

*Паращенко Л. І., доктор наук з державного управління,
доцент кафедри менеджменту освіти Університету
економіки та права «КРОК» (м. Київ)*

ПЕРСПЕКТИВИ ДОСЛІДЖЕНЬ ПСИХОЛОГІЧНИХ ОСОБЛИВОСТЕЙ РОЗВИТКУ ЗАГАЛЬНОЇ СЕРЕДНЬОЇ ОСВІТИ ЯК СОЦІОЕКОНОМІЧНОЇ ОРГАНІЗАЦІЇ

У статті розкрито зміст загальної середньої освіти як соціально-економічної організації. Обґрунтовано необхідність розробки теоретико-методологічних концепцій і розширення науково-практичних досліджень в галузі організаційної психології щодо організаційного розвитку шкільної освіти. Доведено, що система ЗСО функціонує у формі соціоекономічної організації, що: 1) об'єднує кілька типів і видів самостійних організацій у самодостатню систему, взаємодія усередині яких регулюється; 2) є "організаційною популяцією", тобто групою однотипних організацій, що діють в єдиному географічному просторі і володіють певною свободою вибору форми діяльності й становлять єдину організаційну структуру, елементи якої взаємозалежні й спільно функціонують для досягнення загальної мети.

Ключові слова: загальна середня освіта, організація, організаційна психологія, організаційний розвиток, соціально-економічна організація.

В статье раскрыто содержание общего среднего образования как социально-экономической организации. Обоснована необходимость разработки теоретико-методологических концепций и расширение научно-практических исследований в области организационной психологии по организационному развитию школьного образования. Доказано, что система ЗСО функционирует в форме социоэкономической организации, что: 1) объединяет несколько типов и видов самостоятельных организаций в самодостаточную систему, взаимодействие внутри которых регулируется 2) является "организационной популяцией", т.е. группой однотипных организаций, действующих в едином географическом пространстве и обладают определенной свободой выбора формы деятельности и составляют единую организационную структуру, элементы которой взаимосвязаны и совместно функционируют для достижения общей цели.

Ключевые слова: общее среднее образование, организация, организационная психология, организационное развитие, социально-экономическая организация.

Визначення проблеми. У наш час стає усе більше очевидним, що освітня діяльність виступає як «матриця» змістів соціальної дійсності і як «генератор», що задає соціально-культурні і соціально-економічні процеси. Проте відповідь на питання, що є загальна середня освіта?, далі – ЗСО, подається у багатьох взаємозалежних і взаємодоповнюючих вимірах. Основні способи інтерпретації поняття «ЗСО» є невичерпними: «освіта» як формування «образу» в свідомості учня; «освіта» як процес появи нового знання в свідомості учня; «освіта» як система організації соціальних зв'язків учня в соціокультурному середовищі тощо. У дослідженнях щодо загальної середньої освіти традиційно акцентується увага на декількох змістах цього терміну:

- як соціального інституту;
- як освітньої діяльності та її результатів, що відповідає поняттю «освіченість»;
- як системи освіти – ієрархізованої сукупності освітніх організацій, зв'язаних управлінською інфраструктурою;
- як різновиду соціального процесу.

Зазвичай розглядаються три рівні здійснення «освітньої діяльності»:

- освітній процес, одиницею якого є процес взаємодії учителя і учня;
- навчальний заклад, що функціонує відповідно до затверджених стандартів, навчальних планів і розкладу занять;
- освітній проект, що включає в себе замовника випускників освітнього закладу і відповідну соціальну інфраструктуру.

Однак, на нашу думку, єдиної всеохоплюючої відповіді на питання «що є шкільна освіта?» не існує. Будь-який реальний навчальний заклад – це складна сукупність усього спектру сприйняття різних тлумачень поняття ЗСО. Усвідомлення цього дозволяє, на наш погляд, підійти до вирішення головної проблеми розвитку системи сучасної загальної середньої освіти – необхідності створення багатовимірної моделі розвитку освіти з урахуванням концептуальних надбань різних наукових галузей та методологічних підходів: теорії управління та державного управління, психології та організаційної психології, соціології, філософії освіти, педагогіки тощо.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Очевидно, що в цьому контексті освіту загалом та загальну середню освіту зокрема потрібно розглядати в організаційному вимірі як соціальну організацію. Поняття організації, організаційну динаміку і організаційні зміни досліджують представники багатьох дисциплінарних напрямів – соціології, теорії управління, теорії організації, психології. Серед них назвемо передусім таких дослідників, як В. Гам, Грін Майк, Кемерон Естер, О. Віханський, О. Наумов, І. Маринець, М. Плотников, О. Попова, М. Сетров, Е. Режабек, В. Щербина та ін. У науковій галузі організаційної та економічної психології ці питання досліджують А.Бандурка, С.Бочарова, І.Бех, М.Корольчук, А.Мазаракі, Л.Кулаковська, Т.Кулаковський, В. Крайнюк та ін.. У плідному науковому доробку Л.Карамушки широко представлені дослідження різних аспектів психології управління закладами загальної середньої освіти, зокрема феномен "професійного вигорання" і формування конкурентноздатної управлінської команди освітньої організації. У науковій галузі державного управління проблемі розуміння сутності, визначенню якості і особливостей управління загальною середньою освітою присвячені роботи Л.Гаєвської, Т.Лукіної, Н.Протасової та ін.. Теоретичні й практичні засади управління освітою та навчальним закладом зокрема розкриваються у дослідженнях вітчизняних і зарубіжних науковців з педагогіки і освітнього менеджменту – Л.Даниленко, Е. Зеєра, С.Калашнікової, Л.Калініної, С.Клепка В.Кременя, Д.Новікова, В.Огнев'юка та ін..

Не вирішені раніше частини загальної проблеми. Однак, якщо освіта як «соціальний інститут», «складна соціальна система», «особливий вид діяльності», «соціальна цінність» активно аналізується і досліджується, то загальна середня освіта як організація фактично ще не стала предметом широких наукових досліджень, а в національному науковому дискурсі обмаль досліджень ЗСО як системи, яку можна кваліфікувати як специфічну соціальну організацію. Про це зокрема свідчать і матеріали VIII Міжнародної конференції з організаційної та економічної психології (2012 р.) [6] Варто зазначити, що й пошукові системи мережі Інтернет при пошуку за сполученнями термінів «організаційний

розвиток освіти», «організаційний розвиток системи освіти» не надають результатів про систему ЗСО як складну організацію соціальної сфери національного масштабу. Лише нещодавно ця тема почала досліджуватися в економічній науці А.Васильєвим та К. Зіньковським.

Метою статті є розгляд системи загальної середньої освіти як специфічної соціальної організації з позицій теорії організацій та організаційної психології та визначення конструктивів для моделювання її організаційного розвитку.

Виклад основного матеріалу. Якщо погодитися з переліком загальних особливостей соціальних організацій: цілісність і стійкість, наявність організаційної культури, регламентована поведінка і діяльність членів організації, здатність виявляти і задовольняти свої потреби, здатність до самонавчання і саморозвитку [3], і які докладно у різних версіях розглядаються в теорії організації, то система ЗСО, очевидно, є організацією певного типу; інша справа, які уточнення можемо зробити щодо цього. Однак, чому система ЗСО як соціальна організація не досліджується широким колом науковців важко зрозуміти, тому детальніше звернемося до висновків російського вченого-економіста К. Зіньковського [2]. Дослідник зараховує освіту до класу складних організацій соціальної сфери, тобто організацій:

– які об'єднують кілька типів і видів самостійних організацій у самодостатню систему, основна частина якої безпосередньо реалізує соціальні завдання, а інша – управлінські, наглядові, ліцензійні, сервісні тощо функції стосовно першої;

– взаємодія усередині яких регулюється спеціальною галуззю законодавства, що має пріоритетне значення перед громадським законодавством;

– усередині яких склалися ціннісні установки, норми й культурні стереотипи, що значною мірою впливають на поведінку всіх учасників складної організації (Р. Хол, Г. Мінцберг, К. Левін) [там само, С. 5].

Серед численних праць, присвячених теорії організації і, зокрема теоретичним моделям, що описують і пояснюють зміст, сутність і механізми організаційного розвитку (надалі ОР), найбільш узагальнюючою є концепція популяційно-селекційної моделі ОР у працях В. Щербини. На його погляд, «ключова проблема

моделювання процесів організаційного розвитку у сучасній соціології і загальній теорії організацій полягає в тому, що майже кожна з існуючих моделей з достатнім ступенем адекватності відтворює яку-небудь одну зі сторін цього складного процесу, однак не охоплюючи всі важливі сторони цього процесу як цілого» [10, С. 85].

В. Щербина вказує, що дослідження процесів, логіки і механізмів ОР протягом більш, ніж півстоліття, є одним із найбільш популярних напрямків дослідження сучасної теорії організацій та її частини – соціології організацій. На сьогоднішній день у світі створено кілька десятків моделей цього процесу. Однак і донині існують кардинальні розходження в розумінні механізмів протікання ОР та різних найменуваннях цього процесу. Вони виявляються навіть на рівні розуміння змісту феномена, позначеного як ОР. Для одних авторів ОР – це якісні зміни організацій, похідні від віку. Для інших – це підсумок свідомої інноваційної діяльності, що призводить до збільшення розміру організації та її чисельності. Для третіх – це продукт реалізації навчальної стратегії, орієнтованої на адаптацію організації до змін ринку і що призводить до структурних змін організації тощо. Зазначені розходження знаходять висвітлення і в розмаїтості термінів, які використовуються для позначення самого процесу. Так, у західній традиції для розрізнення його версій використовуються поняття – Organizational Development, Organizational Growth, Organizational Design. Разом з тим, загальним у всіх моделях є те, що ОР розглядається як процес спрямованих структурних змін, що викликає підняття здатності організації до виживання в зовнішньому середовищі.

Найбільш істотно розходження виявляються в трактуванні базових характеристик і механізмів процесу ОР. Мова йде про:

а) фактори, що провокують зміни (зовнішнє або внутрішнє середовище організації);

б) вплив управлінців на реалізацію цього процесу (свідома діяльність управлінців або об'єктивні, закономірні процеси, що спрямовують різні організації в тому самому напрямку);

в) сферу протікання цього процесу (одинична організація або організаційна популяція);

г) механізми зміни організаційних форм відповідно до змін стану зовнішнього або внутрішнього середовища в логіці індивідуальної адаптації, конфлікту або селекції;

д) ступінь пластичності (організація, як гнучка адаптивна система або як консервативна система);

е) співвіднесення орієнтирів вихідного проекту змін із підсумками цього процесу (підсумки процесу, в ідеалі, повинні збігатися з вихідним проектом або, у принципі, не можуть збігатися з вихідним проектом) і т.д.

Побудова адекватної процесу ОР моделі на основі кожної з розглянутих типів системних моделей уявляється неможливою. Виникає центральне питання – як саме відбувається трансформація ідеальних зразків, запропонованих у вихідному проекті, в реально діючі зразки, закріплені в організаційній структурі? Чи можливо взагалі, сьогодні, побудувати адекватну модель процесу ОР? Спробу відповіді на це питання знаходимо в праці В. Щербини [9], який звертає увагу на принципово новий двохфазний механізм, що забезпечує протікання процесу ОР. Останній зв'язаний, з одного боку, із процесом формування управлінцями на рівні одиничної організації вихідних раціональних інноваційних проектів змін; з іншого – із процесом природного добору ефективних соціокультурних зразків, що протікають на рівні організаційної популяції.

Дослідник показує, як за допомогою механізму природного добору і соціокультурної селекції у даній моделі ОР вдалося перекинути місток між двома досить адекватними, але однобічними підходами в дослідженні процесів структурних змін. Мова йде про підходи, пов'язані з: 1) поглядом на процес ОР як такий, що цілком обумовлений діяльністю управлінців, які проектують зміни в організації; 2) з уявленням про процес ОР як іманентно властивий природі організацій, запрограмованому, поетапному і закономірному природному протіканні структурних змін. В. Щербина показує, що розглянута популяційно-селекційна модель ОР являє собою основу для опису процесу перекладу «ідеальних зразків змін», що задаються управлінцями, які знаходяться біля витоків процесу ОР, як підсумкові або «реальні зразки поведінки і діяльності

організації», що зрештою закріплюються в організаційній структурі.

Отже, поділяємо думку дослідника про те, що значення описаної теоретичної моделі структурних змін виходить за межі соціології організацій і теорії організацій, де вона виникла. Ця модель цілком може бути перенесена із процесів, що відбуваються в організації, на опис процесів спрямованих структурних змін, що відбуваються в інших соціальних інститутах. Зокрема, це може бути використане в управлінні розвитком системи освіти та розробленні теоретико-методологічних концепцій і здійсненні науково-практичних досліджень у галузі організаційної психології щодо організаційного розвитку ЗСО. Для шкільної освіти особливої актуальності набувають психологічні особливості розвитку організацій – визначення стратегії та місії діяльності організацій, основних етапів їх розвитку, подолання кризових ситуацій

Спираючись на працю В. Щербини [11] про принципи новизну інвайронментального підходу американських учених М. Хеннона і Дж. Фрімена у методології досліджень природи і механізмів організаційного розвитку, система ЗСО в рамках інвайронментального підходу може бути охарактеризована як «організаційна популяція», тобто група однотипних організацій, що діють у єдиному географічному просторі. З цього випливає, передусім, важливий методологічний висновок, що одиницею аналізу при описі процесів ОР ЗСО не може бути якась одинична організація, а є уся сукупність шкільних організацій та інфраструктура, що підтримує їх.

Структурні зміни організацій, відповідно до канонів традиційних інвайронментальних моделей організації, обумовлюються, у першу чергу, змінами стану зовнішнього середовища, які найбільш явно проявлялися не на рівні одиничної організації, а на рівні всієї організаційної популяції – групи однотипних організацій, що виконують подібні функції, експлуатують однакові типи екологічних ніш і конкурують за дефіцитні ресурси на обмеженому географічному просторі. Щодо шкільних організацій, то вони виконують подібні функції і експлуатують один і той же тип «екологічних ніш» і конкурують за дефіцитні ресурси на обмеженому географічному просторі, якими є фінансові і кадрові

ресурси, і, зокрема, гарантія вступу до певного типу ВНЗ як комплексна характеристика здобуття учнем суми соціального, економічного, культурного і символічного капіталів.

Виходячи з зазначеного вище, систему ЗСО також маємо визнати однією із соціально-економічних систем суспільства. А. Васильєв визначає соціально-економічну систему (СЕС) як будь-яке соціально-економічне утворення, що «володіє певною свободою вибору форми діяльності й становить єдину організаційну структуру, елементи якої взаємозалежні й спільно функціонують для досягнення загальної мети» [1]. Він зараховує соціально-економічні системи до класу штучних організаційних систем, тобто організацій, створених і керованих людьми, де люди становлять головний і визначальний компонент, і вказує на «мотрійковий» характер соціально-економічної організації, оскільки будь-який рівень і будь-який її елемент, у свою чергу, є соціально-економічними системами.

Соціально-економічні (або соціоекономічні) системи, як і живі системи (living systems), є прикладами складних адаптивних систем (САС). У свою чергу складна адаптивна система – це складна система, що має такі властивості: складається з підсистем, які також є САС; є відкритою системою, що обмінюється з оточенням речовиною, енергією та інформацією; є складною системою, властивості якої не виведені із властивостей її підсистемних рівнів; має самоподібність (фрактальну будову); здатна до адаптивної активності, за рахунок якої прирастають корисні здатності і зменшуються марні здатності; здатна підтримувати свій стаціонарний стан; здатна нарощувати впорядкованість і складність за рахунок адаптивної активності. Проте визнати систему ЗСО чи навіть усю систему освіти в ранзі САС, мабуть, було б завищеною оцінкою якості існуючих нині освітніх систем. Тому найточнішою системною характеристикою для системи ЗСО, на нашу думку, є визнання її як соціоекономічної організації.

Дослідження ЗСО, зокрема, як фактору економічного добробуту чи виживання в умовах сучасної всесвітньої та локальної економічної кризи спонукають дослідників та практиків приділити увагу соціоекономічному підходу до вивчення ЗСО. Соціоекономіка – як нова продуктивна

парадигма аналізу економічних процесів у часі й просторі виникла в останній чверті ХХ ст. Основи цього нового наукового напрямку закладені в працях А. Етціоні [11]. За цим підходом економіка, соціологія, психологічні та політичні науки, теорія управління, право, історія і філософія інтегруються з метою просунути у розумінні поведінки людини. З погляду соціоекономіки як метадисципліни, економіка не є замкненою системою, вона «вставлена» в суспільство, державний устрій, культуру і освіту. Соціоекономіка надалі допускає, що індивідуальні альтернативи формуються цінностями, емоціями, соціальними зобов'язаннями і моральними судженнями скоріше, ніж вузьким егоїзмом. Не потрібно припускати, що люди діють лише раціонально, або що вони тільки переслідують егоїзм чи задоволення. Дослідження взаємозв'язку соціоекономіки й організаційної та економічної психології, безумовно, є перспективним напрямком наукового пошуку, однак його обговорення вихрдить за межі даної статті.

Отже, внаслідок ідентифікації системи ЗСО як складної соціоекономічної організації соціальної сфери ми, по-перше, дістаємо найзагальніше окреслення ЗСО як об'єкта досліджень для організаційної психології, завданням якої є вивчення психологічних закономірностей діяльності та розвитку організацій (як спеціальних соціальних систем), а також психологічних чинників та умов їх ефективної взаємодії з іншими соціальними інституціями в умовах динамічних соціально-економічних змін. По-друге, це надає змогу залучити потужний пласт досліджень у галузях «управління змінами», «організаційного розвитку», який починає здобувати конструктивну інтерпретацію щодо системи освіти.

М. Фуллан у своїй відомій праці розпочав адаптувати до субстрату розвитку освіти і освітніх систем розуміння в менеджменті поняття управління змінами як реалізації комплексу дій, націлених на ухвалення, апробування, активне поширення і розвиток організацією нових підходів до ведення діяльності (Д. Гібсон, Д. Іванцевич, Д. Донеллі, Дж. Коттер). Такий підхід і надав йому право оптимістично заявити, що «зміни всюдисущі і безперервні, вони дошкуляють нам на кожному кроці. Водночас секрет зростання і розвитку полягає в тому, щоб навчитись, як поводитися із силами змін,

використовуючи переваги позитивних і послаблюючи вплив негативних» [8, С. 11].

Отже, проблема розвитку ЗСО вплетена в коло проблем суспільного розвитку, є однією з них. Будучи складною проблемою сама по собі, вона ускладнюється ситуацією сучасного стану державного управління в Україні. Нові пропозиції щодо приведення державного управління та державної служби України у відповідність із принципами і практиками демократичного урядування (2010) відштовхуються від добре всім відомої констатації, яку виразно сформулювали експерти в одному із проєктів Стратегій модернізації України: «В Україні виконавча влада загалом та Уряд зокрема не виконують свого головного призначення – не стимулюють суспільний розвиток. Держава фактично ніколи не мала власної стратегії розвитку. Тому «плодіння» нових органів, посад та функцій (насамперед дозвільних та контролюючих), веде лише до розростання державного апарату, але залишає стабільно низькою якість державних послуг. Політики здобувають міністерські посади, не маючи уявлення про необхідні реформи, дбаючи здебільшого про доступ до ресурсів» [7, С. 7].

Звичайно, наявність державної стратегії розвитку є важливою умовою для укладання стратегії розвитку системи ЗСО, проте остання, як відносно автономна підсистема свого суспільства і разом з тим підсистема світової системи ЗСО, здатна і повинна формулювати власне бачення свого розвитку, тим паче, що сама ЗСО має формувати у своїх вихованців адекватне сучасному світові бачення людського розвитку – розвитку планетарного суспільства і самої людини зокрема. (Проблеми розвитку ЗСО в контексті суспільного розвитку розкрито також в окремих працях автора [4,5]).

Висновки. Аналіз наукових здобутків зарубіжних та вітчизняних науковців надає підстави для висновку про розмаїтість наукових підходів, шкіл, напрямків щодо дослідження організації і свідчить про становлення сучасної теорії управління організаційним розвитком, взаємозв'язок якої з теорією організаційної та економічної психології потребує окремих досліджень.

Обґрунтовано, що система ЗСО функціонує у формі соціоекономічної організації, що: 1) об'єднує кілька типів і видів самостійних організацій у самодостатню систему, взаємодія усередині яких регулюється спеціальною галуззю законодавства та

специфічними установками, нормами й культурними стереотипами, які історично склалися; 2) є “організаційною популяцією”, тобто групою однотипних організацій, що діють в єдиному географічному просторі і володіють певною свободою вибору форми діяльності й становлять єдину організаційну структуру, елементи якої взаємозалежні й спільно функціонують для досягнення загальної мети. Системний тип ЗСО дрейфує до складної адаптивної системи, що є відкритою фрактальною системою, здатною до підтримки свого стаціонарного стану і нарощування впорядкованості за рахунок

адаптивної активності, яку посилюють процеси демократизації в управлінні освітою. Сприйняття ЗСО як соціоекономічної організації надає можливості для конструктивного аналізу розвитку системи ЗСО і проектування механізмів, технологій та інструментів організаційного розвитку ЗСО з урахуванням наукових здобутків організаційної психології.

Перспективою подальших досліджень є дослідження психологічних закономірностей діяльності та розвитку ЗСО як організації і проблем управління її організаційним розвитком.

Література

1. Васильев А.А. Свойства муниципального образования как социально-экономической системы [Электронный ресурс] – Режим доступа : http://vasilieva.narod.ru/mu/stat_rab/stat/vasil/MOSES.htm 21 лис. 2010
2. Зиньковский К.В. Модель управления изменениями сложных организаций социальной сферы : : на примере системы общего образования : автореферат дис. ... кандидата экономических наук : 08.00.05 / Зиньковский Кирилл Викторович; [Место защиты: Гос. ун-т – Высш. шк. экономики]. – Москва, 2008 – 26 с.
3. Кудашкин Д.М. Общая теория социальных организаций / Д.М. Кудашкин. – М.: Юнити, 2000. – 376с.
4. Паращенко Л. І. Державне управління розвитком загальної середньої освіти в Україні: методології, стратегії, механізми : монографія /Л. І. Паращенко. – К. : Майстер книг, 2011. – 536 с.
5. Паращенко Л.І. Розвиток загальної середньої освіти як проблема теорії і практики управління освітою // Освітлогічний дискурс (Наукове фахове видання з педагогічних наук) – 2011.– №2 Режим доступу http://innovations.kmpu.edu.ua/ENFV/2011_2/11plipuo.pdf
6. Психологія організаційного розвитку сучасних організацій у сфері освіти, промисловості та бізнесу : тези VIII Міжнародної конференції з організаційної та економічної психології (4-6 жовтня 2012 року, м. Алчевськ) / за наук. ред. С.Д. Максименка, Л.М. Карамушки. – К.-Алчевськ : ДонДТУ ; Центр планування кар'єри, 2012. – 142 с
7. Стратегія модернізації України. Бачення незалежних експертів // „Дзеркало тижня”. № 48 (776) 12-18 грудня 2009 року. Цит. За: План модернізації державного управління: пропозиції щодо приведення державного управління та державної служби України у відповідність із принципами і практиками демократичного урядування / [А. Вишневецький (кер. авт. колективу), В. Афанасьєва, Р. Гекалюк та ін.; за заг. ред. Т. Мотренка.] – К. : Центр адаптації державної служби до стандартів Європейського Союзу, 2010. – 396 с.
8. Фуллан М. Сили змін. Вимірювання глибини освітніх реформ / Фуллан М. – Л.: Літопис, 2000. – 269 с.
9. Щербина В.В. Популяционно-селекционная модель организационного развития. Часть 1. // Социология: Методология, методы, математическое моделирование. – 2008. – Т. 26. – С. 43-71.
10. Щербина В.В. Популяционно-селекционная модель организационного развития. Часть 2. // Социология: Методология, методы, математическое моделирование. – 2008. – Т. 27. – С. 84-100.
11. About Society for the Advancement of Socio-Economics (SASE) [Электронный ресурс] – Режим доступа : <http://www.sase.org/>.

Parashchenko L.I. PhD in Public Administration

RESEARCH OPPORTUNITY OF PSYCHOLOGICAL FEATURES GENERAL SECONDARY EDUCATION AS THE SOCIO-ECONOMIC ORGANIZATION

The article describes the content of secondary education as a social and economic organization. The necessity of the theoretical and methodological concepts, as well as expansion of scientific and practical research in the field of Organizational Psychology concerning the organizational development of school education were justified. It is proved that the secondary education system operates in the form of socioeconomic organization: 1) integrates several types of independent organizations into self-sustaining system within which the interaction is regulated, 2) is the "organizational population", i.e. the group of similar organizations operating in the same geographical area and have some freedom to choose the form of activity and constitute a single organizational structure, the elements of which are interdependent and function together to achieve a common goal.

Keywords: general secondary education, organization, organizational psychology, organizational development, socio-economic organization.