



AVISENSA, Inštitut za psihologijo, svetovanje in izobraževanje

ZAKAJ JE SMART, DA SI POSTAVLJAM CILJE?

Se ti kdaj zdi, da si nekaj zares močno želiš, vendar obstaneš zgolj pri želji? Ali pa za nekaj neizprosno garaš in se počutiš kot maratonec brez cilja na obzorju?

Pogorišče neizpolnjenih sanj je pogosto rezultat pomanjkljivega načrta. Če želiš nekam priti, moraš vedeti, kje si in kam bi rad_a prišel_la ter si jasno začrtati pot.

Da bi dobro ciljal_a, torej potrebuješ cilje.

Je postavljanje ciljev res vredno mojega časa?

S postavljanjem ciljev se boš izognil_a »Kolumbovi pasti« in povečal_a možnost, da dosežeš »kontinent«, ki ga iščeš. Namreč, postavljanje ciljev (Latham in Locke, 2006):

- ti omogoči, da veš, kaj točno si želiš, namesto da bi to ostalo v oblakih;
- zmanjšuje dolgčas in daje občutek smisla, saj imaš nekaj, za kar se je vredno boriti;
- ti pomaga, da vztrajaš pri doseganju svojih sanj kljub oviram;
- povečuje zadovoljstvo in samozavest v zavedanju, da zmoreš;
- je recept za uspeh, saj vodi do višjih dosežkov, npr. višje plače in boljšega statusa (Abele in Spurk, 2009).

Kaj pa sedaj misliš, je postavljanje ciljev vredno?



Ne pozabi na SMART načrt

Postavljanje ciljev je lahko SMART (pametno) samo, če so tudi cilji SMART načrtovani. SMART predstavlja kratico za posamezne kriterije, s katerimi lahko oblikuješ cilj, ki deluje kot GPS do uspeha.

Sedaj si izberi eno svojo željo. Jo imaš? V nadaljevanju jo skušaj preoblikovati v SMART cilj.

SMART cilj mora biti (Mind Tools Content Team, n.d.; Ogbeiwi, 2017):

- **Specifičen** (angl. *specific*). Cilj mora biti jasno in natančno zastavljen. Razlika v specifičnosti je jasno vidna v naslednjih ciljih: *Izboljšal bom jutranjo rutino. / Izboljšal bom jutranje vstajanje. / Zjutraj bom vstal ob prvem zvonjenju budilke.*
Svoje želje lahko obrusiš v specifičnost s pomočjo naslednjih vprašanj:
 - o Kaj je tisto, kar si želim doseči? *Npr. Povečati disciplino.*
 - o Kje oz. na katerih področjih bom delal_a za dosego cilja? *Jutranje vstajanje: vstal bom ob prvi budilki.*

- **Merljiv** (angl. *measurable*). Ja, potrebuješ merilo, da boš vedel_a, kako napreduješ in kdaj je cilj dosežen. Prav tako lažje vztrajamo na poti, če vidimo, da se pomikamo proti cilju. Vprašanja, ki si jih lahko zastaviš:
 - o Koliko bom napredoval? *10 dremežev bom zmanjšal na 0.*
 - o Kako lahko izmerim svoj napredek? *S številom dremežev.*
 - o Kako bom vedel, ali sem na cilju? *Ko bom lahko vstajal ob prvem zvenu budilke.*

- **Dosegljiv** (angl. *attainable*). Cilj mora biti primeren glede na naše znanje in sposobnosti. Dobro je, da si zastavljamo dovolj visoke cilje, saj nas ti izzovejo, medtem ko smo manj motivirani pri doseganju nizkih in previsokih ciljev. Pri dosegljivosti cilja se vprašamo:



- Ali imamo sposobnosti in vire za doseg cilja (čas, znanje, podporo družine in prijateljev...)? Znanje o tem, *kaj mi bo pomagalo, da bom zjutraj lažje vstal (npr. pridobiti moram vsaj 7 ur spanca). S prijateljem si bova skupaj prizadevala doseči ta cilj. Ko bom dosegel tedenski cilj, se bom nagradil.*
- Ali lahko znanja in vire za doseg cilja pridobimo? *Internet, knjige, prijatelji ipd.*

- **Relevanten** (angl. *relevant*). Pri zastavljanju cilja je pomembno, da izhajaš iz sebe, ne iz drugih in okolice. Pri tem se lahko vprašaš:
 - Kako to, da si želim doseči ta cilj? *Želim si postati bolj odgovoren in točen, saj s tem drugim izkazujem spoštljivost.*
 - Kakšne so prednosti doseganja tega cilja? *Točno bom v šoli, v miru bom pojedla zajtrk.*
 - Si ta cilj želim doseči res jaz, ali skušam izpolniti pričakovanja drugih? *Jaz.*

- **Časovno omejen** (angl. *time-bound*). Pomaga nam pri ocenjevanju lastnega napredka ter nas spodbuja. Vprašamo se:
 - Do kdaj bom dosegel_la cilj? *Do konca leta.*
 - Kakšen bo časovni načrt doseganja cilja? *Prvi teden 9 dremežev, naslednji teden 8, itd.*

Do visokih ciljev potrebuješ stopnice

Nekateri cilji so tako visoki, da se moremo povzpeti po stopnicah, da jih dosežemo. Običajno so to dolgoročni cilji. Brez stopnic, se bomo pri teh ciljih težko povzpeli do želenega nadstropja. Lahko si npr. zastavimo cilj: *Do konca decembra bom zmožel preteči 10 kilometrov*, vendar si pozabimo zastaviti konkretne vmesne cilje. Slednji so vezani na to, kaj bomo prej, npr. vsak dan ali vsak teden, naredili za to, da bomo ta cilj dosegli.

Primer dolgoročnega cilja predstavlja, npr. tudi cilj: *Postal bom zdravnik.*



Kaj si pa ti želiš postati? Pomisli, katere vmesne cilje je potrebno doseči, da boš bližje svojemu sanjskemu poklicu, npr. *končati srednjo šolo z določenim uspehom; se vpisati na želen študij*, itd. Tudi te vmesne cilje lahko razdeliš na manjše cilje, npr. *vsak dan se bom učil matematiko 1 uro*.

Ti imaš stvari pod nadzorom

Ne glede na to, ali gre za dolgoročni ali kratkoročni cilj, mora biti zastavljen tako, da je odvisen od tebe in tvojih prizadevanj (Pečjak in Košir, 2017). Če je tvoj cilj *sošolci bodo bolj prijazni do mene*, to ni najboljši cilj, saj je odvisen od tega, kako bodo ravnali sošolci in ne ti. Lahko pa razmisliš, kaj lahko narediš ti, da bodo sošolci bolj prijazni, npr. *si bolj prijazen do njih, tako da jih pozdraviš, jih kdaj povabiš na pijačo*.

Še zadnji napotki

Sedaj, ko veš, kako naj bi cilji izgledali, pa še nekaj napotkov. Dobro je, da si:

- cilje zapišeš;
- redno spremljaš in beležiš svoj napredek, npr. *vsak dan si označiš, če ti je uspelo vstati ob predpostavljenem št. dremežev*;
- svoje cilje ter napredek redno vrednotiš, npr. *Napredujem tako hitro, kot sem si zastavil? Kaj bi lahko naredila drugače, da bi bilo naslednjič boljše? Si še vedno želim doseči te cilje?* Lahko si zastaviš točno določen čas v tednu, ko to počneš.
- za doseg cilja, se lahko tudi nagradiš.

Zapomni si, da uspešno načrtovanje pogosto vodi v uspeh. Najprej vedno dobro načrtuj, potem pa akcija! 😊



Literatura

- Abele, A. E. in Spurk, D. (2009). The longitudinal impact of self-efficacy and career goals on objective and subjective career success. *Journal of vocational behavior*, 74(1), 53–62. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2008.10.005>
- Ogbeiwi, O. (2017). Why written objectives need to be really SMART. *British Journal of Healthcare Management*, 23(7), 324–336. <https://doi.org/10.12968/bjhc.2017.23.7.324>
- Latham, G. P. in Locke, E. A. (2006). Enhancing the benefits and overcoming the pitfalls of goal setting. *Organizational dynamics*, 35(4), 332–340. <https://doi.org/10.1016/j.orgdyn.2006.08.008>
- Mind Tools Content Team. (n.d.). *SMART goals: how to make your goals achievable*. Mind Tools. <https://www.mindtools.com/a4wo118/smart-goals>
- Pečjak, S. in Košir, K. (2017). *Šolsko psihološko svetovanje* (2. natis 2., razširjene in dopolnjene izd., p. 275). Znanstvena založba Filozofske fakultete.
- Williams, H. K. (1919). The Group Plan. *The Biblical World*, 53(1), 80-81. https://books.google.si/books?id=dpnNAAAAMAAJ&q=%22you+fail%22&redir_esc=y#v=snippet&