Expectation Card

Expectation మనసులోనే ఉంటే తర్వాత నిరాశగా మారుతుంది, కాగితం మీద పెడితే ఇద్దరి plan అవుతుంది.

ఎలా చేయాలి

1. “ఇంకా బాగా చేయండి”, “clean గా ఉంచండి” లాంటి ఒకే మాటలో ఈ మధ్య నువ్వు చెప్పిన ఒక పనిని ఎంచుకో.
2. Done line ని ఒక photo తీస్తే అందులో కనిపించేలా రాయి. పని పూర్తిగా కొత్తదైతే, number కాదు, ఒక learning goal రాయి (ఉదా: “దీనికి 5 దారులు కనుక్కో”).
3. Card ని ఆ పని చేసే మనిషికి చూపించి, వాళ్ళ ప్రశ్నలతో మార్చు — ఆ ప్రశ్నలే మొదటి feedback.

EXAMPLE · శ్రీనివాస్ గారి showroom · “షాప్ నీట్‌గా ఉండాలి” ని card గా	
ఏం కావాలి	Customer లోపలికి రాగానే showroom ready గా కనిపించాలి.
ఎందుకు	Demo TV మీద దుమ్ము ఉంటే, picture ఎంత బాగున్నా ఆ TV మీద నమ్మకం తగ్గుతుంది.
done అంటే · ఎలా కనిపించాలి	Demo units దుమ్ము లేకుండా, switch on · ప్రతి price tag నిటారుగా · aisle లో ఒక్క box కూడా లేదు · (demo వినోద్, tags రేఖ, boxes ఆ రోజు stock తీసుకున్నవాళ్ళు)
ఎప్పటిలోగా	రోజూ ఉదయం 10 కల్లా.
ఎప్పుడు కలిసి check చేస్తాం	ఒక వారం · 10:15 కి 5 minutes round, కలిసి · తర్వాత staff సొంతంగా. Customer ఎదురుగా ఉంటే card పక్కన — ముందు customer.

నా CARD · 1	
ఏం కావాలి	
ఎందుకు	
done అంటే · ఎలా కనిపించాలి	
ఎప్పటిలోగా	
ఎప్పుడు కలిసి check చేస్తాం	

నా CARD · 2	
ఏం కావాలి	
ఎందుకు	
done అంటే · ఎలా కనిపించాలి	
ఎప్పటిలోగా	
ఎప్పుడు కలిసి check చేస్తాం	

నా CARD · 3	
ఏం కావాలి	
ఎందుకు	
done అంటే · ఎలా కనిపించాలి	
ఎప్పటిలోగా	
ఎప్పుడు కలిసి check చేస్తాం	

Side-effect check: ఈ ఒక్క number కోసం, ఏదైనా ముఖ్యమైనది వదిలేసే అవకాశం ఉందా? (customer, quality, నిజాయితీ) — ఉంటే, card మీద ఒక line రాయి.

FEEDBACK PARTNER · వారం చివర్లో

ఆ పని చేసే మనిషికి card చూపించి అడుగు — "ఇందులో ఏ line మీకు clear గా లేదు, ఏది practical గా కష్టం?" వాళ్ళ జవాబుతో card మార్చు.

Team లేదా? College లోనో, ఇంట్లోనో, friends తోనో — నువ్వు ఎవరికైనా అప్పగించే ఒక పని మీద ఇదే card రాసి, ఆ మనిషిని ఇదే అడుగు.

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(9), 705–717 — specific, challenging goals beat "do your best" across 100+ tasks, 40,000+ people, 8+ countries; strongest with commitment and feedback; learning goals for new, complex tasks. · Ordóñez, L. D., Schweitzer, M. E., Galinsky, A. D., & Bazerman, M. H. (2009). Goals gone wild. *Academy of Management Perspectives*, 23(1), 6–16 — side effects of over-prescribed goals; Locke & Latham replied, and the debate continues. The card is Mental Gym's own. Srinivas garu's showroom is a composite example.