One) Правительственной платформы электронного обучения (Government e-Learning Platform) обеспечивается индивидуализированный подход к обучению государственных и муниципальных служащих с использованием новых технологий (социальное обучение, перевернутое обучение). К пяти приоритетным фокусам деятельности NHI относит: лидерство, культуру, талант, технологии, коммуникации. Сфера культуры (организационной культуры) определяет границы организационного поведения, вооружает чиновника чувством порядка, преемственности. Организационная культура понимается как ключевой фактор, определяющий способы достижения поставленных целей. Иные фокусы NHI как стратегического партнера администрации правительства ориентированы на лидерство в развитии человеческих ресурсов и проведении инновационных изменений в правительстве[2].

Ориентация на креативность не дает почивать на лаврах профессуре Университета Сокён. Изобрел что-то – поделись с товарищами, поскольку результат креативности – внедрение идеи. И в этом проявляется традиция коллективизма, которой корейцы очень дорожат.

Устойчивое развитие Кореи представили в Корейском агентстве международного сотрудничества (KOICA) следующей формулой: Знание + Открытость + Инновации + Взаимопонимание + Надежность. Свою помощь, оказываемую 56 странам (Юг-Юг), KOICA представляет «зернами», брошенными в почву и дающими всходы. Обучение в рамках разнообразных программ предполагает и обратную связь – постпрограммное сопровождение. Через 3–6 месяцев организаторы программ ждут отчеты о результатах внедрения. Один раз в

[1] Чон Дасан (1760–1833) – выпускник университета Сонгюнгван, мыслитель и поэт, теоретик конфуцианской мысли, знаковая фигура корейского конфуцианства, представитель учения сирхак («За реальные науки»), «энциклопедист с чувством долга» (посмертный титул).
[2] Там же, стр.18.

3 года отбираются лучшие практики. Институты на конкурсной основе борются за право осуществлять программы KOICA, заключая договоры на 5 лет. Предполагаются и грантовая поддержка, международные стажировки, которые, как было отмечено выше, – составная часть глобальных ценностей и средство профессионального лифта в Южной Корее.

Сравнивать достижения людей в Корее не принято, родительских собраний нет даже в начальной школе, списывать на экзаменах – позор, информация об оценках на всех ступенях непрерывного образования конфиденциальна, при этом ценность знания и успех человека, обладающего знанием, – выражение общепринятого стандарта, древнейшей конфуцианской традиции, приоритета современного корейца и политики стратегического развития Республики Кореи в XXI веке. Так встречаются прошлое и настоящее. Традиционные ценности и креативные новации в равной степени выступают факторами долговременного развития.

Традиционные ценности как мезофактор социализации личности и глобальные ценности как макрофакторы социализации, умноженные на традиции воспитания в малой группе – семье, трудовом коллективе (микрофакторы социализации), формируют особую уникальную социокультурную среду для воспроизводства и развития человеческого капитала (особого природного ресурса) в Южной Корее. Не искушенные шовинизмом «большой нации», южные корейцы смогли избежать не менее опасного культа национализма «малой нации», сделав ставку на баланс ценностей.

Несмотря на различия традиционных дидактических систем Запада и Востока, отдельно взятых национальных систем обучения, объективно существуют похожие трудности и проблемы, зоны соприкосновения и совпадения в подходах к содержанию и качеству современного непрерывного образования, формированию убеждений, продвигающих нас в будущее. Нам представляется важным активно совместно участвовать в процессе созидания этого будущего, абстрагируясь от навязываемых миром политики апокалипсических идей и барьеров, анализируя свой и чужой опыт устойчивого развития, адекватно оценивая риски от различных сценариев развития реформ, а «учиться и время от времени повторять изученное, разве это не приятно?» (Конфуций, «Лунь Юй»).

Библиография/References:

1. Ермаков К. В. Псевдонимы Чон Дасана (1762–1836) как вехи его биографии. – URL: https://koryo-saram.ru/psevdonimy-chon-dasana-1762-1836-kak-vehi-ego-biografii/
2. Иванов А. Ю. Социокультурное взаимодействие двух ветвей дальневосточной цивилизации – Кореи и Японии: III в. до н. э. – начало XVII в.: автореф. дис. ... канд. ист.наук. – Владивосток, 2003. – 28 с.
3. Кирьянов О. Корея и корейцы. О чем молчат путеводители. – URL: http://www.e-reading.by/book.php?book=1035309/.
4. Мейер Маартен Война образования. – URL: http://onekorea.ru/2011/05/25/vstupitelnye-ekzameny-v-vuzy-yuzhnoj-korei/.
5. The Establishment of Career Civil Service System in the Korean Government, 11-7003625-000017-01, 2013 by Ministry of Strategy and finance, Republic Korea, 65 p.
6. SKKU Graduate School of Governance, 25-2, SungKyunKwan-RO, Jongno-Gu, Seoul, Korea, 20 p.

1. Ermakov, K. V. Psevdonimy Chon Dasana (1762–1836) kak vekhi ego biografii [The aliases of Chon Dasan (1762-1836) as milestones of his biography]. – URL: https://koryo-saram.ru/psevdonimy-chon-dasana-1762-1836-kak-vehi-ego-biografii/ (In Russ.)

2. Ivanov, A. Iu. Sotsiokul'turnoe vzaimodeistvie dvukh vetvei dal'nevostochnoi tsivilizatsii – Korei i Iaponii: III v. do n. e. – nachalo XVII v. [Sociocultural interaction of the two branches of the Far Eastern civilization - Korea and Japan: III century. BC. e. - the beginning of the XVII century]: avtoref. dis. ... kand. ist. nauk. – Vladivostok, 2003. – 28 p. (In Russ.)

3. Kir'ianov, O. Koreia i koreitsy. O chem molchat putevoditeli [Korea and Koreans. What the guides are silent about]. – URL: http://www.e-reading.by/book.php?book=1035309/. (In Russ.)

4. Meier, Maarten Voina obrazovaniia [The war of education]. – URL: http://onekorea.ru/2011/05/25/vstupitelnye-ekzameny-v-vuzy-yuzhnoj-korei/. (InRuss.)