**Рекомендации руководителю по снижению конфликтности с подчиненными:**

* Старайтесь объективно оценивать труд своих подчиненных;
* Проявляйте заботу, по отношению к ним;
* Не злоупотребляйте официальной властью;
* Эффективно используйте метод убеждения;
* Совершенствуйте стиль своей организации работы с подчиненными;
* Информируйте всех педагогов при распределении премий, надбавок к заработной плате (социальная справедливость и гласность);
* Предупреждайте и устраняйте межличностные конфликты.



**Тактика поведения в ситуации служебного конфликта:**

1.Уясните ситуацию, ответив себе на вопросы:

* Насколько велика доля субъективных факторов в конфликте, в чем истоки ожесточений одной или обеих сторон?
* Достижению каких целей другой стороны вы, быть может, препятствуете?
* С каким личностным барьером- установки, темперамент, характер- вы столкнулись?
* Что важнее для дела –возможные последствия конфликта или сама проблема, из-за которой произошло столкновение?

2. Первому сделать шаг к нормализации отношений. Открыто взять на себя долю вины и предложить спокойно отыскать приемлемое для обеих сторон решение.

3. Прибегнуть к мнению третьего, незаинтересованного и авторитетного лица, которое должно рассмотреть деловую, не эмоциональную сторону конфликта.

**Муниципальное дошкольное образовательное учреждение детский сад №18 общеразвивающего вида «Солнышко»**

**«Внимание! Конфликт!»**

(рекомендации поведения педагогов ДОУ в ситуации служебного конфликта)



**п. Тарбагатай, 2013г.**

**Реагирование на конфликтное поведение:**

1. Главное – внутреннее принципиальное отношение.

2.Мудрость.

3. Понимание другого.

4. Внутренняя безмятежность и сохранение достоинства.

5. Ваша ответная агрессия – неконструктивна.

6. Миролюбие – ваш союзник.

7. Будьте готовы признать свою вину.

8. Не будьте мстительны.



**

***Конфликт – это опасение хотя бы одной стороны, что её интересы нарушает, ущемляет, игнорирует другая сторона.***

 *Уильям Линкольн*

Общие рекомендации по решению конфликтной ситуации:

* Признать существование конфликта, т.е. признать наличие противоположных целей, методов у оппонентов, определить самих этих участников.
* Определить возможность переговоров.
* Согласовать процедуру переговоров. Определить, где, когда и как начнутся переговоры.



Педагог-психолог: Иванова Ю.М.