

## Σχεδιάζοντας και θέτοντας Στόχους Βήμα-βήμα, για το Νέο Έτος

**Αθανάσιος Μαστροκώστας**  
Τχης (ΥΝ) MSc., Phd(c), 424 ΓΣΝΕ

**Ο**ι περισσότεροι από εμάς, στο τέλος κάθε χρονιάς, είναι πολύ συνηθισμένο να κάνουμε έναν προσωπικό απολογισμό σχετικά με το τι ήταν αυτό που πήγε καλά, τι δεν πήγε και τόσο καλά και ποια ήταν τα κύρια γεγονότα που επηρέασαν τη ζωή μας. Αυτή η εσωτερική ανασκόπηση αποτελεί συχνά το εφαλτήριο προκειμένου να σχεδιάσουμε τις μελλοντικές μας ενέργειες. Το επόμενο και εξαιρετικά σημαντικό βήμα στην ατομική μας εξέλιξη, σε κάθε τομέα δραστηριοτήτων, είναι η *στοχοθεσία* δηλαδή η θέσπιση συγκεκριμένων στόχων. Όλοι οι νοσηλευτές μπορούμε με αφετηρία τη νέα χρονιά να θέσουμε, τόσο σε προσωπικό, όσο και σε επαγγελματικό επίπεδο, μετρήσιμους και εφικτούς στόχους.

Τι ακριβώς είναι όμως η στοχοθεσία;

Φανταστείτε την πορεία μας στη ζωή ως ένα ταξίδι. Η στοχοθεσία περιλαμβάνει τη χάραξη αυτής της πορείας, καθώς και τον καθορισμό των ενδιάμεσων σημείων και σταθμών. Σκεφτείτε τη ζωή μας επίσης, ως μια επιχείρηση η οποία για να επιβιώσει, να αναπτυχθεί και να ανθίσει χρειάζεται κάποιο επιχειρησιακό πλάνο. Χωρίς αυτό, οι ενέργειές μας είναι εντελώς ασυντόνιστες και μακροπρόθεσμα ελάχιστα αποτελεσματικές, αν όχι επιζήμιες.

Γιατί όμως είναι τόσο σημαντικό να θέτουμε νέους στόχους; Η στοχοθεσία, ως μέθοδος που χρησιμοποιείται ευρύτατα στον τομέα των επιχειρήσεων, μας βοηθά να καθορίσουμε τι είναι σημαντικό να επιτύχουμε στην καριέρα μας και τη ζωή μας γενικά, να επικεντρωθούμε σε αυτό και να το διαχωρίσουμε από άλλα λιγότερα σημαντικά ή σχετικά πράγματα. Επίσης, μας παρέχει τα κίνητρα προς την επίτευξη του σκοπού μας και βοηθά να οικοδομήσουμε την αυτοπεποίθησή μας, βασιζόμενοι σε μετρήσιμα επιτεύγματα.

Στη συνέχεια, μπορεί να αναρωτηθούμε τι στόχους μπορεί να θέσει ένας νοσηλευτής και με ποιο τρόπο μπορεί να τους διατυπώσει. Πρώτα απ' όλα είναι απαραίτητο να καθορίσουμε το μακροπρόθεσμο πλάνο μας, δηλαδή τι θα θέλαμε να επιτύχουμε σε βάθος χρόνου (π.χ. τα επόμενα 5 ή 10 χρόνια), ή πώς θα θέλαμε να βλέπαμε τον εαυτό μας σε αυτό το διάστημα. Αυτό είναι από τα πιο δύσκολα βήματα, καθώς περιλαμβάνει όχι μόνο τις προσωπικές μας φιλοδοξίες και επιθυμίες, αλλά και την αναγνώριση των περιορισμών και δυνατών μας σημείων καθώς και των συνθηκών, δηλαδή προϋποθέτει κάποιο επίπεδο αυτογνωσίας. Για παράδειγμα, μπορεί να θέσουμε ως μακροπρόθεσμο στόχο μια σημαντική προαγωγή στην εργασία μας, έναν ακαδημαϊκό τίτλο ή μια θέση ευθύνης ή υψηλής εξειδίκευσης.

Το επόμενο στάδιο είναι να δούμε τι χρειάζεται για να κατακτήσουμε αυτούς τους μακροπρόθεσμους στόχους και να σχεδιάσουμε τη σειρά ενεργειών. Στα προηγούμενα παραδείγματα θα λέγαμε ότι επιβάλλεται να συγκεντρώσουμε μία σειρά από ακαδημαϊκά ή επαγγελματικά εφόδια τα οποία είναι απαραίτητα για τη βελτίωση του βιογραφικού μας. Τα εφόδια που θα πρέπει να συλλέξουμε στην πορεία, αποτελούν τους ενδιάμεσους ή βραχυπρόθεσμους στόχους, οι οποίοι συχνά τίθενται και αναπροσαρμόζονται σε ετήσια βάση. Θα πρέπει ωστόσο να είμαστε ιδιαίτερα μεθοδικοί όταν καταρτίζουμε τους στόχους μας ώστε να μεγιστοποιήσουμε τις πιθανότητες να επιτευχθούν τελικά

στην πράξη. Στην πραγματικότητα, οι στόχοι μας θα πρέπει να είναι έξυπνα διατυπωμένοι, ακολουθώντας το ακρωνύμιο SMART (Specific-Measurable-Attainable-Relevant-Time Limited, δηλαδή Συγκεκριμένοι, Μετρήσιμοι-Εφικτοί-Σχετικοί-Χρονικά Προσδιορισμένοι).

Καταρχάς λοιπόν, θα πρέπει οι στόχοι μας να είναι *λεπτομερείς, συγκεκριμένοι και σαφώς προσδιορισμένοι*. Αντίθετα, αν θέσουμε για παράδειγμα ως στόχο μας για την επόμενη χρονιά απλώς «να γίνουμε καλύτεροι νοσηλευτές» ή να «εκπαιδευτούμε περισσότερο», τότε δεν είναι καθόλου σίγουρο ότι θα επιτύχουμε σε αυτή τη γενική και αόριστη προοπτική, διότι δε θα έχουμε κάποιο συγκεκριμένο τρόπο να το ορίσουμε. Ένας συγκεκριμένος στόχος για την προσεχή χρονιά θα μπορούσε να είναι για παράδειγμα το να συμμετέχουμε με μία εργασία σχετική με το χώρο εργασίας μας στο προσεχές Πανελλήνιο Νοσηλευτικό Συνέδριο της Ε.Ν.Ε., ή να υποβάλλουμε ένα άρθρο ερευνητικής εργασίας σε ένα περιοδικό για δημοσίευση. Είναι πολύ σημαντικό να καταγράψουμε αυτούς τους στόχους. Το να δαπανήσουμε χρόνο και να καταγράψουμε τους συγκεκριμένους στόχους για την επόμενη χρονιά σημαίνει μια μορφή δέσμευσης προς τον εαυτό μας κυρίως, εκτός από τη διαρκή υπενθύμιση και παρακίνηση που μας παρέχει. Αν αντίθετα οι στόχοι μας παραμένουν μόνο ως σκέψη στο μυαλό μας, μπορούμε πάντοτε να προσποιηθούμε ότι ποτέ δεν είχαμε θέσει ακριβώς αυτόν τον στόχο, καθώς είναι στην ανθρώπινη φύση να μην παραδεχόμαστε ότι αποτυγχάνουμε ή υστερούμε. Επιπλέον, έχοντας ένα συγκεκριμένο και καταγεγραμμένο στόχο μας βοηθά στην ανάλυση των αιτιών της αποτυχίας και την αναδιαμόρφωση των στόχων. Είναι επίσης πιο πρακτικό να έχουμε πολλούς επιμέρους ενδιάμεσους καταγεγραμμένους στόχους, από το να έχουμε ένα ενιαίο και συμπαγή. Επιτυγχάνοντας σταδιακά ένα-ένα τα βήματα αισθανόμαστε μεγαλύτερη ικανοποίηση και δέσμευση προς τον τελικό σκοπό.

Σε συνάρτηση με τα προηγούμενα, ένας στόχος θα πρέπει να είναι *μετρήσιμος*, δηλαδή να μπορεί να προσδιοριστεί ποσοτικά ώστε να είναι δυνατή η αξιολόγησή του. Θα πρέπει να έχουμε εκ των προτέρων επιλέξει προσεκτικά τα κριτήρια που θα καθορίζουν αν ο στόχος μας έχει επιτευχθεί ή όχι. Καλό θα είναι επίσης, οι στόχοι μας να είναι θετικά διατυπωμένοι, δηλαδή να περιγράφουν τις δράσεις που σκοπεύουμε να κάνουμε και όχι τι δεν θα πρέπει να κάνουμε. Για παράδειγμα, ένας μετρήσιμος στόχος θα ήταν να συγκεντρώσουμε 40 μονάδες συνεχιζόμενης νοσηλευτικής εκπαίδευσης μέσα στο επόμενο εξάμηνο ή να λάβουμε τις πιστοποιήσεις στο σεμινάριο της Βασικής και Εξειδικευμένης Υποστήριξης της Ζωής αντίστοιχα, μέχρι το τέλος του έτους.

Επίσης είναι θεμελιώδεις οι στόχοι μας να είναι *εφικτοί και ρεαλιστικοί*, λαμβάνοντας υπόψη τους πόρους, το χρόνο, τις δυνατότητες, τις δεξιότητες και τα πιθανά εμπόδια. Συχνά οι στόχοι που θέτουμε δεν είναι ρεαλιστικοί για μια σειρά από λόγους. Πρώτον, οι στόχοι μπορεί να τίθενται από άλλους σύμφωνα με τις δικές τους επιθυμίες. Αυτό σπάνια έχει καλά αποτελέσματα, αν δεν λαμβάνονται υπόψη οι δικές μας φιλοδοξίες, προτεραιότητες και κλίσεις. Η επιθυμία εξάλλου, είναι η κινητήρια δύναμη της δράσης. Επίσης, μη εφικτοί στόχοι μπορούν να τεθούν όταν δεν έχουμε επαρκή πληροφόρηση και εμπειρία σχετικά με αυτό που προσπαθούμε να κατακτήσουμε. Αν για παράδειγμα θέσουμε ως στόχο να δημοσιεύσουμε την πρώτη μας συγγραφική προσπάθεια σε ένα διεθνές περιοδικό με πολύ μεγάλο δείκτη δυσκολίας δημοσίευσης, είναι πολύ πιθανό να απογοητευτούμε. Τέλος, ένας άλλος λόγος είναι ότι υπολογίζουμε συνεχώς στη βέλτιστή μας απόδοση, πράγμα που δεν μπορεί να το εγγυηθεί κανείς. Είναι απαραίτητο να λαμβάνουμε υπόψη και τις ανάγκες μας για ανάπαυση και ψυχαγωγία, διαφορετικά κινδυνεύουμε σοβαρά από επαγγελματική εξουθένωση. Οι στόχοι θα πρέπει λοιπόν να είναι στα ανώτερα όρια των δυνατοτήτων μας, αλλά όχι πολύ πιο πάνω από αυτά.

Οι στόχοι μας θα πρέπει να είναι επίσης *σχετικοί με το μακροπρόθεσμο σχέδιο* που έχουμε θέσει. Συχνά μπορεί να βρίσκουμε ενδιαφέροντα, να μας ενθουσιάζουν ή ακόμα και να προκύπτουν διάφορες ευκαιρίες στην πορεία, όμως θα πρέπει να αναρωτηθούμε πόσο σχετικές και χρήσιμες είναι αυτές για την επίτευξη των μακροπρόθεσμων στόχων μας. Μπορεί για παράδειγμα να μας φαίνεται πολύ ενδιαφέρον ένα σεμινάριο σχετικό με την Ειδική Αγωγή, όμως πόσο χρήσιμο θα μας είναι, εάν ο στόχος μας είναι στο πεδίο της Επείγουσας και Εντατικής Νοσηλευτικής; Χρειάζεται μεγάλη προσοχή για να μην αποπροσανατολιζόμαστε από τις βασικές μας επιδιώξεις και χάνουμε άσκοπα τον περιορισμένο χρόνο μας.

Τέλος, οι στόχοι μας θα πρέπει να έχουν *ένα συγκεκριμένο χρονοδιάγραμμα* και τελικές ημερομηνίες επίτευξης. Για παράδειγμα, θα πρέπει να έχουμε μελετήσει 10 σχετικά άρθρα με την εργασία που ετοιμάζουμε, μέχρι το τέλος του μήνα. Αυτό, αν και ίσως μας δημιουργεί κάποια πίεση, ωστόσο μας θέτει και τα όρια επιμονής σχετικά με ένα στόχο, αλλά και μας παρέχει το κίνητρο για να αυξήσουμε την απόδοσή μας. Θα πρέπει ωστόσο το χρονοδιάγραμμα να είναι λεπτομερές, αλλά και προσαρμοσμένο στην πραγματικότητα. Προηγούμενη εμπειρία άλλων μπορεί να φανεί πολύ χρήσιμη. Εννοείται ότι και αυτό το χρονοδιάγραμμα θα πρέπει να είναι επίσης καταγεγραμμένο, μαζί με τους αντίστοιχους στόχους.

Αυτό το ετήσιο πλάνο με τους επιμέρους καταγεγραμμένους στόχους θα είναι πολύ χρήσιμο να το έχουμε αναρτημένο σε κάποιο προσωπικό χώρο, στο οποίο θα έχουμε συχνή, αν όχι καθημερινή οπτική πρόσβαση. Βλέποντας κάθε μέρα τους στόχους μας και το χρονοδιάγραμμά μας, αυξάνεται η αποφασιστικότητα και η εξοικειώσή μας με τους στόχους μας και μας βοηθά να διατηρούμε τη σωστή πορεία. Δεν υπάρχει μεγαλύτερη ικανοποίηση από το να τσεκάρουμε έναν-έναν τους επιτυχημένους στόχους μας. Από την άλλη, σε περίπτωση που βλέπουμε ότι δεν προλαβαίνουμε ή είμαστε εκτός των στόχων μας, δε χρειάζεται να απογοητευόμαστε. Με μικρά βήματα θα επιστρέψουμε σιγά-σιγά στην πορεία που έχουμε χαράξει εμείς οι ίδιοι, εφόσον είμαστε δεσμευμένοι με το σκοπό μας.

Εν κατακλείδι, η μεθοδικότητα από μόνη της δεν είναι πάντοτε επαρκής για την επίτευξη των σκοπών μας, όταν αυτή δεν συνοδεύεται από την αντίστοιχη αποφασιστικότητα. Όπως και να έχει, θα πρέπει να διεκδικήσουμε πράγματα για τον εαυτό μας για αυτή τη χρονιά, γιατί αν δεν κάνουμε ένα βήμα μπροστά, θα βρισκόμαστε πάντοτε στην ίδια θέση. Σκεφτείτε λοιπόν με πολύ σύνεση τι στόχους θα θέσετε προσωπικά για τη νέα χρονιά, διατυπώστε τους με μεθοδικό τρόπο και στο τέλος ίσως εκπλαγείτε από τα αποτελέσματα. Εξάλλου η εμπειρία έχει διδάξει ότι δεν υπάρχει τίποτα που μπορεί να σταματήσει έναν αποφασισμένο άνθρωπο, που διαθέτει ένα καλά οργανωμένο σχέδιο.

Καλή χρονιά λοιπόν να έχουμε, με στόχους και δημιουργική διάθεση!

#### ΕΝΔΕΙΚΤΙΚΗ ΒΙΒΛΙΟΓΡΑΦΙΑ

- Bentley, C. (2012). "I'm going to do it!" versus honoring intention: how to set goals and really keep them! *Business Strategy Series* 13: 193-195.
- Hersh, D., Worrall, L., Howe, T., Sherratt, S. & Davidson, B. (2012). SMARTER goal setting in aphasia rehabilitation. *Aphasiology* 26: 220-233.
- Latham, G. P. & Locke, E. A. (1991). Theories of Cognitive Self-Regulation Self-regulation through goal setting. *Organizational Behavior and Human Decision Processes* 50: 212-247.
- Locke, E. A. & Latham, G. P. (2002). Building a practically useful theory of goal setting and task motivation: A 35-year odyssey. *American Psychologist* 57: 705-717.
- Schunk, D. H. (2003). Self efficacy for reading and writing: influence of modelling, goal setting, and self-evaluation. *Reading & Writing Quarterly* 19: 159-172.
- Zimmerman, B. J., Bandura, A. & Martinez-Pons, M. (1992). Self-Motivation for Academic Attainment: The Role of Self-Efficacy Beliefs and Personal Goal Setting. *American Educational Research Journal* 29: 663-676.