

УНИВЕРЗИТЕТ „ГОЦЕ ДЕЛЧЕВ“ - ШТИП  
ФИЛОЛОШКИ ФАКУЛТЕТ

ISSN 1857-7059

ГОДИШЕН ЗБОРНИК

2014

YEARBOOK

2014



ГОДИНА 5

VOLUME V

GOCE DELCEV UNIVERSITY - STIP  
FACULTY OF PHILOLOGY

**УНИВЕРЗИТЕТ „ГОЦЕ ДЕЛЧЕВ“ – ШТИП  
ФИЛОЛОШКИ ФАКУЛТЕТ**

---

ISSN 1857-7059



**ГОДИШЕН ЗБОРНИК  
2014  
YEARBOOK  
2014**

**Посветен на доц. д-р Душко Алексовски**

**ГОДИНА 5**

**VOLUME V**

---

**GOCE DELCEV UNIVERSITY – STIP  
FACULTY OF PHILOLOGY**



**ГОДИШЕН ЗБОРНИК  
ФИЛОЛОШКИ ФАКУЛТЕТ  
YEARBOOK  
FACULTY OF PHILOLOGY**

**За издавачот**

проф. д-р Јованка Денкова

**Издавачки совет**

проф. д-р Саша Митрев  
проф. д-р Блажо Боев  
проф. д-р Лилјана Колева-Гудева  
проф. д-р Виолета Димова  
проф. д-р Јованка Денкова  
проф. д-р Билјана Ивановска  
доц. д-р Нина Даскаловска  
доц. д-р Махмуд Челик  
доц. д-р Ранко Младеноски  
м-р Ристо Костуранов

**Редакциски одбор**

проф. д-р Јованка Денкова  
проф. д-р Виолета Димова  
проф. д-р Луси Караниколова  
проф. д-р Толе Белчев  
проф. д-р Билјана Ивановска  
доц. д-р Марија Кусевска  
доц. д-р Нина Даскаловска  
доц. д-р Марија Кукубајска  
доц. д-р Драгана Кузмановска  
виш лектор м-р Снежана Кирова  
м-р Весна Коцева

**Главен уредник**

доц. д-р Марија Леонтиќ

**Одговорен уредник**

доц. д-р Светлана Јакимовска

**Јазично уредување**

Даница Гавриловска-Атанасовска  
(македонски јазик)  
лектор м-р Биљана Петковска  
(англиски јазик)

**Техничко уредување**

Славе Димитров, Благој Михов

**Редакција и администрација**  
Универзитет „Гоце Делчев“ - Штип  
Филолошки факултет  
ул. „Крсте Мисирков“ 10А  
п. фах 201, 2000 Штип  
Р. Македонија

**Editorial board**

Prof. Sasa Mitrev, Ph. D.  
Prof. Blazo Boev, Ph. D.  
Prof. Liljana Koleva Gudeva, Ph. D.  
Prof. Violeta Dimova, Ph. D.  
Ass. Prof. Jovanka Denkova, Ph. D.  
Ass. Prof. Biljana Ivanovska, Ph. D.  
Docent Nina Daskalovska, Ph.D.  
Docent Mahmud Celik, Ph.D.  
Docent Ranko Mladenoski, Ph.D.  
Risto Kosturanov, M. A.

**Editorial staff**

Ass. Prof. Jovanka Denkova, Ph. D  
Prof. Violeta Dimova, Ph. D.  
Ass. Prof. Lusi Karanikolova, Ph. D.  
Ass. Prof. Tole Belcev, Ph. D.  
Ass. Prof. Biljana Ivanovska, Ph. D.  
Docent Marija Kusevska, Ph.D.  
Docent Nina Daskalovska, Ph.D.  
Docent Marija Kukubajska, Ph.D.  
Docent Dragana Kuzmanovska, Ph.D.  
Senior Lecturer Snezana Kirova, M.A.  
Vesna Koceva, M.A.

**Managing editor**

Docent Marija Leontik, Ph.D.

**Editor in chief**

Docent Svetlana Jakimovska, Ph.D.

**Language editor**

Danica Gavrilovska-Atanasovska  
(Macedonian)  
Lecturer Biljana Petkovska, M.A.  
(English)

**Technical editor**

Slave Dimitrov, Blagoj Mihov

**Address of editorial office**  
Goce Delcev University – Stip  
Faculty of Philology  
Krste Misirkov 10A  
PO box 201, 2000 Stip  
R. of Macedonia



## СОДРЖИНА CONTENT

### ЈАЗИК

<b>Билјана Ивановска, Нина Даскаловска</b> ПРЕГЛЕД НА ТРАДИЦИОНАЛНИТЕ МОДЕЛИ ЗА ПОВРАТНОСТА ВО МАКЕДОНСКИОТ И ВО ГЕРМАНСКИОТ ЈАЗИК <b>Biljana Ivanovska, Nina Daskalovska</b> A REVIEW OF THE TRADITIONAL REFLEXIVE MODELS IN MACEDONIAN AND GERMAN .....	9
<b>Толе Белчев, Станка Коцева</b> ЗБОРООБРАЗУВАЊЕ ВО СОВРЕМЕНИОТ МАКЕДОНСКИ ЈАЗИК <b>Tole Belcev, Stanka Koceva</b> WORD FORMATION IN MODERN MACEDONIAN LANGUAGE .....	19
<b>Драгана Кузмановска, Снежана Кирова, Биљана Петковска</b> АНАЛИЗА НА ФРАЗЕОЛОШКИТЕ ЕДИНИЦИ СО КОМПОНЕНТАТА „УСТА“ ВО ГЕРМАНСКИОТ И ВО АНГЛИСКИОТ ЈАЗИК <b>Dragana Kuzmanovska, Snežana Kirova, Biljana Petkovska</b> ANALYSIS OF PHRASEOLOGICAL UNITS WITH THE COMPONENT “MUND/MOUTH” IN GERMAN AND ENGLISH .....	33
<b>Марија Кусевска</b> МЕГУКУЛТУРНИ ИСТРАЖУВАЊА НА ГОВОРНИТЕ ЧИНОВИ <b>Marija Kusevska</b> CROSS-CULTURAL STUDIES OF SPEECH ACTS .....	43
<b>Марија Леонтиќ</b> СЕМАНТИКАТА НА ТУРСКИОТ СУФИКС -ли /-lİ/ (-li, -li, -lu, -lü) ВО ТУРСКИОТ И ВО МАКЕДОНСКИОТ ЈАЗИК <b>Marija Leontic</b> THE SEMANTICS OF THE TURKISH SUFFIX -ли /-lİ/ (-li,-li,-lu,-lü) IN THE TURKISH AND IN THE MACEDONIAN LANGUAGE .....	53
<b>Дејан Методијески, Костадин Голаков</b> ИЗУЧУВАЊЕТО НА СТРАНСКИТЕ ЈАЗИЦИ НА ФАКУЛТЕТИТЕ ЗА ТУРИЗАМ ВО РЕПУБЛИКА МАКЕДОНИЈА <b>Dejan Metodijeski, Kostadin Golakov</b> FOREIGN LANGUAGES STUDYING AT THE FACULTIES OF TOURISM IN THE REPUBLIC OF MACEDONIA .....	63
<b>Марица Тасевска</b> ФАКТОРИ ЗА ОПРЕДЕЛУВАЊЕ НА РОДОТ ВО ГЕРМАНСКИОТ ЈАЗИК <b>Marica Tasevska</b> FACTORS FOR DETERMINATION OF THE GENDER IN THE GERMAN LANGUAGE .....	73



## КНИЖЕВНОСТ

- Јованка Денкова, Махмут Челик, Билјана Ивановска**  
ТЕОРИСКО ПРОМИСЛУВАЊЕ НА ЕПИСТОЛАРНИОТ ЖАНР  
**Jovanka Denkova, Mahmut Celik, Biljana Ivanovska**  
THEORY RETRASING OF THE EPISTOLARY GENRE ..... 87
- Махмут Челик, Јованка Денкова, Билјана Ивановска**  
ПОЕТСКО-ПРОЗНОТО ТВОРЕШТВО ЗА ДЕЦА НА ФАХРИ КАЈА  
**Mahmut Celik, Jovanka Denkova, Biljana Ivanovska**  
FAHRI KAYA'S WORK IN POETIC AND PROSE CHILDREN'S LITERATURE .. 97
- Наталија Поп Зариева**  
УЛОГАТА НА ИЗМАМАТА И МАСКИТЕ ВО *ХАМЛЕТ*  
**Natalija Pop Zarieva**  
THE ROLE OF DECEIT AND MASKS IN *HAMLET* ..... 103
- Крсте Илиев**  
ПРЕПОРОДОТ НА ВИТЕШТВОТО И ПОЈАВАТА НА  
ЦЕНТЛИМЕНОТ ВО ВЕЛИКА БРИТАНИЈА  
**Krste Iliev**  
THE REVIVAL OF CHIVALRY AND THE EMERGENCE OF  
THE GENTLEMAN IN GREAT BRITAIN ..... 113
- Јане Јованов, Снежана Кирова**  
„ПРЕКРАСЕН НОВ СВЕТ“ ПРЕГЛЕД И СОЦИО-ФИЛОСОФСКА АНАЛИЗА  
**Jane Jovanov, Snezana Kirova**  
“BRAVE NEW WORLD” REVIEW AND SOCIO-PHILOSOPHICAL ANALYSIS .. 117
- Марија Крстева**  
АМЕРИКАНСКАТА ИДЕОЛОГИЈА ВО „ЗДРАВ РАЗУМ“ НА  
ТОМАС ПЕИН  
**Marija Krsteva**  
AMERICAN IDEOLOGY SEEN THROUGH THOMAS PAINE'S  
“COMMON SENSE” ..... 127
- ПРЕВЕДУВАЊЕ И ТОЛКУВАЊЕ**
- Билјана Ивановска, Јованка Денкова, Махмут Челик**  
МАКЕДОНСКИТЕ ПРЕВОДНИ ЕКВИВАЛЕНТИ НА ГЛАГОЛИТЕ ВО  
ГЕРМАНСКИОТ ЈАЗИК ШТО ИСКАЖУВААТ ПСИХИЧКА СОСТОЈБА  
**Biljana Ivanovska, Jovanka Denkova, Mahmut Celik**  
ON THE MACEDONIAN COUNTERPARTS OF THE GERMAN  
VERBS DENOTING EMOTIONAL STATE ..... 135
- Светлана Јакимовска**  
ТЕРМИНОЛОГИЈАТА КАКО НАУКА И ТЕРМИНОЛОШКАТА РАБОТА  
**Svetlana Jakimovska**  
TERMINOLOGY SCIENCE AND TERMINOLOGY WORK ..... 143



**Даринка Маролова**

ДИДАКТИЧКИ ПРИСТАП КОН ТОЛКУВАЊЕТО НА СИНТАКСИЧКАТА  
ПОВЕЌЕЗНАЧНОСТ

**Darinka Marolova**

DIDACTIC APPROACH TO INTERPRETING THE SYNTACTIC AMBIGUITY ..... 153

## МЕТОДИКА

**Емилија Петрова Ѓорѓева**

УЛОГАТА НА ДИРЕКТОРОТ ВО МОТИВИРАЊЕТО ЗА  
ПРИФАЌАЊЕ ПРОМЕНИ ВО УЧИЛИШТЕТО

**Emilija Petrova Gorgeva**

THE ROLE OF THE PRINCIPAL IN THE MOTIVATION FOR  
ACCEPTING CHANGES IN SCHOOL ..... 161

**Нина Даскаловска, Билјана Ивановска**

ВАЖНОСТА НА ИНТЕРАКЦИЈАТА ВО НАСТАВАТА ПО СТРАНСКИ ЈАЗИЦИ

**Nina Daskalovska, Biljana Ivanovska**

THE IMPORTANCE OF INTERACTION IN FOREIGN LANGUAGE LEARNING .... 169

**Марија Емилија Кукубајска, Билјана Алексова Даневска**

БИОЕТИКА, МУЛТИКУЛТУРА, МУЛТИЛИНГВАЛНОСТ И  
АКВИЗИЦИЈА НА СТРАНСКИ ЈАЗИК

**Marija Emilija Kukubajska, Biljana Aleksova Danevska**

BIOETHICS, MULTI-CULTURE, MULTI-LINGUAL ENVIRONMENT  
AND FOREIGN LANGUAGE ACQUISITION ..... 183

**Марија Тодорова**

МНОГУЈАЗИЧНА МЕТОДИКА

**Marija Todorova**

MULTILINGUAL METHODOLOGY ..... 195

**Катерина Сусинова, Нина Даскаловска**

УПОТРЕБАТА НА СТРАТЕГИИ ЗА УЧЕЊЕ ЈАЗИК КАЈ УЧЕНИЦИ  
ВО ОСНОВНО И СРЕДНО ОБРАЗОВАНИЕ

**Katerina Susinova, Nina Daskalovska**

THE USE OF LANGUAGE LEARNING STRATEGIES BY PRIMARY  
AND SECONDARY SCHOOL EFL LEARNERS ..... 203

**Марија Дончева, Нина Даскаловска**

УЛОГАТА НА ЛИТЕРАТУРАТА ВО ИЗУЧУВАЊЕТО НА АНГЛИСКИОТ ЈАЗИК  
И НЕЈЗИНОТО ВЛИЈАНИЕ ВРЗ ЈАЗИЧНИТЕ КОМПЕТЕНЦИИ НА УЧЕНИКОТ

**Marija Donceva, Nina Daskalovska**

THE ROLE OF LITERATURE IN LEARNING ENGLISH AND ITS EFFECTS ON  
LEARNERS' LINGUISTIC COMPETENCE ..... 213



Оригинален стручен труд  
Original Professional Paper

## УЛОГАТА НА ДИРЕКТОРОТ ВО МОТИВИРАЊЕТО ЗА ПРИФАЌАЊЕ ПРОМЕНИ ВО УЧИЛИШТЕТО

проф. д-р Емилија Петрова Ѓорѓева<sup>1</sup>

**Апстракт:** Промените се постојани, промените создаваат проблеми, тие бараат решенија, решенијата создаваат нови промени, а тие пак нови проблеми. Само оние институции кои ќе ги следат промените што неминовно се наметнуваат во променливиот свет во кој живееме ќе опстанат. Секоја промена што ќе се обидеме да ја забавиме или да ја игнорираме подоцна се јавува со уште поголем интензитет. Затоа, да не се обидуваме да ја спречиме, да научиме да се справиме со неа.

Директорот-менаџер во училиштето треба да има способност за анализирање на состојбата на организацијата со која менаџира, односно каде сме, во кој правец се движиме, на кој начин, со кои средства, со кои луѓе и на крајот да согледа колку во тоа сме успеале.

**Клучни зборови:** *менаџмент, промени, директор, училиште.*

## THE ROLE OF THE PRINCIPAL IN THE MOTIVATION FOR ACCEPTING CHANGES IN SCHOOL

Emilija Petrova Gorgeva<sup>2</sup>

**Abstract:** Changes are permanent, changes create problems, they seek solutions, solutions create new changes, and these in turn create new problems. Only those institutions that keep up with inevitably imposed changes occurring in this ever-changing world we live in will survive. Any change we try to slow down or ignore emerges later with even greater intensity. Therefore, we should not try to stop it, but learn how to deal with it.

Principal - manager in the school should have the ability to analyse the situation of the organization that he/she manages, i.e. where it is at the moment,

<sup>1</sup>) Факултет за образовни науки, Универзитет „Гоце Делчев“, Штип

<sup>2</sup>) Faculty of educational sciences, Goce Delcev University, Stip, Macedonia



in what direction it is going and how, which means it uses, with which people the work is done, and, eventually, he/she should be able to see how much the institution succeeded in this.

**Key words:** *management, changes, principal, school.*

### **Вовед**

Факт е дека квалитетот на управувањето со промените зависи од квалитетот на донесените одлуки и ефикасноста на нивната имплементација, но зад овие две активности стојат повеќе аспекти на менаџерската работа.

Менаџерската функција станува сè посложена, динамична и одговорна работа. Менаџерот е должен да ги направи сите напори за да ги мобилизира сите расположливи ресурси и да ги насочи кон постигнување на поставената цел пред организацијата со која управува. Освен сè што е поврзано со планирањето, координацијата, организацијата на активностите во правец на воведување на промените, неодминлива е и мотивацијата на вработените за нивно прифаќање, како процес што се испреплетува низ сите активности поврзани со управување со промените во едно училиште.

Трендот на брзи промени, како неизбежен феномен, со себе ја носи и потребата од сериозен пристап и водење соодветна образовна политика која ги допира клучните детерминанти на секое општество. Вложувајќи во образованието, практично вложуваме во нашата иднина и вкупната перспектива на едно општество. Поаѓајќи од ова, креирањето на животот на младиот човек претставува императив за сите нас, но и обврска која треба да се пренесува на следните генерации.

Во тој правец експерти од сите земји во светот бараат патишта за зголемување и подобрување на ефикасноста на наставата, а паралелно со тоа поставуваат и нови задачи пред просветните работници, вклучувајќи го тука и менаџментот, кои заради комплексноста, деликатноста и општествената одговорност на работата што ја врши мора да ги следи сите промени, достигнувања, постојано надградувајќи го своето знаење.

Образованието мора постојано да се усогласува со развојните потреби на човекот како поединец и неговата општествена заедница.

Современите тенденции во образованието денес, во време на светска глобализација, налагаат следење на достигнувањата на сите полиња со цел нивно доследно имплементирање во процесот на обезбедување на здрави, модерни и атрактивни образовни институции како привлечна и посакувана средина за работење.





Промени во областа на образованието, како што се реформите во високото образование насекаде во Европа, предметната настава од една страна и имплементацијата на деветгодтшно основно образование, од друга страна, како и промените во средното образование се во центарот на интересирањето на научната и стручна јавност во секое граѓанско и демократско општество кое држи до своите темелни вредности – квалитетно воспитание и образование на новите генерации поставено на здрави, позитивни основи.

Токму затоа моето истражување го насочив кон промените во образованието, ставајќи го директорот на училиштето во центарот на сите активности поврзани со воведувањето или невоведувањето на промените во училиштата.

Сите мои претпоставки се свртени кон активностите на директорот, дека го има главниот збор во планирањето, координирањето, организирањето, мотивирањето и организирањето на промените во училиштето.

Не случајно од сите активности што ги има директорот, менаџер во училиштето ги одбрав оние што се поврзани со воведувањето на промените во училиштето.

Дека на училиштата во нашата држава им се потребни промени не е нешто ново или нешто што треба да се докажува. Но кога зборувам за промени не мислам на еднократни промени во правец на техничко-технолошката опременост на училиштето, промени во наставните планови и програми, во начинот на работа на наставниците или односот наставник – ученик.

***Цел на трудот - промените во училиштата како постојан процес.*** Постојани промени кои ќе ги следат брзите и, исто така, постојани глобални промени во светот воопшто, кои наметнаа еден поинаков поглед на сите сфери на нашето живеење.

Претпоставувам дека воведувањето на каква било промена во едно училиште е условено од квалитетот на неговиот менаџмент, професија на која новото време во кое живееме ѝ дава една сосема нова, поинаква димензија. Не верувам дека каква било иницијатива, како идеја или предлог за нов начин на работа во едно училиште може да помине без претходно да биде анализирана и прифатена од директорот, менаџер во училиштето.

Опфатено е средното образование, не затоа што сметам дека тоа е најважно или најподложно на промени, туку затоа што тоа е последниот систем на образование што во нашата држава е задолжителен и еден дел од младите луѓе по завршувањето на средното образование активно се вклучуваат во општествениот живот.



***Успешен менаџер не е оној кој се ангажира сам и сам постигнува резултати туку, напротив, оној менаџер кој е способен да ги мотивира сите соработници и да ги насочи кон остварување на поставената цел.***

Мотивација е сè она што води кон активност, она што таа активност ја насочува, го одредува нејзиниот интензитет и времетраење. Мотивацијата е процес кој ги движи и одржува активностите и однесувањата во правец на остварување на одредени цели, а мотивите се внатрешни фактори кои ги придвижуваат и насочуваат тие активности. Мотивацијата дава одговор на прашањето зошто некој се однесува на овој или оној начин.<sup>3</sup>

Познавањето на мотивацијата на управувачките структури може да им послужи за разбирање на однесувањето на вработените, како и за насочување на нивното однесување кон постигнување на организациските, но и индивидуалните цели.

Мотивацијата е променлив и сложен феномен за кој не постои однапред подготвен и непроменлив одговор. Мотивација може да биде и само една информација која би предизвикала промени во свеста, начинот на однесување или потребите на поединецот, односно соработникот. Во секој случај, и за најдобрите познавачи на вештините за мотивација, останува отворено прашањето кој е наједноставниот, најделотворниот и најнепосреден начин некој да се натера ефикасно да работи во правец на остварување на поставените цели, затоа што сите луѓе се различни, а веќе споменав дека токму тие разлики помеѓу луѓето кои го сочинуваат неопходниот комплементарен тим во училиштето се услов за успех и развој.

На неопходноста од познавање на теориите за мотивација, како и поседување умешност за мотивирање, укажува и фактот дека најголемото влијание за успех или неуспех на една институција ја имаат луѓето, како најважен ресурс. Материјалните ресурси се важни, можеби и најважни во ова кризно време во кое живееме, но поважни од нив се луѓето кои ги обезбедуваат и со нив управуваат.

Луѓето можат да бидат движечка сила, но и сопирачка во развојот на една институција. Успешното управување на една институција подразбира и управување со луѓето и развој на нивните духовни, интелектуални и физички способности, насочување на нивната енергија во саканиот правец.

<sup>3</sup>) Babic Lepa;(2009) „Upravljanje edukacijom u organizaciji“.Beograd, Univerzitet Singidunum (str.84)



Човекот не е само еден од најзначајните ресурси тој е најскапиот и најпроблематичниот ресурс. На човечките ресурси се гледа низ призмата на вкупните човечки вредности и потенцијали, човечките ресурси го опфаќаат целото искуство, вештини, способности, контакти, ризици и мудрости на поединецот од една организација. Човекот е свесно суштество, способно да мисли, кое има сопствени цели и сопствен живот што се одвива надвор од институцијата во којашто работи. Неговиот работен потенцијал не може да се експлоатира на начин на кој се искористуваат останатите ресурси. Единствено човекот има емоции и за да го даде својот работен максимум, но треба да се имаат предвид и неговите интереси и да се почитува неговата личност.

Способните луѓе се предност во развојот и напредувањето на институцијата, затоа што само човечкиот ресурс има неограничена внатрешна способност за развој и тоа е единствениот ресурс кој со „употребата“ не ја намалува својата вредност, туку ја зголемува.

Управувањето со мотивацијата на вработените е постојана активност на менаџерот и е неопходна во сите институции, посебно во училиштата, како институции во кои вкупниот успех зависи од работата на луѓето. Ниедна активност во образовниот процес не може да се реализира без човекот и неговиот потенцијал, а ако на нормалниот тек на работата на едно училиште му воведеме и нешто ново, како нов начин на работа, нови планови и програми, нови содржини тогаш мотивацијата на вработените е нешто од што воведувањето на тие новини ќе зависи.

Директорот-менаџер со промените во едно училиште треба да ги има предвид индивидуалните карактеристики на своите соработници, нивните лични потреби и поединечни ставови, карактеристиките на работните задачи што ги имаат, како и карактеристиките на училиштето со кое управува. Само на тој начин ќе може да управува со динамиката на процесот на внатрешната условеност на поведението на човекот, односно со мотивацијата на кој било вработен, без разлика на кое скалило од хиерархијата се наоѓа.

Мотивацијата не е статична категорија, бидејќи потребите на поединците постојано се менуваат по обем и по квалитет, постојано поставувајќи се на ново рамниште, затоа директорот, во процесот на менаџирање со промените во училиштето, како дел од своите активности постојано треба да применува неколку чекори и постапки кои се дел од мотивирањето како процес:

- Секому да му ги определи целите, за да знае секој каде е насочен и што треба да направи;



- Да ги образложи неговите намери за да бидат разбрани од останатите вработени, со нив треба да ги мотивира сите за да се прашат зошто некој така постапува;
- Да комуницира со секоја личност поединечно и да ја мотивира за работа;
- Да се потруди да се интегрираат интересите на организацијата со интересите на поединците;
- Да обезбеди услови за тимска работа со што ќе дојде до израз поврзувањето на целите на поединците со групните цели.

Во процесот на мотивирање активностите главно минуваат низ три фази:

- фаза на утврдување на индивидуалните потреби на секој поединец, кои менаџерот треба да ги согледа;
- фаза на создавање поттикнувачки мотиви и
- фаза на објаснување како може секој вработен да ги задоволи своите потреби исполнувајќи ги целите на организацијата.

Како специфични фактори и начини за да се поттикне креативноста и ефикасното извршување на задачите во воспитно-образовниот процес според Трајан Гоцевски се: пофалбите, наградите, признанијата, укорите, натпреварувањата, меѓународната презентација на достигнатото, апликативноста на постигнатото, високите државни награди, материјалните стимулации, стипендиите, фондациите и сл.<sup>4</sup>

Кога зборуваме за мотивација на вработените за прифаќање на промените во едно училиште треба да се има предвид отпорот кон промени што природно се јавува кај луѓето, без разлика колкави се нивните способности. Овој факт на улогата на директорот како мотиватор во прифаќањето на промените во едно училиште дава уште повисоко место на скалата на менаџерските активности.

Однесувањето на поединците и на групите зависи од степенот на мотивираноста и од оценката дали преку извршувањето на целите на институцијата ќе се остварат и индивидуалните потреби на вработените.

<sup>4</sup>) Гоцевски Т, (2007), „Образовен менаџмент“. Скопје, Филозофски факултет (320-335 стр.)



## Користена литература

- Адигес, И. (1998). „*Овладување со промените*“, Скопје, Центар за кадровски и информатички услуги „Детра“.
- Атанасоска, Т. (2008). „*Менаџирање во училиница*“. Битола, Универзитет „Св. Климент Охридски“ – Педагошки факултет.
- Батковска, Л. (2007). „*Бизнис психологија*“. Охрид, Факултет за туризам и организациони науки.
- Gareth R. Jones, Jenifer M. George; (2008). „*Современ менаџмент*“. Скопје, Глобал комуникации.
- Гоцевски, Т. (2007). „*Образовен менаџмент*“. Скопје, Филозофски факултет.
- Гоцевски, Т. (2009). „*Економика на образованието*“, Скопје, Филозофски факултет, Универзитет „Св. Кирил и Методиј“.
- Masic. В. (2009). „*Strategijski menadzment*“, Beograd, Univerzitet Singidunum.
- Мицески, Т. (2010). „*Стратегиски менаџмент (во новиот конкурентски амбиент)*“ – интерен материјал. Економски факултет – Универзитет Гоце Делчев – Штип.
- „*Национална програма за развој на образованието во Р. Македонија 2005-2015*“, Програма за обезбедување и контрола на квалитетот на образованието.
- Петковски, К. (2004). „*Прирачник за развојно планирање на училиштето: како училиштето да направи добра Годишна програма за работа*“, Битола, Херакли комерц.
- Петковски, К. (2009). „*Предизвиците на современото лидерство во образованието*“, Битола, Херакли комерц.
- Postolov, К. (2/2008). „*Managing organizational changes-factor for improving competitiveness of Maced*

