

## ПАСПОРТ ПРОЕКТНОЙ (СТУДЕНЧЕСКОЙ) КОМАНДЫ

### I. ОЦЕНКА ПОТЕНЦИАЛА КОМАНДЫ ПО РЕЗУЛЬТАТАМ УЧАСТИЯ В АКСЕЛЕРАЦИОННОЙ ПРОГРАММЕ

(заполняется в соответствии с пройденной диагностикой совместно с наставником по шкале 0-5, где 0 - отсутствие навыка/компетенции)

1	<b>Формирование команды и распределение ролей*</b>	
	Оцените, насколько в команде чётко определены роли, зоны ответственности и уровень доверия*	5
	Опишите методы, использованные для достижения результата по развитию данной компетенции*	Постановка целей SMART: определение конкретных, измеримых, достижимых, реалистичных и ограниченных во времени целей. Регулярная оценка эффективности: периодическое проведение самооценки и взаимной оценки среди членов команды. Разработка плана преемственности: планирование профессионального роста каждого члена команды и подготовка резерва на случай замены ключевых сотрудников.
2	<b>Генерация и развитие продуктовых идей*</b>	
	Оцените, насколько команда умеет находить, формулировать и развивать идеи, опираясь на тренды и инсайты рынка*	5
	Опишите методы, использованные для достижения результата по развитию данной компетенции*	Системный анализ трендов; Работа с инсайтами клиентов; Практики генерации идей; Тестирование гипотез; Кросс-функциональное взаимодействие; Обучение и обмен знаниями.
3	<b>Разработка и проверка гипотез*</b>	
	Оцените, умеет ли команда разрабатывать, приоритизировать и проверять гипотезы продукта/бизнеса*	4
	Опишите методы, использованные для достижения результата по развитию данной компетенции*	Прямой контакт с пользователями даёт понимание реальной ситуации. Нужно организовать серию фокус-групп и интервью, чтобы лучше понимать запросы и ожидания целевой аудитории; Команда должна научиться формулировать четкие, измеримые гипотезы. Необходимо научить её ставить вопросы типа: "Что конкретно мы хотим проверить?" и "Какие последствия будут, если эта гипотеза подтвердится?"
4	<b>Валидация потенциальных потребителей и проведение интервью*</b>	

	Оцените, проводила ли команда CustDev, умеет ли выявлять реальные «боли» клиентов и адаптировать продукт под них*	5
	Опишите методы, использованные для достижения результата по развитию данной компетенции*	Проводить личные беседы с участниками ваших курсов и тренингов. Используйте open-ended вопросы, чтобы выявить скрытые боли и желания. Цель — услышать настоящие проблемы, а не поверхностные пожелания; Создавать упрощённые версии продуктов и тестировать их на ограниченной группе клиентов. Анализ реакции покажет, насколько идеи соответствуют реальным нуждам.
5	<b>Обоснование бизнес-модели стартапа*</b>	
	Оцените, насколько чётко команда понимает, как проект будет зарабатывать, масштабироваться и удерживать клиентов*	4
	Опишите методы, использованные для достижения результата по развитию данной компетенции*	Разработать карту клиентского пути (Customer Journey Map), чтобы выявить ключевые точки контакта и риски ухода клиента. Внедрить механизмы обратной связи (NPS, опросы после тренингов), программы лояльности для корпоративных клиентов и систему постпродажного сопровождения; Научить команду считать юнит-экономику: стоимость привлечения клиента (CAC), пожизненную ценность клиента (LTV), маржинальность продукта. Это сформирует финансовое мышление и понимание устойчивости бизнес-модели.
6	<b>Командная коммуникация и soft skills*</b>	
	Оцените, как команда взаимодействует между собой и с внешними партнёрами, есть ли навыки активного слушания, обратной связи, конструктивных споров*	3
	Опишите методы, использованные для достижения результата по развитию данной компетенции*	Команда должна уметь ясно и прозрачно определять роли и ответственность каждого своего члена, создавая атмосферу доверия и взаимопонимания. Для достижения этого необходима регулярная практика активного слушания, позволяющая лучше понимать позиции коллег и клиентов. Важно также развивать умение конструктивно обсуждать проблемы и предлагать решения, сохраняя уважение и доброжелательность. Важна культура открытости и готовности делиться информацией, чтобы избежать недопонимания и конфликтов. Это достигается созданием среды, где участники чувствуют себя комфортно выражая своё мнение и предлагая идеи.
7	<b>Принятие решений в условиях неопределённости*</b>	
	Оцените, как команда действует в условиях неопределённости, насколько уверенно принимает решения без полной информации*	4
	Опишите методы, использованные для достижения результата по развитию данной компетенции*	Команда регулярно участвует в ситуациях, имитирующих условия неопределённости, что позволяет развить навыки быстрого реагирования и адаптивности; Члены команды получают возможность проявить инициативу и принять важные решения самостоятельно.
8	<b>Стратегия развития и масштабирования*</b>	
	Оцените, насколько команда умеет выстраивать маршрут развития проекта и адаптироваться к внешним изменениям*	4
	Опишите методы, использованные для достижения результата по развитию данной компетенции*	Используются специализированные инструменты анализа рисков, такие как SWOT-анализ, дерево решений и PESTLE-анализ, для выявления возможных угроз и возможностей; Регулярно проводятся исследования внешней среды, отслеживаются тенденции отрасли и рыночные изменения, чтобы своевременно скорректировать стратегию.
9	<b>Инициативность и стремление к результату*</b>	

	Оцените уровень инициативности, ответственности и фокус на результат в работе команды*	3
	Опишите методы, использованные для достижения результата по развитию данной компетенции*	Предоставление возможности участникам команды самим предлагать новые идеи и способы решения проблем, создание пространства для инноваций; Участники учатся правильно расставлять приоритеты, планировать работу и доводить начатые дела до конца.
10	<b>Навыки командной работы*</b>	
	Оцените, как команда работает вместе, поддерживает друг друга, делит задачи и принимает коллективные решения*	4
	Опишите методы, использованные для достижения результата по развитию данной компетенции*	Организация совещаний и мозговых штурмов: эти события позволяют вовлечь всех членов команды в обсуждение и принятие решений, укрепляя чувство принадлежности и заинтересованности; Установление правил взаимодействия: фиксируются принципы и нормы поведения, регулирующие отношения в команде, усиливая ощущение справедливости и равноправия.
11	<b>Гибкость мышления / адаптивность*</b>	

	Оцените, как команда реагирует на изменения, меняет подход и ищет альтернативные решения*	4
	Опишите методы, использованные для достижения результата по развитию данной компетенции*	Упражнения на смену перспективы: командные задания, направленные на тренировку смены точки зрения и восприятия проблемы с разных сторон; После завершения крупных этапов проекта проводится разбор ошибок и успехов, извлекается опыт и формируются рекомендации на будущее.
12	<b>Умение ставить и решать задачи*</b>	
	Оцените, как команда формулирует задачи, расставляет приоритеты и доводит до результата*	4
	Опишите методы, использованные для достижения результата по развитию данной компетенции*	Внедрите прозрачные критерии для выбора задач, чтобы команда понимала, что делать в первую очередь. Разделить задачи на категории: Must have (обязательно), Should have (следует сделать), Could have (можно сделать), Won't have (не будем делать в этот раз); Научиться классифицировать задачи по срочности и важности, чтобы концентрироваться на стратегических целях.
13	<b>Навыки коммуникации и аргументации*</b>	
	Оцените, как команда доносит свою точку зрения, аргументирует идеи и ведёт деловой диалог*	3,5
	Опишите методы, использованные для достижения результата по развитию данной компетенции*	Научиться начинать с главного вывода (рекомендации), а затем подкреплять его аргументами верхнего уровня, которые, в свою очередь, раскрываются через детализацию и факты.
14	<b>Ведение переговоров с потенциальными инвесторами*</b>	
	Оцените, умеет ли команда чётко и убедительно представить проект, обосновать ценность и отработать возражения*	4
	Опишите методы, использованные для достижения результата по развитию данной компетенции*	Научиться использовать проверенные структуры для презентации; Записывать выступления на видео. Просмотр записи — самый эффективный способ увидеть свои ошибки: слова-паразиты, закрытые позы, суэта, потеря зрительного контакта.
15	<b>Барьеры развития компетенций команды*</b>	
	Оцените наличие барьеров*	3
	Опишите методы, использованные для достижения результата по развитию данной компетенции*	Провести стратегическую сессию по методу Pre-mortem для выявления главных рисков проекта; Разработать «Карту доказательств» для работы с топ-5 возражениями клиентов.

## II. РЕЗУЛЬТАТЫ РАЗВИТИЯ КОМПЕТЕНЦИЙ УЧАСТНИКОВ КОМАНДЫ

1	<b>Как развивались компетенции участников команды во время акселерационной программы*</b>	
	<i>Опишите комплексно, какие активности, методы работы или подходы были использованы наставником для развития компетенций участников команды в ходе акселерационной программы. Можно указать этапы, конкретные мероприятия, использование ХАДИ-циклов, проектные вызовы, обратную связь и т.д.*</i>	В ходе акселерационной программы использовались следующие методы развития компетенций: - Регулярные ХАДИ-циклы (гипотеза – действие – данные – инсайт) для проверки продуктовых и бизнес-гипотез; - Проведение CustDev-интервью с целевой аудиторией (HR-специалисты, руководители отделов); - Участие в проектных вызовах и питч-сессиях с получением обратной связи от экспертов; - Командные ретроспективы после каждого этапа для анализа ошибок и корректировки планов; - Тренинги по soft skills: активное слушание, конструктивная обратная связь, аргументация.

2	<b>Ключевые гипотезы, которые были протестированы (идеи проектов)*</b>	
	<i>Опишите ключевые гипотезы, которые были протестированы (идеи проектов)*</i>	<p>Гипотеза о влиянии инновационных методов подготовки на сплоченность команды;</p> <p>Гипотеза о связи сформированных общественных отношений с производительностью команды;</p> <p>Гипотеза о применимости нестандартных условий как катализатора развития;</p> <p>Гипотеза о долгосрочном эффекте инновационных методов</p>

### III. ПЕРСПЕКТИВА ДАЛЬНЕЙШЕГО РАЗВИТИЯ КОМАНДЫ

1	<b>Перспектива дальнейшего развития команды*</b>
	<p><i>Опишите планирует ли команда дальше развиваться, какие следующие шаги запланированы, какие механизмы предусмотрены для развития команды в случае изменения состава участников*</i></p> <p>Команда планирует дальнейшее развитие в следующих направлениях:</p> <ol style="list-style-type: none"><li>1. Доработка продукта на основе результатов тестирования гипотез;</li><li>2. Участие в профильных акселераторах и конкурсах стартапов (например, «Студенческий стартап», «Архипелаг»);</li><li>3. Поиск пилотных заказчиков среди HR-департаментов компаний;</li><li>4. Формирование резерва участников и документации для передачи ролей в случае изменения состава (онбординг-кит, матрица ответственности, чек-листы);</li><li>5. Регулярные командные ретроспективы для поддержания климата и адаптации новичков.</li></ol>

# ПАСПОРТ ПРОЕКТНОЙ (СТУДЕНЧЕСКОЙ) КОМАНДЫ

## I. ОБЩАЯ ИНФОРМАЦИЯ О ПРОЕКТНОЙ (СТУДЕНЧЕСКОЙ) КОМАНДЕ

1	ФИО лидера команды*	Квашина Мария Евгеньевна
2	Ссылка на профиль лидера команды в информационной системе Leader-ID*	<a href="https://vk.com/away.php?to=https%3A%2F%2Fleader-id.ru%2Fusers%2F7583104&amp;utf=1">https://vk.com/away.php?to=https%3A%2F%2Fleader-id.ru%2Fusers%2F7583104&amp;utf=1</a>
3	Количество участников*	5
4	Стадия развития команды (статус)*	
5	Наставник команды*	Нежельченко Елена Васильевна
6	Название проекта, над которым работает команда*	Архитекторы команды
7	Ссылка на цифровой профиль проекта в Projects*	<a href="https://vk.com/away.php?to=https%3A%2F%2Fpt.2035.university%2Fproject%2Farhitektory-komandy&amp;utf=1">https://vk.com/away.php?to=https%3A%2F%2Fpt.2035.university%2Fproject%2Farhitektory-komandy&amp;utf=1</a>
8	Рынок НТИ*	TECHNET
9	Сквозные технологии*	Нейротехнологии, технологии виртуальной и дополненной реальности
10	Технологическое направление в соответствии с перечнем критических технологий РФ*	Социально-психологические технологии формирования и развития общественных и международных отношений
11	ИНН вуза (акселератора)	
12	Вуз (акселератора)	
13	Регион присутствия акселератора	

## II. СОСТАВ КОМАНДЫ И ОПРЕДЕЛЕНИЕ РОЛЕЙ В НЕЙ

	Участник 1 <i>(количество форм соответствует количеству участников команды)</i>	
1	ФИО*	Квашина Мария Евгеньевна
2	Ссылка на профиль в информационной системе Leader-ID*	<a href="https://vk.com/away.php?to=https%3A%2F%2Fleader-id.ru%2Fusers%2F7583104&amp;utf=1">https://vk.com/away.php?to=https%3A%2F%2Fleader-id.ru%2Fusers%2F7583104&amp;utf=1</a>
3	Специальность (для студентов)	Технологии бизнеса и сервиса
4	Курс (для студентов)	3 курс
5	Должность (для работников вуза)	
6	Роль в команде <i>Выбирается на усмотрение организаторов акселерационной программ метод определения ролей в соответствии с методологией акселерационной программы, например, Белбина / Адизеса / Agile-роли / иные*</i>	Лидер
7	Функциональные задачи в команде*	Занимается планированием, организацией, контролем и завершением проекта с соблюдением установленных сроков, бюджета и качества. Его главная цель — обеспечить достижение запланированных результатов,

		удовлетворяющих требованиям заказчиков и других заинтересованных сторон
--	--	---

	Участник 2 (количество форм соответствует количеству участников команды)	
1	ФИО*	Лепетюха Дарья Денисовна
2	Ссылка на профиль в информационной системе Leader-ID*	<a href="https://vk.com/away.php?to=https%3A%2F%2Fleader-id.ru%2Fusers%2F7583379&amp;utf=1">https://vk.com/away.php?to=https%3A%2F%2Fleader-id.ru%2Fusers%2F7583379&amp;utf=1</a>
3	Специальность (для студентов)	Технологии бизнеса и сервиса
4	Курс (для студентов)	3 курс
5	Должность (для работников вуза)	
6	Роль в команде <i>Выбирается на усмотрение организаторов акселерационной программ метод определения ролей в соответствии с методологией акселерационной программы, например, Белбина / Адизеса / Agile-роли / иные*</i>	Предприниматель
7	Функциональные задачи в команде*	Занимается организацией и управлением бизнесом, от разработки идеи до её реализации. Его основная цель — создание конкурентоспособного продукта или услуги и достижение устойчивой прибыли

	Участник 3 (количество форм соответствует количеству участников команды)	
1	ФИО*	Буракова Ирина Владимировна
2	Ссылка на профиль в информационной системе Leader-ID*	<a href="https://vk.com/away.php?to=https%3A%2F%2Fleader-id.ru%2Fusers%2F7583087&amp;utf=1">https://vk.com/away.php?to=https%3A%2F%2Fleader-id.ru%2Fusers%2F7583087&amp;utf=1</a>
3	Специальность (для студентов)	Технологии бизнеса и сервиса
4	Курс (для студентов)	3 курс
5	Должность (для работников вуза)	
6	Роль в команде <i>Выбирается на усмотрение организаторов акселерационной программ метод определения ролей в соответствии с методологией акселерационной программы, например, Белбина / Адизеса / Agile-роли / иные*</i>	Администратор
7	Функциональные задачи в команде*	Администратор играет ключевую организационную и координационную роль внутри проектной группы, обеспечивая бесперебойное взаимодействие между участниками проекта и выполнение рабочих процессов согласно установленным срокам и стандартам качества

	Участник 4 (количество форм соответствует количеству участников команды)	
1	ФИО*	Пономарева Мария Романовна
2	Ссылка на профиль в информационной системе Leader-ID*	<a href="https://vk.com/away.php?to=https%3A%2F%2Fleader-id.ru%2Fusers%2F7612825&amp;utf=1">https://vk.com/away.php?to=https%3A%2F%2Fleader-id.ru%2Fusers%2F7612825&amp;utf=1</a>
3	Специальность (для студентов)	Технологии бизнеса и сервиса

4	Курс (для студентов)	3 курс
5	Должность (для работников вуза)	
6	Роль в команде <i>Выбирается на усмотрение организаторов акселерационной программ метод определения ролей в соответствии с методологией акселерационной программы, например, Белбина / Адизеса / Agile-роли / иные*</i>	Производитель
7	Функциональные задачи в команде*	Распределяет задачи, контролирует соблюдение технологий, качества, сроков работ, обеспечивает безопасность, трудовую дисциплину и учет материалов

	Участник 5 <i>(количество форм соответствует количеству участников команды)</i>	
1	ФИО*	Литвинова Елизавета Евгеньевна
2	Ссылка на профиль в информационной системе Leader-ID*	<a href="https://vk.com/away.php?to=https%3A%2F%2Fleader-id.ru%2Fusers%2F7583350&amp;utf=1">https://vk.com/away.php?to=https%3A%2F%2Fleader-id.ru%2Fusers%2F7583350&amp;utf=1</a>
3	Специальность (для студентов)	Технологии бизнеса и сервиса
4	Курс (для студентов)	3 курс
5	Должность (для работников вуза)	
6	Роль в команде <i>Выбирается на усмотрение организаторов акселерационной программ метод определения ролей в соответствии с методологией акселерационной программы, например, Белбина / Адизеса / Agile-роли / иные*</i>	Интегратор
7	Функциональные задачи в команде*	Занимается объединением различных частей проекта, систем или команд в единое функциональное целое. Специалист, который обеспечивает согласованность действий и направленность усилий к общей цели

### III. ОБЩИЙ ПЛАН РАЗВИТИЯ УЧАСТНИКОВ КОМАНДЫ

1	Общие цели команды*	Создать проект, направленный на формирование и развитие эффективных общественных отношений в коллективах через инновационные методы подготовки персонала в нестандартных условиях.
2	Ключевые гипотезы, которые будут протестированы (идеи проектов)*	Гипотеза о влиянии инновационных методов подготовки на сплоченность команды; Гипотеза о связи сформированных общественных отношений с производительностью команды; Гипотеза о применимости нестандартных условий как катализатора развития; Гипотеза о долгосрочном эффекте инновационных методов.
3	Опишите общие методы развития компетенций команды*	Постоянная практика и получение конструктивной обратной связи помогут участникам быстро выявлять недостатки и совершенствовать навыки
4	Опишите методы отслеживания развития компетенций команды*	Привязка задач к компетенциям (например: организация коммуникаций в нестандартной ситуации); Регулярные форматы обратной связи: после встреч, полевых задач, тренингов. Регулярные командные ретроспективы после цикла работ: что сработало, что должно измениться, какие конкретные изменения внедрить. Регулярные опросы климата команды и уровень вовлеченности. Регулярные встречи по анализу данных и корректировке программ. Персональные планы развития на основе анализа 360, наблюдений и портфолио.
5	Ожидаемая помощь от организаторов акселерационной программы, наставников*	

### IV. ОЦЕНКА СТАРТОВОГО ПОТЕНЦИАЛА КОМАНДЫ ПО РЕЗУЛЬТАТАМ ВХОДНОЙ ДИАГНОСТИКИ

(заполняется совместно с наставником по шкале 0-5, где 0 - отсутствие навыка/компетенции)

1	<b>Формирование команды и распределение ролей*</b>	
	Оцените, насколько в команде чётко определены роли, зоны ответственности и уровень доверия*	5
	Опишите методы, планируемые для развития данной компетенции*	Постановка целей SMART: определение конкретных, измеримых, достижимых, реалистичных и ограниченных во времени целей. Регулярная оценка эффективности: периодическое проведение самооценки и взаимной оценки среди членов команды. Разработка плана преемственности: планирование профессионального роста каждого члена команды и подготовка резерва на случай замены ключевых сотрудников.
2	<b>Генерация и развитие продуктивных идей*</b>	
	Оцените, насколько команда умеет находить, формулировать и развивать идеи, опираясь на тренды и инсайты рынка*	5
	Опишите методы, планируемые для развития данной компетенции*	Системный анализ трендов; Работа с инсайтами клиентов; Практики генерации идей; Тестирование гипотез; Кросс-функциональное взаимодействие; Обучение и обмен знаниями.
3	<b>Разработка и проверка гипотез*</b>	

	Оцените, умеет ли команда разрабатывать, приоритизировать и проверять гипотезы продукта/бизнеса*	4
	Опишите методы, планируемые для развития данной компетенции*	<p>Прямой контакт с пользователями даёт понимание реальной ситуации. Нужно организовать серию фокус-групп и интервью, чтобы лучше понимать запросы и ожидания целевой аудитории;</p> <p>Команда должна научиться формулировать четкие, измеримые гипотезы. Необходимо научить её ставить вопросы типа: "Что конкретно мы хотим проверить?" и "Какие последствия будут, если эта гипотеза подтвердится?"</p>
4	<b>Валидация потенциальных потребителей и проведение интервью*</b>	
	Оцените, проводила ли команда CustDev, умеет ли выявлять реальные «боли» клиентов и адаптировать продукт под них*	5

	Опишите методы, планируемые для развития данной компетенции*	Проводить личные беседы с участниками ваших курсов и тренингов. Используйте open-ended вопросы, чтобы выявить скрытые боли и желания. Цель — услышать настоящие проблемы, а не поверхностные пожелания; Создавать упрощённые версии продуктов и тестировать их на ограниченной группе клиентов. Анализ реакции покажет, насколько идеи соответствуют реальным нуждам.
5	<b>Обоснование бизнес-модели стартапа*</b>	
	Оцените, насколько чётко команда понимает, как проект будет зарабатывать, масштабироваться и удерживать клиентов*	4
	Опишите методы, планируемые для развития данной компетенции*	Разработать карту клиентского пути (Customer Journey Map), чтобы выявить ключевые точки контакта и риски ухода клиента. Внедрить механизмы обратной связи (NPS, опросы после тренингов), программы лояльности для корпоративных клиентов и систему постпродажного сопровождения; Научить команду считать юнит-экономику: стоимость привлечения клиента (CAC), пожизненную ценность клиента (LTV), маржинальность продукта. Это сформирует финансовое мышление и понимание устойчивости бизнес-модели.
6	<b>Командная коммуникация и soft skills*</b>	
	Оцените, как команда взаимодействует между собой и с внешними партнёрами, есть ли навыки активного слушания, обратной связи, конструктивных споров*	4
	Опишите методы, планируемые для развития данной компетенции*	Команда должна уметь ясно и прозрачно определять роли и ответственность каждого своего члена, создавая атмосферу доверия и взаимопонимания. Для достижения этого необходима регулярная практика активного слушания, позволяющая лучше понимать позиции коллег и клиентов. Важно также развивать умение конструктивно обсуждать проблемы и предлагать решения, сохраняя уважение и доброжелательность. Важна культура открытости и готовности делиться информацией, чтобы избежать недопонимания и конфликтов. Это достигается созданием среды, где участники чувствуют себя комфортно выражая своё мнение и предлагая идеи.
7	<b>Принятие решений в условиях неопределённости*</b>	
	Оцените, как команда действует в условиях неопределённости, насколько уверенно принимает решения без полной информации*	4
	Опишите методы, планируемые для развития данной компетенции*	Команда регулярно участвует в ситуациях, имитирующих условия неопределённости, что позволяет развить навыки быстрого реагирования и адаптивности; Члены команды получают возможность проявить инициативу и принять важные решения самостоятельно.
8	<b>Стратегия развития и масштабирования*</b>	
	Оцените, насколько команда умеет выстраивать маршрут развития проекта и адаптироваться к внешним изменениям*	4
	Опишите методы, планируемые для развития данной компетенции*	Используются специализированные инструменты анализа рисков, такие как SWOT-анализ, дерево решений и PESTLE-анализ, для выявления возможных угроз и возможностей; Регулярно проводятся исследования внешней среды, отслеживаются тенденции отрасли и рыночные изменения, чтобы своевременно скорректировать стратегию.
9	<b>Инициативность и стремление к результату*</b>	

	Оцените уровень инициативности, ответственности и фокус на результат в работе команды*	3
	Опишите методы, планируемые для развития данной компетенции*	Предоставление возможности участникам команды самим предлагать новые идеи и способы решения проблем, создание пространства для инноваций; Участники учатся правильно расставлять приоритеты, планировать работу и доводить начатые дела до конца.
10	<b>Навыки командной работы*</b>	
	Оцените, как команда работает вместе, поддерживает друг друга, делит задачи и принимает коллективные решения*	4
	Опишите методы, планируемые для развития данной компетенции*	Организация совещаний и мозговых штурмов: эти события позволяют вовлечь всех членов команды в обсуждение и принятие решений, укрепляя чувство принадлежности и заинтересованности; Установление правил взаимодействия: фиксируются принципы и нормы поведения, регулирующие отношения в команде, усиливая ощущение справедливости и равноправия.
11	<b>Гибкость мышления / адаптивность*</b>	
	Оцените, как команда реагирует на изменения, меняет подход и ищет альтернативные решения*	4
	Опишите методы, планируемые для развития данной компетенции*	Упражнения на смену перспективы: командные задания, направленные на тренировку смены точки зрения и восприятия проблемы с разных сторон; После завершения крупных этапов проекта проводится разбор ошибок и успехов, извлекается опыт и формируются рекомендации на будущее.
12	<b>Умение ставить и решать задачи*</b>	
	Оцените, как команда формулирует задачи, расставляет приоритеты и доводит до результата*	4

	Опишите методы, планируемые для развития данной компетенции*	Внедрите прозрачные критерии для выбора задач, чтобы команда понимала, что делать в первую очередь. Разделить задачи на категории: Must have (обязательно), Should have (следует сделать), Could have (можно сделать), Won't have (не будем делать в этот раз); Научиться классифицировать задачи по срочности и важности, чтобы концентрироваться на стратегических целях.
13	<b>Навыки коммуникации и аргументации*</b>	
	Оцените, как команда доносит свою точку зрения, аргументирует идеи и ведёт деловой диалог*	3,5
	Опишите методы, планируемые для развития данной компетенции*	Научиться начинать с главного вывода (рекомендации), а затем подкреплять его аргументами верхнего уровня, которые, в свою очередь, раскрываются через детализацию и факты.
14	<b>Ведение переговоров с потенциальными инвесторами*</b>	
	Оцените, умеет ли команда чётко и убедительно представить проект, обосновать ценность и отработать возражения*	4
	Опишите методы, планируемые для развития данной компетенции*	Научиться использовать проверенные структуры для презентации; Записывать выступления на видео. Просмотр записи — самый эффективный способ увидеть свои ошибки: слова-паразиты, закрытые позы, суета, потеря зрительного контакта.
15	<b>Барьеры развития компетенций команды*</b>	
	Оцените наличие барьеров*	3
	Опишите методы, планируемые для развития данной компетенции*	Провести стратегическую сессию по методу Pre-mortem для выявления главных рисков проекта; Разработать «Карту доказательств» для работы с топ-5 возражениями клиентов.