One-on-one Agenda

వినడం అంటే మౌనంగా కూర్చోవడం కాదు, నా మాట ఇక్కడ చేరింది అని ఎదుటి మనిషికి అనిపించేలా చేయడం.

ఎలా చేయాలి

1. **ముందు రోజే అడుగు:** “రేపు మీరు మాట్లాడాలనుకునేవి ఒక chit లో రాసి తీసుకురండి.”
2. Meeting **వాళ్ళ list తోనే మొదలు. నీ updates చివర్లో, వీలైతే email లో. వాళ్ళే ఎక్కువ మాట్లాడాలి — సగం time కంటే ఎక్కువ.**
3. **మధ్యలో ఆపకుండా విను, విన్నది నీ మాటల్లో చెప్పి check చేసుకో — facts తో పాటు feeling కూడా. చివర్లో నువ్వు చేయాల్సిన ఒక follow-up రాసుకో.**

మొదలుపెట్టే ప్రశ్నలు: “ఈ రోజు మీరు దేని గురించి మాట్లాడాలనుకుంటున్నారు?” · “నేను దేనిలోనైనా help చేయగలనా, ఎక్కడైనా మిమ్మల్ని ఇంకా బాగా support చేయగలనా?”

ONE-ON-ONE · పేరు: _____ · date: _____ · 30 min	
1 · వాళ్ళ list (ముందు)	
విన్నది · నా మాటల్లో	
2 · నా list (time మిగిలితే)	
3 · నేను చేయాల్సిన follow-up	
తర్వాతి meeting లో ముందు చెప్పాల్సింది	

TALK TIME నా one-on-one తర్వాత · ఎవరు ఎంత మాట్లాడారు? (నిజాయితీగా ఒక అంచనా)

నేను	వాళ్ళు · 50–90% ideal

నేను _____% · వాళ్ళు _____%

RHYTHM Team అందరితో · ఒక్కొక్కరితో

పేరు	date	వాళ్ళ list లో ముఖ్యమైనది	నా follow-up	చేశానా?
మూర్తి గారు	Fri	double entry · రోజుకి 1 hour	IT team కి రాయడం	✓ · పని పంచుకున్నాం

FEEDBACK PARTNER · వారం చివర్లో

One-on-one తర్వాత, ఆ మనిషినే అడుగు — "మన one-on-one లో, మీరు అనుకున్నది చెప్పడానికి time సరిపోయిందా, నేను ఎక్కడైనా మధ్యలో ఆపేశానా?"

Team లేదా? College లోనో, ఇంట్లోనో, friends తోనో — ఒకరితో 20 minutes కూర్చుని, వాళ్ళు మాట్లాడాలనుకున్నది ముందు అడిగి, నువ్వు తక్కువ మాట్లాడి, చివర్లో ఇదే ప్రశ్న అడుగు.

Rogers, C. R., & Farson, R. E. (1957). *Active Listening.* Industrial Relations Center, University of Chicago — the core idea taught here (listen for facts and feeling, without judging). · Kluger, A. N., Lehmann, M., Aguinis, H., Itzchakov, G., et al. (2024). *Journal of Business and Psychology*, 39(2), 295–344 — 140+ studies, about 75% self-report; a moderate link, not proof. · Kluger, A. N., & Itzchakov, G. (2022). The power of listening at work. *Annual Review of OPOB*, 9, 121–146. · Rogelberg, S. G. (2022, Nov–Dec). Make the most of your one-on-one meetings. *Harvard Business Review*; Rogelberg, *Glad We Met* (Oxford University Press, 2024) — his own surveys, correlations; agenda order and opening questions are his advice. · Tirukkural 411 (Chapter 42, கேள்வி), Tiruvalluvar — in context about learning by listening to the wise; applying it to managers is our reading. The agenda is Mental Gym's own. Lakshmi garu's branch is a composite example.