



ПРОФЕССИОНАЛЬНАЯ СТАГНАЦИЯ И «ЭМОЦИОНАЛЬНОЕ ВЫГОРАНИЕ» ПЕДАГОГОВ КАК ПРОБЛЕМА УПРАВЛЕНИЯ

М. ЕМЕЛЬЯНОВА

Часто человек уверен, что работает ради материального достатка или положения в обществе, но когда к концу самой удачной деловой карьеры он приобретает и то и другое и ему не к чему больше стремиться, у него не остаётся никакого просвета в будущем, а лишь скука обеспеченного монотонного существования. Отсутствие мотивации, целей, а также неудачи и рухнувшие надежды — величайшая душевная трагедия. Чтобы придать жизни смысл и определённую направленность, человеку нужна отдалённая цель (перспектива), и чаще всего она бывает связана с профессиональными достижениями. Жажда достижений, вынашивание новых идей и построение планов их осуществления позволяют человеку воспринимать будущее как перспективное, придают силы и вдохновение, заставляют развиваться.

Стагнация

Всё время идти только в гору человек не может. Многолетнее выполнение профессиональной деятельности редко сопровождается непрерывным профессиональным развитием личности. В жизни каждого человека периодически возникают критические моменты, кризисы профессионального развития. После нескольких лет выполнения одной и той же деятельности специалист начинает терять интерес к профессии. Необходимы новые перспективы профессионального роста, а если человек их не находит, то наступает профессиональная стагнация, застой, когда профессиональное смирение снижает активность личности: при достаточно высоком уровне компетентности профессиональная деятельность осуществляется одними и теми же способами, стереотипно и стабильно.

На основе анализа исследований этапов и кризисов профессионального становления с учётом особенностей педагогической деятельности отметим, что *профессиональной стагнации учителя способствуют:*

- синдром «эмоционального выгорания»;
- психофизиологические изменения и ухудшение состояния здоровья;
- иногда — получение высшей категории, отраслевых наград, появление чувства стабильности и спокойствия, что ведёт к снижению мотивации деятельности;
- низкий уровень притязаний и, как следствие, раннее ощущение полной самореализации;
- внешнее совместительство;



- неустроенность бытовых и семейных условий (в этом случае педагог ориентирован на заработок, а не на совершенствование своего педагогического мастерства и качества образовательного процесса);
- ощущение, что уровень компетентности учителя выше уровня профессионального развития коллег и завуча;
- отсутствие системы дифференцированного материального и морального поощрения;
- отсутствие системы контроля за профессиональным ростом педагогов на стадиях профессионализации и профессионального мастерства;
- отсутствие хороших взаимоотношений с руководством и коллегами;
- отсутствие в школе коллективных форм работы в организации педагогического процесса;
- отдалённость места работы (дорога занимает много времени и энергии плюс материальные затраты на проезд);
- случайные события, неблагоприятные обстоятельства.

Ясно, что: *чем больше неблагоприятных факторов действует одновременно, тем раньше исчезает стремление к научно-методическому творчеству и самосовершенствованию* и появляется желание выполнять только необходимые и достаточные должностные обязанности на основе опыта профессиональной деятельности.

В связи с этим возникает необходимость в научно обоснованном комплексе мероприятий, направленных на профилактику профессиональной стагнации педагогов, на развитие их профессиональной мобильности, раскрывающих перед ними новые горизонты самореализации и повышающих их ценность и конкурентоспособность.

Регулярное посещение уроков завучами, наблюдение за динамикой профессионального мастерства учителя

Педагогическая деятельность — индивидуальная форма труда, которая недостаточно контролируется с внешней стороны. Подбор содержания, соответствующих средств, методов и форм обучения зависит от уровня компетентности педагога, его творчества и профессиональной направленности. При формальном подходе к делу учитель ориентирован на проведение уроков по заранее апробированной схеме. На открытых уроках учитель демонстрирует тот лучший уровень преподавания, на который он способен, поэтому завучам целесообразно время от времени посещать обычные уроки коллег, наблюдая за их профессиональным ростом, уровнем освоения современных педагогических технологий. Здесь завучи могут столкнуться с проблемой: опытные, грамотные учителя будут противниками новшеств, так как стоят на позиции «И в стоптанных ботинках можно уйти достаточно далеко».

Организация взаимопосещений уроков учителями школы

Начинающему учителю сложно овладеть содержанием образования по своему предмету, но и методическими приёмами объяснения материала и управления коллективом подростков. Поэтому одним из способов освоения азов про-





фессии может быть закрепление молодого специалиста за опытным педагогом. Посещая его уроки, стажёр получает представление о содержании и методике ведения уроков, а опытный педагог, посещая его занятия, оказывает направляющую методическую помощь. Высококвалифицированному педагогу всегда приятно быть в роли наставника и поделиться своим опытом, а молодой специалист, чувствуя помощь и поддержку старшего коллеги, достаточно быстро овладевает профессиональными умениями.

Создание условий для продвижения по должности перспективных педагогов

Деятельность учителя, достигшего высокого уровня профессионального мастерства, можно сравнить с прочитанной книгой: всё известно, всё понятно и ничего нового не предвидится. На этом этапе выходом из кризиса может стать реализация своих способностей в деятельности более высокого уровня сложности — управленческой. Руководство проектами или временное исполнение обязанностей завуча и, как следствие, заинтересованность и творческий характер деятельности приносят педагогу большее удовлетворение от работы, чем обычное проведение уроков.

Ценностное отношение к профессиональной деятельности

Престижность профессий в обществе неодинакова. Профессия педагога считается малооплачиваемой и не очень престижной, однако в этой профессии есть много положительных сторон: творческий, умственный характер труда, возможность общаться с большим количеством людей, чистый, светлый, уютный класс отпуск всегда летом и т.д.

Однако со временем педагоги перестают обращать внимание на позитивные стороны своего труда, воспринимая их как должное. Так как всё познаётся в сравнении, целесообразно время от времени напоминать учителям об условиях труда людей других профессий, которые получают аналогичную зарплату. Можно предположить, что в результате такого сравнения отношение учителей к своей профессии, качество выполнения должностных обязанностей и, главное — самооценка изменятся в лучшую сторону, что повлияет на общую активность и результативность профессиональной деятельности.

Предотвращать затяжные, долговременные конфликты, проявлять чувство юмора в общении с коллегами

Конфликтные ситуации порождают эмоциональный стресс — внутренний конфликт между одинаково сильными, но несовместимыми друг с другом потребностями: эгоистическими и социальными. Для человека характерно состояние напряжения, вызванное гневом, обидой, тревогой, страхом, подавленностью. При долговременном конфликте отрицательные эмоции накапливаются, возникает негативное отношение к любым поручениям, растёт неудовлетворённость профессиональной деятельностью, работа выполняется механически и всё это, несомненно, препятствует профессиональному развитию учителя. Одно из эф-



фективных средств разрядки напряжённой, конфликтной атмосферы — юмор, прекрасный способ управления стрессами.

Использовать методы морального поощрения

За хорошее материальное вознаграждение человек сделает многое, а за искреннее признание, одобрение со стороны руководителя этот же человек сделает ещё больше и ещё лучше. Как для ребёнка, так и для взрослого самый худший вид оценки — полное её отсутствие. Каждый хорошо работающий педагог с полным правом рассчитывает на признание и поощрение. Успех и старания без признания приводят к разочарованию, поэтому руководитель должен всегда замечать и отмечать даже самые малые успехи педагогов и делать это своевременно, так как «дорога ложка к обеду».

Использовать методы материального поощрения

Любому работнику важна не только величина материального вознаграждения за свой труд, но и социальная справедливость: человек сравнивает свою зарплату с зарплатой работника аналогичной квалификации, который выполняет ту же работу, но в другой организации. Если чаша весов склоняется в сторону работника из другой организации, то мотивация к работе уменьшается, а чувство неудовлетворённости усиливается.

Привлекать учителей к принятию коллегиальных решений (не только восторженных, но и стратегически важных)

По тому, каким способом, в какой форме и с какой скоростью работники получают информацию, они оценивают, каково их реальное значение в глазах руководителя. Если доступ к информации затруднён или её получают с опозданием, люди чувствуют себя принижёнными, а это снижает их готовность к деятельности. Известно, что люди с большим старанием и ответственностью делают то, что предложили сами. Руководитель, привлекая учителей к принятию решений, предоставляет им максимум исходной информации по проблеме, увеличивает их долю ответственности за принятое решение, уменьшают сопротивление, повышает мотивацию, показывая, как значим вклад каждого. Чем больше вклад коллег в окончательном решении, тем больше они стараются. Чем больше людей помогают в достижении цели, тем больше в них укрепляется чувство сопричастности, что очень важно для благоприятного психологического климата и формирования единого, сплочённого общим делом коллектива.

Организация коллективных форм работы

Проведение педагогических советов, методических семинаров и совещаний, научно-практических педагогических или ученических конференций, организация учителями внутришкольных развлекательных и познавательных мероприятий для детей способствуют кооперации педагогов, требуют от каждого творческих способностей и профессиональных знаний, расширяет сферу обмена опытом.





Для администрации организация коллективных мероприятий становится возможностью в очередной раз оценить профессиональный потенциал коллег, формировать коллектив единомышленников, прививать ценностные ориентации, связанные с отношением к профессиональной деятельности и самореализацией в ней. Подводя итоги, следует подчеркнуть важность вклада каждого педагога в успех общего дела, чтобы каждый почувствовал себя нужным в профессиональном коллективе. Закончить подведение итогов можно в неофициальной обстановке, способствующей эмоциональной разрядке.

Индивидуальная работа с учителями с большим стажем и высокой квалификацией

Давно доказано, что кадры решают всё. Наиболее ценным кадром для любого образовательного учреждения становится педагог высокого профессионального мастерства, так как за 15–20 лет работы он научился решать и простые, и самые трудные профессиональные задачи. За это время педагог приобрёл свой индивидуальный, неповторимый стиль деятельности, его результаты стабильно высоки. Эти педагоги хорошо известны, как минимум, в профессиональном кругу, за его пределами (в отрасли, на межотраслевом уровне, в стране). В зависимости от принятых в этой профессии форм аттестации работников они уже имеют те или иные формальные показатели квалификации (разряд, категорию, звание, ученую степень) и решают профессиональные задачи за счёт опыта, умения организовать свою работу. У таких педагогов коллеги всегда готовы учиться, и авторитетный мастер своего дела «обрастает» единомышленниками, учениками, последователями. Такие кадры надо ценить, беречь, гордиться ими и не допускать их ухода. Искренняя заинтересованность администрации в профессиональном росте и ценности таких педагогов для школы способствует профессиональному долголетию учителей, но и сохранению педагогической элиты школы.

Индивидуальная работа с учителями, осваивающими специфику педагогической деятельности

Из хорошего студента далеко не сразу получается хороший учитель. Сам студент (начинающий учитель) часто этого не понимает, так как во время педагогической практики он очень хорошо проводил уроки в классе, где дисциплина уже налажена учителем и дети уже много знают.

Начинающий учитель в любой профессиональной ситуации ощущает вызов: сможешь или не сможешь, умеешь или не умеешь, сделаешь так же как опытные педагоги или нет. Таким образом, молодой учитель находится в состоянии борьбы, адаптации к требованиям профессии, самоутверждения среди коллег. Чем чаще новичок переживает успех в деятельности, тем больше возникает желание самосовершенствоваться и тем больше нравится профессия. Все эти обстоятельства способствуют профессиональному развитию педагога, однако для укрепления чувства уверенности, для расцвета творческих способностей молодому специалисту очень важно чувствовать психологическую защиту, быть принятым в коллективе педагогов школы, чувствовать их доброжелательность, помощь, терпимость к ошибкам и неопытности.



Синдром «эмоционального выгорания»

Симптомы эмоционального выгорания условно разделяют на три группы:

■ *физические симптомы:* усталость, утомление, истощение, психосоматические недомогания, бессонница, одышка; ■ *психологические симптомы:* негативное отношение к ученикам, к самой работе, агрессивные чувства (раздражительность, напряжённость, тревожность, беспокойство, гнев), упадническое настроение и связанные с ним эмоции: цинизм, пессимизм, чувство безнадежности, апатия, депрессия, чувство бессмысленности, переживание чувства вины, негативная установка на жизненные перспективы;

■ *поведенческие симптомы:* скудность репертуара рабочих действий; учитель стремится пораньше уйти с работы, установить дистанцию в общении с коллегами, исполнение профессиональных обязанностей вызывает неприязнь и желание скорее с ними «расправиться».

Всё или часть этих признаков люди часто объясняют авитаминозом или сезонной депрессией, недосыпанием, вынужденной повышенной загруженностью рабочими и домашними делами (всё навалилось, но скоро это закончится), а некоторые стараются не придавать усталости особого значения, говоря: «А с кем не бывало? Работоспособность имеет свойство снижаться и повышаться!». Но в случае эмоционального выгорания речь идёт об интенсивных, частых, продолжительных по времени проявлениях, которые причиняют человеку дискомфорт, и как следствие, приводят к чрезмерному напряжению, психологическому и физическому истощению. Эмоциональное выгорание не наступает «вдруг в один прекрасный день», это явление накопительного характера.

Таким образом, синдром выгорания понимается как процесс *постепенной* утраты эмоциональной, когнитивной и физической энергии, проявляющийся в симптомах эмоционального, умственного истощения, физического утомления, личностной отстранённости и снижения удовлетворения работой.

После того как феномен эмоционального выгорания стал общепризнанным, закономерно возник вопрос о его причинах. *Выгорание определяют как результат несоответствия между личностью и работой.* Важнейшие сферы такого несоответствия выявляются:

■ между требованиями к работнику и его ресурсами: работник не справляется со сложной работой и испытывает стресс от неудачи или, наоборот, всегда справляется с лёгкими заданиями и не испытывает удовлетворения от труда);

■ между желанием иметь интересную работу и неудовлетворённостью профессией, которая основана на осознании неправильности её выбора, несоответствия своих способностей требованиям профессии, низкой результативности, плохих условий труда;

■ между стремлением работников иметь бо́льшую степень самостоятельности и жёсткой политикой администрации и контролем;

■ между объёмом работы и нереальными сроками её выполнения;

■ между трудом и вознаграждением;

■ между желанием положительного взаимодействия и его отсутствием.

Эти противоречия возникают в любой сфере профессиональной деятельности, однако в каждой профессии есть специфические особенности, которые





влиять на эмоциональное состояние личности. Можно выделить *причины «синдрома эмоционального выгорания» у педагогов:*

- Часто переживаемое беспокойство по поводу качества уроков: интересно ли детям на моих уроках, понятно ли я объясняю, не окажутся ли задания слишком лёгкими или слишком трудными для учеников, смогу ли я дать точные ответы на вопросы детей, не обижу ли я ребёнка замечанием, успею ли за время урока осуществить всё задуманное, справедливо ли я всех оцениваю.

- Чувство тревожности, связанное с ответственностью за качество образования: сможет ли ученик показать хорошие знания при промежуточной и итоговой аттестации, сдаче ЕГЭ и быть успешным на следующей ступени образования.

- Необходимость ежедневного сопереживания и оказания психологической поддержки.

- Переживания, связанные с отношениями с родителями учащихся: бывает, что без помощи родителей не обойтись, а те, на кого педагог рассчитывал, отказались. Причины неудавшегося сотрудничества с родителями многие педагоги видят в себе.

- Переживания по поводу восприятия собственной личности значимыми людьми. Идеальна ситуация, когда учитель пользуется уважением учеников, их родителей, имеет авторитет среди коллег и воспринимается администрацией как опытный, ценный для школы специалист. Каждый педагог к этому стремится и когда внимания, авторитета и благодарности меньше, чем хочется, то человеку кажется, что его недооценили. Самый большой вред здоровью причиняют чувства обиды и разочарования.

- Ревностное отношение педагогов с большим стажем к успехам молодых коллег.

- Необходимость разрабатывать огромное количество формальной документации. Педагоги так и говорят: «Мы больше времени работаем с бумагами, а не с детьми». Доказать, что качество образования не зависит от количества документации, педагог не в силах, так как все уже поняли, что эффективность школы (и конкретного учителя в частности) зависит от эффективно представленной отчётной документации. Испытывать по этому поводу постоянное раздражение бессмысленно, так как хуже от этого становится только самому педагогу, следовательно, надо выработать рациональные способы оформления документов.

[15 – 22]
Концепции
и системы

52

Кто больше подвержен «эмоциональному выгоранию»?

Из всех социально-демографических характеристик наиболее тесную связь с выгоранием имеет *возраст*: синдром эмоционального выгорания более выражен в группе педагогов со стажем работы более 26 лет и в возрасте более 46 лет. Появление признаков выгорания у начинающих учителей можно объяснить эмоциональным шоком, который испытывают амбициозные отличники при столкновении с действительностью, часто не соответствующей их ожиданиям. Они берутся за всё и сразу, ждут успеха (к которому привыкли в вузе), а сталкиваются с нехваткой педагогического, коммуникативного и просто жизненного опыта, поэтому переживают неуспех, снижающий их самооценку и мотивацию.



В группах работников, имеющих семью и незамужних, нет явных различий по уровням эмоционального выгорания. *Семья*, скорее всего, должна выступать в качестве фактора, снижающего влияние различных профессиональных стрессов, так как выполняет психотерапевтические функции, связанные с психологической поддержкой членов семьи. Однако сам факт наличия семьи не снижает риск выгорания. Более важный показатель — удовлетворённость семейными отношениями.

У учителей с высшим образованием сформированность синдрома эмоционального выгорания ниже, чем у педагогов со средним специальным. И дело здесь не в недостатке профессиональных знаний и умений, а в ощущении себя «букашкой без бумажки» и постоянном самобичевании и обиде на коллег: «Да она меньше меня знает, институт на тройки закончила и думает, что специалист великий теперь. У меня дар природный к работе в школе, у меня дети на олимпиадах первые места занимают, а она дисциплину в классе навести не может!». С такими рассуждениями коллег сталкивался каждый и нередко на деле сила «природного дара» оказывается эффективнее «красного диплома вуза», однако аттестационную комиссию интересует не число учителей с «природным даром», а число педагогов с высшим профильным образованием. Отсюда вывод: поддерживать стремление учителей получить высшее образование и находить им замену на период заочной сессии. Когда природный дар имеет формальное подкрепление (диплом), то самооценку и работоспособность учителя значительно повышаются.

Специалисты высокого *должностного статуса* (директор, завучи) также подвержены эмоциональному выгоранию, но оно вызвано комплексом других причин, например, это может быть большая ответственность за принятые решения и в целом за школу, беспокойство за собственный имидж и авторитет, утечку служебной информации (чем выше статус руководителя, тем более он осторожен и недоверчив), необходимость разрешать производственные конфликты, а также постоянно разъяснять коллективу «зачем мы должны переписать старые бумаги в соответствии с новыми требованиями».

Обнаружена тесная связь между психическим выгоранием и *локусом контроля*, который традиционно подразделяется на внешний и внутренний. Люди с преобладанием внешнего локуса контроля более склонны к выгоранию, так как объясняют свои успехи случайными обстоятельствами, а причины неудач видят в отсутствии у себя интеллектуальных или волевых ресурсов, в то время как люди с внутренним локусом контроля считают свои достижения собственной заслугой, результатом своей активности, способностей или готовности к риску.

У работников с высокой степенью выгорания преобладает *мотив избегания неудачи*, потому что такие работники постоянно испытывают стресс, тревогу, вызванные ощущением своей несостоятельности, страхом перед активными действиями из-за боязни потерпеть неудачу, провал. Эти ощущения и чувства подпитывают развивающийся синдром эмоционального выгорания.

Более всего риску возникновения эмоционального выгорания подвержены те, кто предъявляет непомерно *высокие требования к себе (перфекционисты)*. В их представлении настоящий педагог — это образец профессиональной неуязвимости и совершенства (не только в школе, но и дома, и на даче, и в отпуске). Входящие в эту категорию педагоги ассоциируют свой труд с предназначением,





миссией, поэтому у них стирается грань между работой и частной жизнью. Они не могут выйти из профессиональной роли учителя никогда и нигде, стремятся всё делать идеально, выглядеть всегда хорошо и быть в приподнятом настроении. У них высокое мнение о себе и поэтому им всё время кажется, что они заслуживают большего и очень обижаются, если их работу недооценили, не так похвалили, награду не того уровня дали. Такие педагоги никогда не успокоятся на достигнутом и коллегам с ними не всегда комфортно: их ценят как высококвалифицированных специалистов, но не стремятся заводить с ними дружеские отношения, так как быстро устают от этой «приторной правильности во всём», а это ещё больше угнетает идеалистов.

Правила рациональной организации труда и разумного отношения к профессиональной деятельности

■ *Перестаньте беспокоиться, переживать и сомневаться*, так как это наносит вред здоровью, но никак не способствует разрешению конфликтных и трудных профессиональных и жизненных ситуаций. Львиная доля беспокойства преждевременна, ошибочна, необоснованна и происходит из-за незнания, дефицита информации и жизненного опыта. Беспокойство — это привычка мышления и как любую привычку её можно устранить. Люди, привычные к беспокойству, лучше помнят свои неудачи, чем успехи, поэтому, во-первых, надо сосредоточить своё внимание на прошлых успехах и, во-вторых, при каждом очередном беспокойстве задавать себе вопросы: «Правильно ли я понимаю ситуацию? Какова вероятность, что это вообще со мной может случиться? Что может быть самым худшим, если я не смогу решить эту проблему? Что я могу сделать, чтобы улучшить ситуацию?».

■ *Перестаньте искать в работе счастье или спасение*: она — не убежище, а деятельность, которая необходима сама по себе.

■ *Подбирайте дело* (не только профессию и должность, но и хобби, досуг) *сообразно своим склонностям и возможностям*: это позволит вам обрести себя, поверить в свои силы и жить в гармонии с собой и окружающим миром. У человека должно быть дело, в котором он переживает чувство успеха от собственного творчества, наполняющее организм гормонами счастья — эндорфинами.

■ *Научитесь разумно планировать дела*: если сделаете из пяти дел четыре, будет ощущение незаконченности деятельности и хронического неуспевания, а если запланировать четыре дела, а сделать пять, то будет ощущение собственной эффективности и удовлетворения работой.

■ *Главным делам отводите лучшее время суток*, когда ваша работоспособность максимальна. Расставьте приоритеты в деятельности: всё равно всё, вы не сможете успеть, поэтому откажитесь от менее важного. Разгрузите себя и займитесь главным на сегодняшний момент. Не берите на себя обязательств, которые отнимут у вас много времени, но помешают выполнению основного дела.

■ *Прекращайте любую работу сразу же после её выполнения*. Да, улучшено может быть абсолютно всё. Найдите золотую середину — не удовлетворяйтесь наименьшим и не «зацикливайтесь» на совершенстве. Старайтесь сразу делать всё основательно, грамотно и своевременно. Когда документация запущена, то



в аттестационный период люди начинают ночами восполнять пробелы, а днём удивляются, почему все такие раздражительные.

■ *Не надо всем во всём помогать.* Если вам очень хочется кому-то помочь (ученику или коллеге) или сделать за него его работу, задайте себе вопрос: «Так ли ему это нужно? А может, он справится сам?» Помните китайскую мудрость: «Дай человеку рыбу и ты накормишь его на целый день. Научи его ловить рыбу — и ты накормишь его на всю жизнь».

■ *Отдыхайте до того, как устанете.* Чередуйте время труда и отдыха, дайте возможность восстановиться вниманию, отдохнуть глазам, расслабиться спине. Не доводите себя до критического состояния, когда глаза закрываются сами, а пальцы машинально пишут текст. В этом случае затраты максимальны, а результативность минимальна, хотя вам может казаться, что наоборот.

■ Просыпаясь, человек всегда мысленно представляет, в какие условия он сейчас пойдёт на работу. Радуйтесь тому, что вы идёте в светлый, чистый, красивый школьный класс. Организуйте своё рабочее место так, чтобы вам было комфортно (ликвидируйте беспорядок на рабочем столе, в шкафах и вокруг, выбросьте старые, ненужные вещи, купите красивые канцелярские принадлежности, сделайте перестановку и т.д.).

■ *Учитесь трезво осмысливать происходящие события.* Научитесь останавливать накатывающую волну эмоций самоприказом: «Стоп! А действительно ли происходит что-то архиважное, жизненно значимое, требующее избыточных нервных, интеллектуальных и волевых ресурсов?».

■ *Чаще смейтесь,* больше бывайте на солнышке, больше двигайтесь, ешьте бананы, шоколад, орехи и не забывайте о театре, цирке, выставках: человеческому организму для того, чтобы полноценно и успешно жить, а не скучно существовать, необходима выработка мозгом определённого количества «гормонов счастья», что обеспечивает бодрость духа, хорошее самочувствие, позитивные мотивации, яркие ощущения от окружающего нас мира. Гнев, страх, раздражение, уныние отрицательно влияют на организм, а радость, ликование и смех, наоборот, укрепляют его и усиливают иммунитет. Люди, пребывающие в длительной депрессии, болеют простудными заболеваниями вдвое чаще, чем другие. Весельчаки и оптимисты, способные не падать духом, смеяться от души и радоваться каждому мгновению жизни, живут не только дольше остальных, но и удачливее в жизни.

Когда человек сталкивается с конфликтами или жизненными трудностями, то происходящие события ему кажутся очень важными и человек переживает, не спит ночами, прокручивая в сознании одно и то же («интеллектуальная жвачка»). Но проходит время и в нашем сознании появляется другая доминанта (любая другая проблема или дело, не требующее отлагательства), которая вытесняет мысли о прошлой неприятной ситуации. Вспомним: «*Так будет не всегда, всё пройдёт и это тоже.*»

