Документ подписан простой электронной подписью
Информация о владельце:
ФИО: Гриб Владислав Валерьевич
Должность: Ректор
Дата подписания: 16.10.2026 17:50:09
Уникальный программный ключ:
637517d24e103c3db032acf37e839d98ec1c5bb2f5eb89c29abfcd7f43985447

Образовательное частное учреждение высшего образования
«МОСКОВСКИЙ УНИВЕРСИТЕТ ИМЕНИ А.С. ГРИБОЕДОВА»
(ИМПЭ им. А.С. Грибоедова)

МЕЖДУНАРОДНЫЙ ИНСТИТУТ ЖУРНАЛИСТИКИ И, ТЕЛЕВИДЕНИЯ И МЕДИАКОММУНИКАЦИЙ

УТВЕРЖДАЮ
Директор Международного
института журналистики и,
телевидения и медиакоммуникаций
_____ Ю.В. Шуйская
«17» декабря 2025г.

ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ

по учебной дисциплине:
Специфика журналистской профессии

Направление подготовки
42.03.02 Журналистика
(уровень бакалавриат)

Направление\профиль:
«Теле – и интернет-журналистика»

Формы обучения: очная, заочная, очно-заочная

Москва

Фонд оценочных средств для дисциплины «Специфика журналистской профессии». Направление подготовки/специальность 42.03.02 Журналистика, направленность (профиль): «Теле – и интернет-журналистика» / В.И. Мажников – М.: ИМПЭ им. А.С. Грибоедова

Фонд оценочных средств является неотъемлемой частью рабочей программы дисциплины.

Разработчик: Е.Ю. Дворак

Заведующий кафедрой: _____ / Ю. В. Шуйская

1. ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ ДЛЯ ТЕКУЩЕГО КОНТРОЛЯ УСПЕВАЕМОСТИ, ПРОМЕЖУТОЧНОЙ АТТЕСТАЦИИ ОБУЧАЮЩИХСЯ ПО ДИСЦИПЛИНЕ

Настоящий Фонд оценочных средств (ФОС) по дисциплине «Специфика журналистской профессии. Организация работы редакции (модуль 1) / Учебный практикум (модуль 2)» является неотъемлемым приложением к рабочей программе дисциплины (РПД) «Специфика журналистской профессии. Организация работы редакции (модуль 1) / Учебный практикум (модуль 2)». На данный ФОС распространяются все реквизиты утверждения, представленные в РПД по данной дисциплине.

2. ПЕРЕЧЕНЬ ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ

Для определения качества освоения обучающимися учебного материала по дисциплине используются следующие оценочные средства:

№ п/п	Оценочное средство	Краткая характеристика оценочного средства	Представление оценочного средства в ФОС
1	Тестирование	Вид контроля, позволяющий оценить изученный теоретический материал.	Вопросы для проведения тестирования
2	Практические задания	Вид контроля, позволяющий оценить умение обучающегося применять осваиваемую компетенцию в практических ситуациях и при решении производственных задач	Задания к практическому занятию
3	Контрольная работа	Вид контроля, позволяющий определить результат освоения компетенций по дисциплине в рамках рассматриваемой темы, оцениваемый с помощью соответствующих индикаторов достижения компетенций	Задания контрольной работы
4	Самостоятельная работа	Вид контроля, позволяющий оценить проработку теоретического материала, изучение рекомендуемой литературы, выполнение практико-ориентированных заданий (заполнение таблиц, проведение сравнительного анализа, составление схем и др.), решение практических задач, создание презентаций, написание рефератов, подборку нормативного и иного материала и выполнение других заданий	Задания самостоятельной работы
5	Курсовая работа	Вид контроля, позволяющий выявить степень владения базовыми знаниями, умениями и навыками, необходимыми для обучения, и определить уровень владения новым материалом	Индивидуальные задания (темы) для курсовой работы
6	Зачет/Зачет с оценкой/Экзамен	Вид контроля, позволяющий выявить степень овладения знаниями, умениями и навыками, необходимыми для дальнейшего освоения образовательной программы подготовки	Вопросы для подготовки к зачету/зачету с оценкой/экзамену

3. ПАСПОРТ ФОНДА ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ ДИСЦИПЛИНЕ

3.1. Сопроводительная информация.

Разработчик	Дворак Е.Ю.
Кафедра	Журналистики, медиакоммуникаций и рекламы
Наименование дисциплины	Специфика журналистской профессии
Факультет / институт	Международный институт журналистики, телевидения и медиакоммуникаций
Направление подготовки / специальность	42.03.02 Журналистика
Количество вопросов в оценочных заданиях (диапазон)	30
Общее время тестирования (мин)	90
Общее количество вопросов/заданий в ФОС	От 30 до 60
Размещенность на веб-сайте Университета примерного перечня вопросов, заданий ФОС – для подготовки обучающихся к прохождению оценки (да / нет)	Да

3.2. Характеристика оцениваемых компетенций.

Код компетенции	Формулировка компетенции	Индикаторы достижения компетенции
УК-3	Способен осуществлять социальное взаимодействие и реализовывать свою роль в команде.	**ИУК-3.1.** Знает теоретические основы социального взаимодействия для работы в команде
		ИУК-3.2. Умеет организовывать работу команды: распределять поручения, разрешать конфликты и противоречия при деловом общении на основе учета интересов всех членов команды.
		ИУК-3.3. Владеет навыками социального взаимодействия и опытом практических действий в сфере командной работы.

4. СОДЕРЖАНИЕ ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ ТЕКУЩЕГО КОНТРОЛЯ

4.1. ТИПОВЫЕ ТЕСТОВЫЕ ЗАДАНИЯ.

Тесты содержат набор вопросов, в полном объеме охватывающие изученный теоретический материал по указанной теме (индикаторы ЗНАТЬ). Выполнение тестов позволяет определить результат освоения компетенций по дисциплине в рамках рассматриваемой темы, оцениваемый с помощью соответствующих индикаторов достижения компетенций. Индивидуальный тестовый сеанс для каждого обучающегося формируется по специальному алгоритму, обеспечивающему заданную тематическую структуру и пропорциональное наличие вопросов разного типа и сложности.

При формировании тестов необходимо использовать задания следующих типов:

Тип задания 1. Задания закрытого типа на установление соответствия.

Тип задания 2. Задания закрытого типа на установление последовательности.

Тип задания 3. Задания комбинированного типа, предполагающие выбор одного правильного ответа из предложенных с последующим объяснением своего выбора.

Тип задания 4. Задания комбинированного типа, предполагающие выбор нескольких ответов из предложенных с последующим объяснением своего выбора.

Тип задания 5. Задания открытого типа с развернутым ответом.

<table>
<tr><th>Тема</th><th>Код и формулировка компетенции</th><th>Индикаторы достижения компетенции</th><th>Тест по теме</th></tr>
<tr><td>Тема 1. Редакция как профессиональная команда: структура, роли, процессы. Теории лидерства в медиаменеджменте.</td><td>УК-3 Способен осуществлять социальное взаимодействие и реализовывать свою роль в команде.</td><td>ИУК-3.1. Знает теоретические основы социального взаимодействия для работы в команде.</td><td>
1) <u>Тип задания 3.</u> Задания комбинированного типа, предполагающие выбор одного правильного ответа из предложенных с последующим объяснением своего выбора.
Какая из теорий лидерства наиболее применима для руководства творческой редакцией, где важны инновации и авторский подход?
а) Теория черт (лидером рождаются).
б) Ситуационная теория (стиль зависит от ситуации).
в) Трансформационное лидерство (лидер-вдохновитель, меняющий команду и ценности).
г) Харизматическое лидерство (основанное на личной притягательности).

КЛЮЧ К ЗАДАНИЮ
в – Трансформационный лидер способен вдохновить творческий коллектив на новые идеи, сформировать общее видение, что критически важно в инновационной среде, требующей вовлеченности, а не просто исполнения.

<u>1)</u> <u>Тип задания 1</u>. Задания закрытого типа на установление соответствия.
Установите соответствие между моделью командных ролей (по Белбину) и ее вероятным воплощением в редакционной команде.
<table>
<tr><th colspan="2">Роль:</th><th colspan="2">Редакционный аналог:</th></tr>
<tr><td>А</td><td>Исполнитель</td><td>1.</td><td>Журналист-исследователь, находит героев и экспертов, налаживает внешние контакты</td></tr>
<tr><td>Б</td><td>Исследователь ресурсов</td><td>2.</td><td>Выпускающий редактор или корректор, проверяющий материалы на соответствие стандартам и логике</td></tr>
<tr><td>В</td><td>Монитор-оценщик</td><td>3.</td><td>Ответственный секретарь или рядовой журналист, добросовестно выполняющий поставленные задачи в срок</td></tr>
</table>
Запишите выбранные цифры под соответствующими буквами:
<table>
<tr><th>А</th><th>Б</th><th>В</th></tr>
<tr><td></td><td></td><td></td></tr>
</table>
КЛЮЧ К ЗАДАНИЮ
<table>
<tr><th>А</th><th>Б</th><th>В</th></tr>
<tr><td>3</td><td>1</td><td>2</td></tr>
</table>
</td></tr>
</table>

Тема	Код и формулировка компетенции	Индикаторы достижения компетенции	Тест по теме
			2) Тип задания 5. Задания открытого типа с развернутым ответом. Объясните, как понимание **трехфакторной модели команды** (задача, команда, индивидуум) помогает главному редактору диагностировать проблемы в работе редакции. Приведите гипотетический пример проблемы для каждого фактора. КЛЮЧ К ЗАДАНИЮ Модель помогает системно искать корень проблем. • **Фактор «Задача»:** Проблема — неясная концепция издания или сбитые дедлайны. Пример: журналисты пишут «в пустоту», потому что нет четкого понимания целевой аудитории. • **Фактор «Команда»:** Проблема — плохая коммуникация или конфликты. Пример: дизайнеры и журналисты постоянно ссорятся из-за объема текста, потому что нет согласованных стандартов верстки. • **Фактор «Индивидуум»:** Проблема — низкая мотивация или выгорание. Пример: талантливый корреспондент теряет интерес, потому что его не хвалят и не дают сложных заданий.
Тема 2. Производственный цикл выпуска медиапродукта (газета, сайт, выпуск новостей) как модель командного взаимодействия.	УК-3 Способен осуществлять социальное взаимодействие и реализовывать свою роль в команде.	**ИУК-3.1.** Знает теоретические основы социального взаимодействия для работы в команде.	*2) Тип задания 3. Задания комбинированного типа, предполагающие выбор одного правильного ответа из предложенных с последующим объяснением своего выбора.* Главный редактор digital-издания внедряет систему скрам-митингов (ежедневные 15-минутные встречи команды). Основная теоретическая цель этой практики: а) Увеличить количество часов работы. б) Формально отчитаться о прогрессе перед руководством. в) Обеспечить постоянную синхронизацию команды, оперативно выявлять блокеры и перераспределять задачи. г) Дать возможность каждому высказаться на любые темы. КЛЮЧ К ЗАДАНИЮ в – Скрум — это agile-методология, теоретической основой которой является принцип регулярной, короткой обратной связи и адаптивного планирования. Это прямо направлено на улучшение социального взаимодействия и эффективности командной работы.

<table>
<tr><th>Тема</th><th>Код и формулировка компетенции</th><th>Индикаторы достижения компетенции</th><th>Тест по теме</th></tr>
<tr><td></td><td></td><td></td><td>

1) Тип задания 1. Задания закрытого типа на установление соответствия.

Установите соответствие между этапом производственного цикла выпуска газеты и ключевой командной компетенцией, необходимой на этом этапе.

<table>
<tr><th colspan="2">Этап:</th><th colspan="2">Компетенция:</th></tr>
<tr><td>А</td><td>Планирование номера</td><td>1.</td><td>Навык делегирования, постановки задач и контроля сроков</td></tr>
<tr><td>Б</td><td>Сбор и написание материалов</td><td>2.</td><td>Способность к координации, вниманию к деталям, слаженной работе в условиях жесткого дедлайна</td></tr>
<tr><td>В</td><td>Верстка и корректура</td><td>3.</td><td>Навыки мозгового штурма, генерации идей, коллективного обсуждения</td></tr>
</table>

Запишите выбранные цифры под соответствующими буквами:

<table>
<tr><th>А</th><th>Б</th><th>В</th></tr>
<tr><td></td><td></td><td></td></tr>
</table>

КЛЮЧ К ЗАДАНИЮ

<table>
<tr><th>А</th><th>Б</th><th>В</th></tr>
<tr><td>3</td><td>1</td><td>2</td></tr>
</table>

1) Тип задания 5. Задания открытого типа с развернутым ответом.

Опишите производственный цикл выпуска одного материала для онлайн-издания (лонгрид) с точки зрения **теории обмена (Дж. Хоманс)**. Покажите, как на каждом этапе (идея, сбор информации, написание, дизайн, публикация) баланс «затрат» и «вознаграждений» участников команды влияет на их мотивацию и конечный результат.

КЛЮЧ К ЗАДАНИЮ

На этапе **идеи** затраты (энергия, риск предложить) должны быть вознаграждены (одобрение команды, принятие идеи). При **сборе информации** затраты (время, сложные интервью) компенсируются вознаграждением (интересные находки, признание коллег). **Написание** (труд, творческие муки) требует вознаграждения — конструктивной обратной связи, а не только критики. **Дизайнер**, вкладывающий усилия в визуализацию (затраты), должен получить признание своего вклада (вознаграждение). Если на каком-то этапе затраты систематически превышают вознаграждение (например, автора постоянно

</td></tr>
</table>

<table>
<tr><th>Тема</th><th>Код и формулировка компетенции</th><th>Индикаторы достижения компетенции</th><th>Тест по теме</th></tr>
<tr><td></td><td></td><td></td><td>«кроят» без объяснений), мотивация падает, качество и сроки страдают. Руководитель должен управлять этим балансом.</td></tr>
<tr><td>Тема 3. Коммуникация и социальное взаимодействие в редакционном коллективе. Конфликты, мотивация, создание рабочей атмосферы.</td><td>УК-3 Способен осуществлять социальное взаимодействие и реализовывать свою роль в команде.</td><td>ИУК-3.1. Знает теоретические основы социального взаимодействия для работы в команде</td><td>
<u>1)</u> <u>Тип задания 1.</u> Задания закрытого типа на установление соответствия.
Установите соответствие между типом конфликта в редакции и наиболее адекватной стратегией его разрешения руководителем.
<table>
<tr><th colspan="2">Тип конфликта:</th><th colspan="2">Стратегия:</th></tr>
<tr><td>А</td><td>Конфликт из-за ресурсов</td><td>1.</td><td>Медиация, выявление глубинных интересов сторон, поиск интегративного решения (компромисс/сотрудничество).</td></tr>
<tr><td>Б</td><td>Конфликт ценностей и творческих подходов</td><td>2.</td><td>Четкое распределение на основе прозрачных критериев (старшинство, специализация, нагрузка).</td></tr>
<tr><td>В</td><td>Межличностный конфликт на почве антипатии</td><td>3.</td><td>Разведение сторон, перевод в деловое русло, при невозможности — изменение схемы взаимодействия.</td></tr>
</table>
Запишите выбранные цифры под соответствующими буквами:
<table>
<tr><th>А</th><th>Б</th><th>В</th></tr>
<tr><td></td><td></td><td></td></tr>
</table>
КЛЮЧ К ЗАДАНИЮ
<table>
<tr><th>А</th><th>Б</th><th>В</th></tr>
<tr><td>2</td><td>1</td><td>3</td></tr>
</table>
<u>2)</u> <u>Тип задания 3.</u> Задания комбинированного типа, предполагающие выбор одного правильного ответа из предложенных с последующим объяснением своего выбора.
Какое из перечисленных действий редактора НЕ способствует созданию атмосферы психологической безопасности в команде, необходимой для генерации идей?
а) Регулярно подчеркивать, что любая идея имеет право на обсуждение, и не высмеивать неудачные предложения.
б) Лично брать на себя ответственность за провальные проекты, защищая команду перед высшим руководством.
в) Вводить систему жестких штрафов за просроченные дедлайны и ошибки в текстах.
г) Организовывать ретроспективы, где команда анализирует, что прошло хорошо, а что можно улучшить, без поиска виноватых.
</td></tr>
</table>

Тема	Код и формулировка компетенции	Индикаторы достижения компетенции	Тест по теме
			КЛЮЧ К ЗАДАНИЮ в – Система жестких штрафов создает атмосферу страха, подавляет инициативу и вынуждает скрывать ошибки, что прямо противоположно принципам психологической безопасности и доверительного социального взаимодействия. 3) *Тип задания 4. Задания комбинированного типа, предполагающие выбор нескольких ответов из предложенных с последующим объяснением своего выбора*. Какие из перечисленных коммуникативных практик являются примерами эффективного социального взаимодействия, направленного на профилактику конфликтов? а) Использование «Я-сообщений» в спорных ситуациях («Я расстроен, когда материал приходит в последнюю минуту, потому что...»). б) Проведение еженедельных планерок, где каждый может высказать текущие проблемы. в) Игнорирование мелких трений в коллективе в надежде, что они разрешатся сами. г) Внедрение четкого, прозрачного workflow (маршрута материала) с понятными зонами ответственности. д) Обсуждение профессиональных неудач конкретного сотрудника на общем собрании для всеобщего поучения. КЛЮЧ К ЗАДАНИЮ а, б, г. «Я-сообщения» (а) снижают оборонительную реакцию. Регулярные коммуникации (б) и прозрачные процессы (г) устраняют недопонимание — главный источник конфликтов. Игнорирование (в) ведет к эскалации, а публичный разбор (д) унижает и разрушает доверие.
Тема 4. Практика командной работы: от идеи до презентации медиапроекта (учебный практикум).	УК-3 Способен осуществлять социальное взаимодействие и реализовывать свою роль в команде.	**ИУК-3.1.** Знает теоретические основы социального взаимодействия для работы в команде.	*1) Тип задания 2. Задания закрытого типа на установление последовательности* Установите логическую последовательность шагов по созданию и запуску учебного подкаста силами студенческой команды. 1. Запись и сведение пилотного выпуска. 2. Распределение ролей: ведущий, продюсер, звукорежиссер, смм-щик. 3. Презентация проекта преподавателю и получение обратной связи. 4. Определение темы, формата, целевой аудитории и названия. 5. Публикация и промо в соцсетях, сбор аналитики. 6. Написание сценариев первых выпусков. Запишите правильную последовательность слева направо: | | | | | | |

<table>
<tr><th>Тема</th><th>Код и формулировка компетенции</th><th>Индикаторы достижения компетенции</th><th>Тест по теме</th></tr>
<tr><td></td><td></td><td></td><td>
КЛЮЧ К ЗАДАНИЮ
<table>
<tr><td>4</td><td>2</td><td>6</td><td>1</td><td>3</td><td>5</td></tr>
</table>

<u>2)</u> <u>Тип задания 1</u>. Задания закрытого типа на установление соответствия.
Установите соответствие между этапом работы над учебным медиапроектом и ключевым навыком, который на нем наиболее востребован.
<table>
<tr><th colspan="2">Этап:</th><th colspan="2">Навык:</th></tr>
<tr><td>А</td><td>Мозговой штурм и генерация концепции проекта</td><td>1.</td><td>Навык разработки и реализации командной стратегии</td></tr>
<tr><td>Б</td><td>Распределение ролей и задач, составление календарного плана</td><td>2.</td><td>Навыки социального взаимодействия, умение слушать и развивать идеи других</td></tr>
<tr><td>В</td><td>Публичная защита (презентация) готового проекта</td><td>3.</td><td>Навыки презентации результатов работы команды</td></tr>
</table>

Запишите выбранные цифры под соответствующими буквами:
<table>
<tr><th>А</th><th>Б</th><th>В</th></tr>
<tr><td></td><td></td><td></td></tr>
</table>

КЛЮЧ К ЗАДАНИЮ
<table>
<tr><th>А</th><th>Б</th><th>В</th></tr>
<tr><td>2</td><td>1</td><td>3</td></tr>
</table>

<u>3)</u> <u>Тип задания 3.</u> Задания комбинированного типа, предполагающие выбор одного правильного ответа из предложенных с последующим объяснением своего выбора.
Для определения эффективности командной работы над учебным проектом руководитель команды решил анализировать не только итоговый продукт, но и процесс. Какой из показателей будет наименее информативен для этой цели?
а) Соблюдение внутренних дедлайнов (графика выполнения задач).
б) Количество конфликтных ситуаций и способ их разрешения.
в) Средний балл успеваемости каждого члена команды по другим предметам.
г) Результаты ретроспективы (самооценка командой своей работы: что получилось, что нет)
КЛЮЧ К ЗАДАНИЮ
</td></tr>
</table>

Тема	Код и формулировка компетенции	Индикаторы достижения компетенции	Тест по теме
			в – Успеваемость по другим предметам — внешний и косвенный показатель, не отражающий специфику социального взаимодействия и командной динамики в конкретном проекте. Пункты а, б, г напрямую связаны с процессом командной работы.

Критерии оценивания тестового задания:

Оценка	Критерии оценивания
отлично	от 90 до 100 % правильно выполненных заданий
хорошо	от 70 до 89 % правильно выполненных заданий
удовлетворительно	от 50 до 69 % правильно выполненных заданий
неудовлетворительно	менее 50 % правильно выполненных заданий

4.2 ТИПОВЫЕ ПРАКТИЧЕСКИЕ ЗАДАНИЯ

Практические задания должны отражать умение обучающегося применять осваиваемую компетенцию в практических ситуациях и при решении производственных задач (индикаторы УМЕТЬ, ВЛАДЕТЬ).

Тема	Код и формулировка компетенции	Индикаторы достижения компетенции	Задания к практическому занятию
Тема 1. Редакция как профессиональная команда: структура, роли, процессы. Теории лидерства в медиаменеджменте.	УК-3 Способен осуществлять социальное взаимодействие и реализовывать свою роль в команде.	ИУК-3.2. Умеет организовывать работу команды: распределять поручения, разрешать конфликты и противоречия при деловом общении на основе учета интересов всех членов команды. ИУК-3.3. Владеет навыками социального взаимодействия и опытом	1) *Тип задания 5. Задания открытого типа с развернутым ответом*. Проанализируйте гипотетическую ситуацию: в редакции между опытным, но консервативным корректором (А) и молодым амбициозным журналистом (Б) постоянные стычки. А обвиняет Б в халтуре и нарушении норм языка, Б называет А «ретроградом», тормозящим современный стиль издания. Опишите алгоритм действий руководителя (ответственного редактора) по разрешению этого **личностно-делового конфликта** с опорой на теоретические основы и практические навыки. КЛЮЧ К ЗАДАНИЮ 1. **Отделить личное от профессионального:** провести индивидуальные беседы, чтобы выяснить не эмоции, а конкретные претензии (какие именно ошибки, какие именно примеры «современного стиля»). 2. **Опираться на общую цель:** напоминать об общей задаче — качестве издания и его репутации. 3. **Организовать медиативную встречу:** создать безопасную среду для диалога. Использовать технику активного слушания, переформулировать претензии в деловые

Тема	Код и формулировка компетенции	Индикаторы достижения компетенции	Задания к практическому занятию
		практических действий в сфере командной работы.	предложения («Значит, вы предлагаете ввести гайдлайн по использованию разговорной лексики?»). 4. **Найти интегративное решение:** не выбрать одну сторону, а создать новый стандарт. Например, утвердить глоссарий допустимых разговорных слов и жесткий список недопустимых ошибок. Делегировать А роль «хранителя стандарта», а Б — роль проводника новых тенденций с обязательством согласовывать спорные моменты. 5. **Закрепить результат:** зафиксировать решение в письменном виде (меморандум) и назначить срок проверки его эффективности. *2) <u>Тип задания 5.</u> Задания открытого типа с развернутым ответом.* Ваша учебная команда создала первый выпуск городского молодежного видеоблога. Опишите **стратегию презентации** этого проекта на итоговом семинаре. Включите: 1) Как вы распределите роли в команде во время презентации? 2) Какую структуру выступления выберете, чтобы отразить не только результат, но и **процесс командной работы** (взаимодействие, разрешение сложностей)? 3) Какие визуальные средства (слайды, видео-врезки) используете для усиления сообщения? КЛЮЧ К ЗАДАНИЮ 1. **Распределение ролей:** не говорит один «капитан». Ведущий представляет общую концепцию. Затем коротко выступают: журналист (о поиске героев), оператор/монтажер (о технических и творческих решениях), смм-специалист (о стратегии продвижения). Это демонстрирует слаженность. 2. **Структура презентации:** o Блок 1: Идея и цель проекта (что хотели сделать). o Блок 2: **Командный процесс** (как организовали работу, с какими трудностями столкнулись, например, «у нас были разногласия по стилю, но мы провели мозговой штурм и.…»). o Блок 3: Показ ключевого фрагмента выпуска (результат). o Блок 4: Рефлексия и планы (что узнали о командной работе, что будем делать дальше).

Тема	Код и формулировка компетенции	Индикаторы достижения компетенции	Задания к практическому занятию
			3. **Визуальные средства:** Презентация в Canva/PPT. Используем: схему распределения ролей в команде, фото со съемок (процесс), скриншот из чата с примером конструктивного обсуждения (взаимодействие), финальное видео.
Тема 2. Производственный цикл выпуска медиапродукта (газета, сайт, выпуск новостей) как модель командного взаимодействия.	УК-3 Способен осуществлять социальное взаимодействие и реализовывать свою роль в команде.	ИУК-3.2. Умеет организовывать работу команды: распределять поручения, разрешать конфликты и противоречия при деловом общении на основе учета интересов всех членов команды. ИУК-3.3. Владеет навыками социального взаимодействия и опытом практических действий в сфере командной работы.	*1) Тип задания 4. Задания комбинированного типа, предполагающие выбор нескольких ответов из предложенных с последующим объяснением своего выбора.* Какие практические действия в ходе учебного практикума позволят студенту овладеть навыками? а) Выступить в роли тимлида, составившего план и распределившего задачи. б) Написать всю работу над проектом самостоятельно, чтобы гарантировать качество. в) Выступить медиатором в споре между членами команды по поводу дизайна макета. г) Подготовить и провести финальную презентацию проекта перед аудиторией. д) Игнорировать возникшие трения, чтобы не тратить время и уложиться в срок. КЛЮЧ К ЗАДАНИЮ а, в, г. Действия а, в, г напрямую соответствуют навыкам разработки стратегии, разрешения конфликтов и презентации результатов. Написание работы в одиночку (б) и игнорирование проблем (д) противоречат сути командной работы и не развивают требуемые компетенции. *1) Тип задания 5. Задания открытого типа с развернутым ответом.* Вам поручено создать с нуля команду для запуска нового телеграм-канала о городской культуре. Опишите ваш план действий, последовательно раскрыв: 1) **Какие роли** (не должности, а функции) вы определите как необходимые? 2) **По каким критериям** будете отбирать людей в команду, помимо профессиональных навыков? 3) **Какие первые три шага** вы предпримете для превращения этой группы людей в работоспособную команду? КЛЮЧ К ЗАДАНИЮ 1. **Роли:** Генератор идей/стратег (видит картину), Журналист-исследователь (ищет темы и героев), Автор/Копирайтер (пишет), Визуализатор (делает карточки, гифки), Комьюнити-менеджер (общается с аудиторией). 2. **Критерии отбора:** Проактивность, умение давать и принимать обратную связь, ответственность, разделение ценностей нового канала (неравнодушие к городу),

Тема	Код и формулировка компетенции	Индикаторы достижения компетенции	Задания к практическому занятию
			способность работать в условиях неопределенности стартапа. 3. **Первые шаги командообразования:** o Шаг 1: Совместное формулирование миссии, ценностей и четких целей на первый месяц (не «быть популярным», а «выпустить 15 материалов, набрать 1000 подписчиков»). o Шаг 2: Совместное (не навязанное) принятие «правил игры»: как общаемся (какие чаты), как проводим летучки, как принимаем решения. o Шаг 3: Быстрый «пробный выстрел» — выпуск пилотного материала силами всей команды за короткий срок, чтобы сразу получить общий опыт и первую победу.
Тема 3. Коммуникация и социальное взаимодействие в редакционном коллективе. Конфликты, мотивация, создание рабочей атмосферы.	УК-3 Способен осуществлять социальное взаимодействие и реализовывать свою роль в команде.	ИУК-3.2. Умеет организовывать работу команды: распределять поручения, разрешать конфликты и противоречия при деловом общении на основе учета интересов всех членов команды. ИУК-3.3. Владеет навыками социального взаимодействия и опытом практических действий в сфере командной работы.	*1) <u>Тип задания 3.</u> Задания комбинированного типа, предполагающие выбор одного правильного ответа из предложенных с последующим объяснением своего выбора.* Вы — редактор отдела. Вам нужно делегировать подготовку сложного спецпроекта. У вас есть два кандидата: А) талантливый, но неорганизованный одиночка; Б) менее креативный, но надежный командный игрок. Ваше решение, основанное на умении делегировать: а) Дать проект А, потому что результат будет ярче. б) Дать проект Б, назначив его руководителем, и подключить А как креативного консультанта с четкими задачами и сроками. в) Взять проект на себя, чтобы контролировать все детали. г) Разделить проект пополам между А и Б. КЛЮЧ К ЗАДАНИЮ б – Это решение демонстрирует умение делегировать, учитывая сильные стороны сотруд (надежность Б для управления, креативность А для содержания) и создавая основу д взаимодействия, что соответствует принципам эффективного распределения поручений. *2) <u>Тип задания 5</u>. Задания открытого типа с развернутым ответом.* Смоделируйте ситуацию: вы — выпускающий редактор студенческой газеты. Через 3 часа — сдача номера в печать. Не готовы: 1) интервью с ректором (журналист говорит, что секретарь не отвечает), 2) большая статья о мероприятии (автор заболел, черновик сырой), 3) дизайнер не

Тема	Код и формулировка компетенции	Индикаторы достижения компетенции	Задания к практическому занятию
			выходит на связь, чтобы внести правки в верстку. Опишите ваш **алгоритм действий по организации работы команды** в этом кризисе. Какие решения вы примете по каждой проблеме? Как будете коммуницировать с командой, чтобы создать рабочую, а не паническую атмосферу? КЛЮЧ К ЗАДАНИЮ 1. **Немедленная коммуникация:** созвать очную или онлайн-летучку на 10 минут. Спокойно озвучить ситуацию. 2. **Решение по проблемам и делегирование:** o **Интервью:** поручаю другому журналисту НЕ ждать ответа, а срочно написать материал на основе прошлых публичных выступлений ректора по теме + добавить инфографику. Это заменяет эксклюзив. o **Статья:** беру сырой черновик и делегирую его двум другим авторам: один дописывает/шлифует текст, второй — быстро фактчекит и ищет фото. Работают параллельно. o **Дизайнер:** рассылаю запрос по всем каналам. Параллельно прошу верстальщика подготовить все, что можно, без дизайнерских правок. Если дизайнер не найдется, принимаю решение о публикации с текущей, возможно, упрощенной версткой. 3. **Создание атмосферы:** говорю команде: «Задача сложная, но мы справимся. Я беру на себя координацию и ответственность за сдвиг дедлайна на 1 час (если возможно). Прошу всех сосредоточиться на своем участке и оперативно сообщать о проблемах». Благодарю за помощь в форс-мажоре. 4. **Контроль:** нахожусь на связи, отмечаю завершение этапов, сам помогаю в вычитке.
Тема 4. Практика командной работы: от идеи до презентации медиапроекта (учебный практикум).	УК-3 Способен осуществлять социальное взаимодействие и реализовывать свою роль в команде.	ИУК-3.2. Умеет организовывать работу команды: распределять поручения, разрешать конфликты и	*1) Тип задания 3. Задания комбинированного типа, предполагающие выбор одного правильного ответа из предложенных с последующим объяснением своего выбора.* Для мотивации команды перед запуском сложного проекта редактор решил не увеличивать премию, а провести выездную стратегическую сессию с приглашенным экспертом, где команда сама спроектирует план работы. Этот подход основан на понимании: а) Теории мотивации Герцберга, где «мотиваторами» являются признание, рост и сама работа. б) Теории X и Y Макгрегора, где сотрудники по природе ленивы.

Тема	Код и формулировка компетенции	Индикаторы достижения компетенции	Задания к практическому занятию
		противоречия при деловом общении на основе учета интересов всех членов команды. ИУК-3.3. Владеет навыками социального взаимодействия и опытом практических действий в сфере командной работы.	в) Исключительно финансовых стимулов как главного драйвера. г) Необходимости изолировать команду от рутины. КЛЮЧ К ЗАДАНИЮ а – Стратегическая сессия с вовлечением команды в планирование — это сильный «мотиватор» по Герцбергу (ответственность, признание их экспертизы, рост). Она воздействует на внутреннюю мотивацию, что зачастую эффективнее только финансовых («гигиенических») факторов. *2) Тип задания 5. Задания открытого типа с развернутым ответом.* В редакцию пришел новый главный редактор. Коллектив сплоченный, но консервативный, сопротивляется любым изменениям («Мы всегда так работали»). Опишите стратегию внедрения изменений (например, переход на новую CMS или введение ежедневных скрам-митингов), которая минимизирует сопротивление, используя: 1) знания о социальном взаимодействии и групповой динамике, 2) практические навыки вовлечения команды. КЛЮЧ К ЗАДАНИЮ 1. **Опора на лидеров мнений:** выявить неформальных лидеров в коллективе и вовлечь их в пилотное тестирование изменений на раннем этапе, чтобы они стали адвокатами новшеств. 2. **Совместное проектирование:** не спускать изменения сверху. Провести воркшоп, где команда сама назовет боли в текущем процессе и вместе с руководством предложит решения. Новая CMS или формат митингов станет *их* решением. 3. **Поэтапное внедрение и обратная связь:** запустить изменения не сразу, а в тестовом режиме для одного отдела или на один месяц. Регулярно собирать обратную связь и оперативно вносить корректировки, показывая, что мнение команды важно. 4. **Акцент на выгодах, а не на процессе:** объяснять не «как мы будем делать», а «что это даст каждому» (меньше рутины, больше времени на творчество, прозрачность задач).

Критерии оценивания практических занятий:

Оценка	Критерии оценивания
отлично	Выставляется, если обучающийся умеет увязывать теорию с практикой (решает практические задания, формулирует выводы, умеет пояснить полученные результаты), владеет понятийным аппаратом, полно и глубоко овладел материалом по заданной теме, обосновывает свои суждения и даёт правильные ответы на вопросы преподавателя
хорошо	Выставляется, если обучающийся умеет увязывать теорию с практикой (решает задачи и формулирует выводы, умеет пояснить полученные результаты), владеет понятийным аппаратом, полно и глубоко овладел материалом по заданной теме, но содержание ответов имеют некоторые неточности и требуют уточнения и комментария со стороны преподавателя
удовлетворительно	Выставляется, если обучающийся знает и понимает материал по заданной теме, но изложение неполное, непоследовательное, допускаются неточности в определении понятий, студент не может обосновать свои ответы на уточняющие вопросы преподавателя
неудовлетворительно	Выставляется, если обучающийся допускает ошибки в определении понятий, искажающие их смысл, беспорядочно и неуверенно излагает материал. Делает ошибки в ответах на уточняющие вопросы преподавателя

4.3. ТИПОВЫЕ ЗАДАНИЯ ДЛЯ КОНТРОЛЬНЫХ РАБОТ

Контрольные работы содержат несколько практических заданий по индивидуальным вариантам, в полном объеме охватывающих изученный материал по указанной теме (индикаторы УМЕТЬ, ВЛАДЕТЬ). Выполнение контрольных работ позволяет определить результат освоения компетенций по дисциплине в рамках рассматриваемой темы, оцениваемый с помощью соответствующих индикаторов достижения компетенций.

Тема	Код и формулировка компетенции	Индикаторы достижения компетенции	Типовой вариант контрольной работы
Тема 1. Редакция как профессиональная команда: структура, роли, процессы. Теории лидерства в медиаменеджменте. Тема 2. Производственный цикл выпуска медиапродукта (газета, сайт, выпуск новостей) как модель	УК-3 Способен осуществлять социальное взаимодействие и реализовывать свою роль в команде.	ИУК-3.2. Умеет организовывать работу команды: распределять поручения, разрешать конфликты и противоречия при деловом общении на основе учета интересов всех членов команды. ИУК-3.3. Владеет навыками социального взаимодействия и опытом практических действий в сфере командной работы.	**Вариант 1** *1. Прочитайте текст и выберите верный ответ.* При оценке эффективности командной работы над проектом руководитель, помимо сданного продукта, решил учесть «коэффициент командности». Какой показатель будет для этого наименее релевантен? а) Количество и качество идей, предложенных в ходе совместных мозговых штурмов. б) Удовлетворенность участников процессом работы (по результатам анонимного опроса). г) Средний индивидуальный балл за проект, полученный каждым участником. д) Способность команды самостоятельно разрешить внутренний конфликт без вмешательства преподавателя. КЛЮЧ К ЗАДАНИЮ

Тема	Код и формулировка компетенции	Индикаторы достижения компетенции	Типовой вариант контрольной работы
командного взаимодействия. Тема 3. Коммуникация и социальное взаимодействие в редакционном коллективе. Конфликты, мотивация, создание рабочей атмосферы. Тема 4. Практика командной работы: от идеи до презентации медиапроекта (учебный практикум).			г – Индивидуальный балл не отражает командные процессы — взаимодействие синергию. Показатели а, б, д напрямую связаны с качеством социального к команде. **Вариант 2** 1. *Прочитайте текст и выберите верный ответ.* Согласно модели командных ролей Р. М. Белбина, член команды, который генерирует идеи, увлекает коллег, но часто невнимателен к деталям и процедурам, — это: а) Исполнитель (Company Worker) б) Монитор-оценщик (Monitor Evaluator) в) Председатель (Coordinator) г) Генератор идей (Plant). КЛЮЧ К ЗАДАНИЮ г – «Plant» (генератор идей) характеризуется креативностью, нестандартным может пренебрегать рутиной, что точно соответствует описанию. **Вариант 1** Какой стиль лидерства по модели Херси-Бланшар наиболее уместен для руководителя, чья команда состоит из опытных, мотивированных и самостоятельных профессионалов (например, звездных колумнистов)? а) Дающий указания (S1). б) Убеждающий (S2). в) Участвующий (S3). г) Делегирующий (S4). КЛЮЧ К ЗАДАНИЮ г – Для «зрелой» команды (высокая компетентность + высокая мотивация) делегирования, когда руководитель ставит цель и предоставляет свободу в вмешиваясь минимально. **Вариант 2** 2 Для мотивации команды перед запуском сложного проекта редактор

Тема	Код и формулировка компетенции	Индикаторы достижения компетенции	Типовой вариант контрольной работы
			решил не увеличивать премию, а провести выездную стратегическую сессию с приглашенным экспертом, где команда сама спроектирует план работы. Этот подход основан на понимании: а) Теории мотивации Герцберга, где «мотиваторами» являются признание, рост и сама работа. б) Теории X и Y Макгрегора, где сотрудники по природе ленивы. в) Исключительно финансовых стимулов как главного драйвера. г) Необходимости изолировать команду от рутины. КЛЮЧ К ЗАДАНИЮ а – Стратегическая сессия с вовлечением команды в планирование — это силь по Герцбергу (ответственность, признание их экспертизы, рост). Она внутреннюю мотивацию, что зачастую эффективнее только финансовых (факторов. **Вариант 1** 3. Какие из перечисленных мероприятий по созданию позитивного климата будут эффективны в долгосрочной перспективе, а не разовым «корпоративом»? а) Еженедельные 15-минутные кофе-брейки с обсуждением нерабочих тем. б) Система наставничества, где опытные сотрудники помогают новичкам. в) Ежегодная ротация ролей в команде (например, журналист на день становится выпускающим редактором). г) Публичная благодарность (в общем чате, на планерке) за помощь коллегам и решение сложных задач. д) Раз в квартал — обязательный тимбилдинг с веревочным курсом.

Тема	Код и формулировка компетенции	Индикаторы достижения компетенции	Типовой вариант контрольной работы
			КЛЮЧ К ЗАДАНИЮ а, б, г. Регулярные неформальные встречи (а), институт наставничества публичного признания (г) — это практики, встроенные в ежедневную работу устойчивую атмосферу доверия и взаимопомощи. Ротация (в) может быть дез разовые тимбилдинги (д) дают краткосрочный эффект. **Вариант 2** 3. Какие решения при подготовке еженедельного подкаста демонстрируют эффективное делегирование полномочий? а) Редактор сам пишет все сценарии, находит гостей, монтирует и публикует выпуски. б) Редактор ставит задачу ведущему: «Подготовь интервью с экспертом о трендах до конца недели», давая свободу в выборе гостя и угла беседы. в) Редактор утверждает финальный список вопросов перед записью, но не вмешивается в процесс их подготовки. г) Редактор назначает ответственного за саунд-дизайн, предоставляя ему доступ к библиотеке звуков и право принимать творческие решения в рамках стиля. д) Редактор требует от монтажера согласовывать каждый шаг монтажа. КЛЮЧ К ЗАДАНИЮ б, в, г. В этих вариантах редактор ставит задачу и определяет границы (рамки ст ключевых точек), но передает полномочия по выполнению и принятию реше рамок исполнителям. Варианты (а) и (д) являются отказом от д микроменеджментом. **Вариант 1** *5. Прочитайте текст и установите верную последовательность.* В условиях экстренного новостного повода (ЧП в городе) выпускающий редактор должен организовать оперативную работу команды. Установите последовательность его действий.

<table>
<tr><th>Тема</th><th>Код и формулировка компетенции</th><th>Индикаторы достижения компетенции</th><th>Типовой вариант контрольной работы</th></tr>
<tr><td></td><td></td><td></td><td>
1. Назначить ответственных: кто едет на место, кто работает с официальными источниками, кто делает онлайн-трансляцию.
2. Собрать экстренную летучку на 5 минут, объявить задачу и приоритеты.
3. Контролировать поток информации и координировать публикации, чтобы не было противоречий.
4. Самому поехать на место события для личного контроля.
5. Обеспечить техническую и психологическую поддержку команды (перерыв, кофе).
Запишите верный порядок (цифрами) слева направо
<table>
<tr><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td></tr>
</table>
КЛЮЧ К ЗАДАНИЮ
<table>
<tr><td>2</td><td>1</td><td>3</td><td>4</td><td>5</td></tr>
</table>
Вариант 2
4. Прочитайте текст и установите верную последовательность.
Установите последовательность шагов по проведению конструктивной конфликтной беседы между двумя сотрудниками (метод «переговоров без поражения»).
1. Совместно сформулировать возможные варианты решения, удовлетворяющие интересы обеих сторон.
2. Выслушать позицию и интересы каждой стороны без перебиваний, пересказав их своими словами для проверки понимания.
3. Перевести обвинения («ты всегда…») в констатацию фактов и описания чувств («когда происходит X, я чувствую Y»).
4. Четко обозначить общую цель разговора (не победить, а найти решение для работы).
5. Выбрать и зафиксировать лучшее решение, определить, кто и что делает для его реализации.
</td></tr>
</table>

Тема	Код и формулировка компетенции	Индикаторы достижения компетенции	Типовой вариант контрольной работы
			Запишите верный порядок (цифрами) слева направо | | | | | | КЛЮЧ К ЗАДАНИЮ 4 3 2 1 5

Критерии оценивания контрольной работы:

Оценка	Критерии оценивания
отлично	Выставляется, если обучающийся умеет увязывать теорию с практикой (решает задачи, формулирует выводы, умеет пояснить полученные результаты), владеет понятийным аппаратом, полно и глубоко овладел материалом по заданной теме, обосновывает свои суждения и даёт правильные ответы на вопросы преподавателя
хорошо	Выставляется, если обучающийся умеет увязывать теорию с практикой (решает задачи и формулирует выводы, умеет пояснить полученные результаты), владеет понятийным аппаратом, полно и глубоко овладел материалом по заданной теме, но содержание ответов имеют некоторые неточности и требуют уточнения и комментария со стороны преподавателя.
удовлетворительно	Выставляется, если обучающийся знает и понимает материал по заданной теме, но изложение неполное, непоследовательное, допускаются неточности в определении понятий, студент не может обосновать свои ответы на уточняющие вопросы преподавателя
неудовлетворительно	Выставляется, если обучающийся допускает ошибки в определении понятий, искажающие их смысл, беспорядочно и неуверенно излагает материал. Делает ошибки в ответах на уточняющие вопросы преподавателя

4.4. ТИПОВЫЕ ЗАДАНИЯ ДЛЯ САМОСТОЯТЕЛЬНОЙ РАБОТЫ

Самостоятельная работа (индикаторы ЗНАТЬ, УМЕТЬ, ВЛАДЕТЬ – на выбор) включает в себя проработку теоретического материала, изучение рекомендуемой литературы, выполнение практико-ориентированных заданий (заполнение таблиц, проведение сравнительного анализа, составление схем и др.), решение практических задач, создание презентаций, написание рефератов, подборка нормативного и иного материала и выполнение других заданий.

Тема	Код и формулировка компетенции	Индикаторы достижения компетенции	Типовое задание для самостоятельно
Редакция как профессиональная команда: структура, роли, процессы. Теории лидерства в медиаменеджменте.	УК-3 Способен осуществлять социальное взаимодействие и реализовывать свою роль в команде.	ИУК-3.1. Знает теоретические основы социального взаимодействия для работы в команде ИУК-3.2. Умеет	Задание для СРС: **«Анализ редакционной структуры».** 1. Выберите известное медиа (онлайн-издание, телеканал, журнал) и на осно сотрудниками, LinkedIn) восстановите предположительную организационную ст 2. Выделите ключевые отделы и должности. Попробуйте предположить, какую ключевой руководитель (главный редактор, выпускающий, шеф-редактор) и поч 3. Напишите краткий аналитический вывод (1-1,5 стр.): насколько, на ваш взгля

Тема	Код и формулировка компетенции	Индикаторы достижения компетенции	Типовое задание для самостоятельно
		организовывать работу команды: распределять поручения, разрешать конфликты и противоречия при деловом общении на основе учета интересов всех членов команды. ИУК-3.3. Владеет навыками социального взаимодействия и опытом практических действий в сфере командной работы.	эффективной командной работе и достижению целей издания?
Производственный цикл выпуска медиапродукта (газета, сайт, выпуск новостей) как модель командного взаимодействия.	УК-3 Способен осуществлять социальное взаимодействие и реализовывать свою роль в команде.	ИУК-3.1. Знает теоретические основы социального взаимодействия для работы в команде ИУК-3.2. Умеет организовывать работу команды: распределять поручения, разрешать конфликты и противоречия при деловом общении на основе учета интересов всех членов команды. ИУК-3.3. Владеет навыками социального взаимодействия и опытом практических действий в сфере командной работы.	Задание для СРС: **«Проектирование workflow».** 1. Смоделируйте ситуацию: вы — выпускающий редактор, которому поручено нал рассылки для подписчиков сайта. В процессе задействованы: журналист-сборщи 2. Разработайте и визуализируйте (в виде схемы в Miro, Draw.io или Canva) оптима отправки. Укажите сроки на каждом этапе, зоны ответственности и точки контро 3. К схеме приложите пояснительную записку, где обоснуете, как ваш workflow пр дедлайнов, недопонимание, конфликты).
Коммуникация и социальное взаимодействие в редакционном коллективе.	УК-3 Способен осуществлять социальное взаимодействие и реализовывать свою	ИУК-3.1. Знает теоретические основы социального взаимодействия для работы в команде	Задание для СРС: **«Кейс: Разрешение редакционного конфликта».** 1. Опишите развернутый гипотетический, но реалистичный кейс конфликта в ред настаивает на правке яркого, но неформального заголовка, придуманного молод корректора в убийстве креатива. 2. Проведите анализ этого конфликта с двух позиций: а) интересы каждой стор

Тема	Код и формулировка компетенции	Индикаторы достижения компетенции	Типовое задание для самостоятельно
Конфликты, мотивация, создание рабочей атмосферы.	роль в команде.	ИУК-3.2. Умеет организовывать работу команды: распределять поручения, разрешать конфликты и противоречия при деловом общении на основе учета интересов всех членов команды. ИУК-3.3. Владеет навыками социального взаимодействия и опытом практических действий в сфере командной работы.	журналист?), б) интересы общего дела (качество, стиль, вовлеченность аудитори 3. Разработайте и опишите сценарий посреднической беседы, которую мог бы п вопросы и возможные компромиссные решения.
Практика командной работы: от идеи до презентации медиапроекта (учебный практикум).	УК-3 Способен осуществлять социальное взаимодействие и реализовывать свою роль в команде.	ИУК-3.1. Знает теоретические основы социального взаимодействия для работы в команде ИУК-3.2. Умеет организовывать работу команды: распределять поручения, разрешать конфликты и противоречия при деловом общении на основе учета интересов всех членов команды. ИУК-3.3. Владеет навыками социального взаимодействия и опытом практических действий в сфере командной работы.	Задание для СРС: **«Портфолио командного проекта».** 1. В рамках учебной группы или самостоятельно смоделируйте создание небольшо лонгрид, подкаст, серия постов для паблика). 2. Самостоятельно выполните все ключевые роли (автор, редактор, дизайнер, «публ распределите и зафиксируйте роли. 3. Создайте «Портфолио процесса», которое должно включать: o Итоговый медиапродукт. o Краткий отчет о проделанной работе с описанием этапов и принятых реш o Рефлексию: какие трудности взаимодействия (реальные или смоделирова узнали о своей роли в команде? o План презентации вашего проекта гипотетическому заказчику.

Критерии оценивания самостоятельной работы:

Оценка	Критерии оценивания

отлично	выставляется если работа носит научно-исследовательский характер, проанализирован и сделан сравнительный анализ нескольких литературных источников, приведены примеры
хорошо	выставляется если проанализирован и сделан сравнительный анализ нескольких литературных источников, приведены примеры
удовлетворительно	выставляется если проведен сравнительный анализ научно-методической литературы, приведены примеры
неудовлетворительно	выставляется если работа прошла проверку на антиплагиат и соответствует требованиям оформления

4.5. ИНДИВИДУАЛЬНЫЕ ЗАДАНИЯ ДЛЯ КУРСОВЫХ РАБОТ

Курсовая работа позволяет выявить степень владения базовыми знаниями, умениями и навыками, необходимыми для обучения, и определить уровень владения новым материалом.

Примерные индивидуальные задания (темы) для курсовых работ:

КУРСОВАЯ РАБОТА НЕ ПРЕДУСМОТРЕНА УЧЕБНЫМ ПЛАНОМ

Критерии оценивания курсовой работы:

Оценка	Критерии оценивания
отлично	Содержание курсовой работы полностью соответствует заданию, содержащемуся в методических указаниях, и плану. Представлены результаты структурированного и логически последовательного обзора литературных и иных источников по теме исследования. Структура курсовой работы логически и методически выдержана. Верно определены исходные данные для расчетов. Все аналитические расчеты выполнены верно, корректно применены методы экономического анализа, не нарушена методика анализа предмета исследования. Все выводы и предложения убедительно аргументированы. При защите курсовой работы обучающийся правильно и уверенно отвечает на вопросы преподавателя, демонстрирует глубокое знание теоретического материала, способен аргументировать собственные утверждения и выводы
хорошо	Содержание курсовой работы полностью соответствует заданию, содержащемуся в методических указаниях, и плану. Представлены результаты структурированного и логически последовательного обзора литературных и иных источников по теме исследования. Структура курсовой работы логически и методически выдержана. Верно определены исходные данные для расчетов. В расчетах допускаются незначительные (не искажающие общего итога оценки) погрешности/ошибки. Большинство выводов и предложений аргументировано, корректно применены методы экономического анализа, не нарушена методика анализа предмета исследования. Оформление курсовой работы и полученные результаты в целом отвечают требованиям, изложенным в методических указаниях. Имеются одна-две несущественные ошибки в использовании терминов, в построенных диаграммах и схемах, в оформлении таблиц. Наличествует незначительное количество грамматических и/или стилистических ошибок. При защите курсовой работы обучающийся правильно и уверенно отвечает на большинство вопросов преподавателя, демонстрирует хорошее знание теоретического материала, но не всегда способен аргументировать собственные утверждения и выводы. При наводящих вопросах преподавателя исправляет ошибки в ответе
удовлетворительно	Содержание курсовой работы полностью соответствует заданию, содержащемуся в методических указаниях, и плану. Результаты обзора литературных и иных источников представлены недостаточно полно, недостаточно логично и последовательно. Верно определены исходные данные для расчетов, но имеются грубые ошибки в расчетах. Аргументация выводов и предложений слабая или отсутствует. Экономические выводы носят констатирующий (описательный) характер. Имеются одно-два существенных отклонений от требований в оформлении курсовой работы. Полученные результаты в целом отвечают требованиям, изложенным в методических указаниях. Имеются одна-две существенных ошибки в использовании терминов, в построенных диаграммах и схемах. Много грамматических и/или стилистических ошибок. При защите курсовой работы обучающийся допускает грубые ошибки при ответах на вопросы преподавателя, демонстрирует слабое знание теоретического материала, в большинстве случаев не способен уверенно аргументировать собственные утверждения и выводы

неудовлетворительно	Содержание курсовой работы не соответствует заданию, содержащемуся в методических указаниях, и плану. Неверно определены исходные данные для расчетов, неверно и не корректно применены методы экономического анализа. Экономические выводы содержат неверную экономическую оценку. Имеются более двух существенных отклонений от требований в оформлении курсовой работы. Большое количество существенных ошибок по сути работы, много грамматических и стилистических ошибок и др. Полученные результаты не отвечают требованиям, изложенным в методических указаниях. При защите курсовой работы обучающийся демонстрирует слабое понимание программного материала, студент не может защитить свои решения, допускает грубые фактические ошибки при ответах на поставленные вопросы или вовсе не отвечает на них. Курсовая работа не представлена преподавателю. Обучающийся не явился на защиту курсовой работы

5. МАТЕРИАЛЫ ДЛЯ ОЦЕНКИ РЕЗУЛЬТАТОВ ПРОМЕЖУТОЧНОЙ АТТЕСТАЦИИ

Промежуточная аттестация проводится в форме зачета/зачета с оценкой/экзамена.

5.1. Вопросы к зачету/зачету с оценкой/экзамену:

1. Команда и рабочая группа: ключевые различия. Признаки настоящей команды.
2. Модель развития команды по Такману (forming, storming, norming, performing, adjourning). Характеристика каждого этапа.
3. Теория лидерских ролей Р. М. Белбина: основные роли, их характеристики и значение для эффективности команды.
4. Ситуационное лидерство Херси-Бланшарда: суть модели, четыре стиля лидерства.
5. Трансформационное и транзакционное лидерство: сравнительный анализ.
6. Теории мотивации (Маслоу, Герцберг, Макклелланд) и их применение в управлении редакционным коллективом.
7. Основы социального взаимодействия в организации: коммуникация, кооперация, конкуренция, конфликт.
8. Психологическая безопасность в команде: определение, значение, способы создания.
9. Конфликт в организации: типы, причины, стадии развития. Конструктивные и деструктивные функции конфликта.
10. Основные стратегии поведения в конфликте (соперничество, сотрудничество, компромисс, избегание, приспособление).
11. Принципы и техники ведения переговоров и медиации в конфликтных ситуациях.
12. Организационная структура современной редакции: основные модели (линейная, функциональная, проектная).
13. Ключевые должности в редакции и их функции (главный редактор, выпускающий редактор, ответственный секретарь, шеф-редактор и др.).
14. Производственный цикл выпуска печатного издания: основные этапы и участники.
15. Производственный цикл выпуска телевизионной/радиопрограммы: специфика командной работы.
16. Agile-подходы (Scrum, Kanban) в организации редакционной работы.
17. Планирование работы редакции: тематические планы, планерки, летучки.
18. Делегирование полномочий: принципы, ошибки, преимущества.
19. Создание позитивного эмоционального климата в коллективе: методы и инструменты.
20. Обратная связь как инструмент управления: правила предоставления конструктивной обратной связи (метод «бутерброда», SBI-модель).
21. Тимбилдинг: цели, виды, эффективность.
22. Оценка эффективности командной работы: количественные и качественные показатели (KPI команды).
23. Роль коммуникации в командной работе. Эффективные и неэффективные коммуникативные практики.
24. Проблема группомыслия (groupthink) в командах: признаки и методы предотвращения.
25. Управление разнородной (разновозрастной, разноквалифицированной) командой.
26. Этические аспекты руководства и взаимодействия в профессиональном коллективе.
27. Стресс-менеджмент в условиях редакционного аврала. Роль лидера.

28. Презентация результатов командной работы: принципы, структура, распространенные ошибки.
29. Рефлексия и ретроспектива как инструмент развития команды.
30. Особенности студенческой проектной команды: основные проблемы и пути их решения.

Критерии оценивания зачета с оценкой/экзамена:

Оценка	Критерии оценивания
зачтено	Обучающийся должен: уметь строить ответ в соответствии со структурой излагаемого вопроса; продемонстрировать прочное, достаточно полное усвоение знаний программного материала; продемонстрировать знание основных теоретических понятий; правильно формулировать определения; последовательно, грамотно и логически стройно изложить теоретический материал; продемонстрировать умения самостоятельной работы с литературой; уметь сделать достаточно обоснованные выводы по излагаемому материалу.
не зачтено	Обучающийся демонстрирует: незнание значительной части программного материала; не владение понятийным аппаратом дисциплины; существенные ошибки при изложении учебного материала; неумение строить ответ в соответствии со структурой излагаемого вопроса; неумение делать выводы по излагаемому материалу.

Критерии оценивания зачета с оценкой/экзамена:

Оценка	Критерии оценивания
отлично	Выставляется, если обучающимся правильно и полностью раскрыто содержание материала в пределах программы, чётко и правильно даны определения и раскрыто содержание понятий, точно использованы научные и технические термины, в ответе использованы ранее приобретённые теоретические знания, сделаны необходимые выводы и обобщения
хорошо	Выставляется, если обучающимся раскрыто основное содержание материала в пределах программы, даны определения и раскрыто содержание понятий, в ответе использованы ранее приобретённые теоретические знания, сделаны необходимые выводы и обобщения, но присутствуют незначительные нарушения в последовательности изложения, имеются одна-две неточности в содержании ответа
удовлетворительно	Выставляется, если обучающимся содержание учебного материала изложено фрагментарно, не всегда последовательно, не даны определения, не раскрыто содержание понятий, или они изложены с ошибками, допускаются ошибки и неточности в использовании научной терминологии, отсутствуют выводы и обобщения из предыдущего материала, или возможны ошибки в их изложении
неудовлетворительно	Выставляется, если обучающимся основное содержание учебного материала не раскрыто, не даются ответы на основные вопросы, допускаются грубые ошибки в определении понятий, в использовании терминологии, отсутствуют выводы и обобщения

6. МАТЕРИАЛЫ ДЛЯ ДИАГНОСТИЧЕСКОЙ РАБОТЫ

Задания для диагностической работы должны обеспечивать оценку полностью или частично сформированных компетенций. Каждое задание должно быть привязано к тому или иному индикатору сформированности компетенций.

При формировании заданий для диагностической работы необходимо использовать тестовые задания следующих типов:

Тип задания 1. Задания закрытого типа на установление соответствия.

Тип задания 2. Задания закрытого типа на установление последовательности.

Тип задания 3. Задания комбинированного типа, предполагающие выбор одного правильного ответа из предложенных с последующим объяснением своего выбора.

Тип задания 4. Задания комбинированного типа, предполагающие выбор нескольких ответов из предложенных с последующим объяснением своего выбора.

Тип задания 5. Задания открытого типа с развернутым ответом.

Все типы заданий должны быть представлены не менее одного раза.

№ п/п	Тема занятия	Код компетенции	Индикатор	Тип задания	Вариант 1
1.	Редакция как профессиональная команда: структура, роли, процессы. Теории лидерства в медиаменеджменте.	УК-3 Способен осуществлять социальное взаимодействие и реализовывать свою роль в команде.	ИУК-3.1. Знает теоретические основы социального взаимодействия для работы в команде	Тип задания 2. Задания закрытого типа на установление последовательности.	Установите последовательность этапов формирования работ 1. Конфликт и распределение ролей, выявление разногл 2. Достижение синергии, эффективная работа на резуль 3. Знакомство, осторожное взаимодействие, определени 4. Выработка общих норм, процедур, распределение от Запишите правильную последовательность слева направо: КЛЮЧ К ЗАДАНИЮ 3 | 1 | 4 | 2
			ИУК-3.2. Умеет организовывать работу команды: распределять поручения, разрешать конфликты и противоречия при деловом общении на основе учета интересов всех членов команды.	Тип задания 4. Задания комбинированного типа, предполагающие выбор нескольких ответов из предложенных с последующим объяснением своего выбора.	Какие из перечисленных элементов являются теоретиче взаимодействия в команде? а) Наличие четкой иерархии, исключающей обратную связь б) Принципы активного слушания и эмпатии. в) Теория обмена (Хоманс) — баланс затрат и вознагражден г) Практика регулярных и структурированных коммуникаци д) Полное отсутствие конкуренции между членами команды. КЛЮЧ К ЗАДАНИЮ б, в, г. Активное слушание и эмпатия (б) — основа ком мотивацию. Регулярные коммуникации (г) — инструмент

<table>
<tr><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td><td>отсутствие конкуренции (д) не являются теоретическими о
препятствуют.</td></tr>
<tr><td></td><td></td><td></td><td>ИУК-3.3. Владеет навыками социального взаимодействия и опытом практических действий в сфере командной работы.</td><td>Тип задания 5.
Задания открытого типа с развернутым ответом.</td><td>Объясните, как понимание трехфакторной модели коман
главному редактору диагностировать проблемы в работе р
проблемы для каждого фактора.

КЛЮЧ К ЗАДАНИЮ
Модель помогает системно искать корень проблем.
• Фактор «Задача»: Проблема — неясная концепци
Пример: журналисты пишут «в пустоту», потому чт
аудитории.
• Фактор «Команда»: Проблема — плохая коммун
дизайнеры и журналисты постоянно ссорятся из-з
согласованных стандартов верстки.
• Фактор «Индивидуум»: Проблема — низкая мо
талантливый корреспондент теряет интерес, пото
сложных заданий.</td></tr>
<tr><td>3.</td><td>Производственный цикл выпуска медиапродукта (газета, сайт, выпуск новостей) как модель командного взаимодействия.</td><td>УК-3 Способен осуществлять социальное взаимодействие и реализовывать свою роль в команде.</td><td>ИУК-3.1. Знает теоретические основы социального взаимодействия для работы в команде</td><td>Тип задания 1.
Задания закрытого типа на установление соответствия.</td><td>Установите соответствие между типом конфликта в редакци
разрешения руководителем.
<table><tr><th colspan="2">Тип конфликта:</th><th colspan="2">Стратегия:</th></tr><tr><td>А</td><td>Конфликт из-за ресурсов</td><td>1.</td><td>Медиация, выявление глуб
интегративного решения (</td></tr><tr><td>Б</td><td>Конфликт ценностей и творческих подходов</td><td>2.</td><td>Четкое распределение на о
(старшинство, специализа</td></tr><tr><td>В</td><td>Межличностный конфликт на почве антипатии</td><td>3.</td><td>Разведение сторон, перево
невозможности — изменен</td></tr></table>
Запишите выбранные цифры под соответствующими буквам
<table><tr><th>А</th><th>Б</th><th>В</th></tr><tr><td></td><td></td><td></td></tr></table>
КЛЮЧ К ЗАДАНИЮ
<table><tr><th>А</th><th>Б</th><th>В</th></tr><tr><td>2</td><td>1</td><td>3</td></tr></table></td></tr>
</table>

			ИУК-3.2. Умеет организовывать работу команды: распределять поручения, разрешать конфликты и противоречия при деловом общении на основе учета интересов всех членов команды.	Тип задания 4. Задания комбинированного типа, предполагающие выбор нескольких ответов из предложенных с последующим объяснением своего выбора.	Какие из перечисленных коммуникативных практик явля взаимодействия, направленного на профилактику конфликто а) Использование «Я-сообщений» в спорных ситуациях последнюю минуту, потому что...»). б) Проведение еженедельных планерок, где каждый может в в) Игнорирование мелких трений в коллективе в надежде, чт г) Внедрение четкого, прозрачного workflow (маршрута мате д) Обсуждение профессиональных неудач конкретного со поучения. КЛЮЧ К ЗАДАНИЮ а, б, г. «Я-сообщения» (а) снижают оборонительную реакц прозрачные процессы (г) устраняют недопонимание – Игнорирование (в) ведет к эскалации, а публичный разбор (
			ИУК-3.3. Владеет навыками социального взаимодействия и опытом практических действий в сфере командной работы.	Тип задания 5. Задания открытого типа с развернутым ответом.	Ваша учебная команда создала первый выпуск городского м **презентации** этого проекта на итоговом семинаре. Включит время презентации? 2) Какую структуру выступления выбе и **процесс командной работы** (взаимодействие, разрешени (слайды, видео-врезки) используете для усиления сообщения КЛЮЧ К ЗАДАНИЮ • **Распределение ролей:** не говорит один «капита концепцию. Затем коротко выступают: журналист (о (о технических и творческих решениях), смм-специа демонстрирует слаженность. • **Структура презентации:** • Блок 1: Идея и цель проекта (что хотели сделать). • Блок 2: **Командный процесс** (как организовал столкнулись, например, «у нас были разногласия штурм и.…»). • Блок 3: Показ ключевого фрагмента выпуска (резул • Блок 4: Рефлексия и планы (что узнали о командной • **Визуальные средства:** Презентация в Canva/PPT.

					ролей в команде, фото со съемок (процесс), конструктивного обсуждения (взаимодействие), фи
4.	Коммуникация и социальное взаимодействие в редакционном коллективе. Конфликты, мотивация, создание рабочей атмосферы.	УК-3 Способен осуществлять социальное взаимодействие и реализовывать свою роль в команде.	ИУК-3.1. Знает теоретические основы социального взаимодействия для работы в команде	Тип задания 3. Задания комбинированного типа, предполагающие выбор одного правильного ответа из предложенных с последующим объяснением своего выбора. Тип задания 1. Задания закрытого типа на установление соответствия.	Для координации работы над большим расследованием, в кото фактчекера и редактор, последний решил использовать Kanban метода с точки зрения командного взаимодействия: а) Позволяет тайно контролировать, сколько времени тратит ка б) Делает процесс видимым для всех, синхронизирует работу, в) Позволяет автоматически генерировать отчеты для руководс г) Заменяет необходимость в личном общении. КЛЮЧ К ЗАДАНИЮ б – Визуализация workflow (канбан) — это инструмент прозр ключевой для сложного командного взаимодействия. Он помо зависимость задач, что прямо соответствует умению организо Установите соответствие между симптомом проблемного кли его исправлению.

Симптом:		**Действие:**	
А	На планерках говорят только руководитель и 1-2 человека, остальные молчат	1.	Внедрить ретроспективы принципу «что было хорош
Б	После ошибки в материале начинается поиск виноватого, а не разбор причин	2.	Использовать техники во (например, brainwriting, когд

					В | Сотрудники обсуждают важные рабочие вопросы только в курилке/чате, а не на общих встречах | 3. | Легитимизировать канал пространство для неформал итоги в рабочие протоколы Запишите выбранные цифры под соответствующими буквами **А** | **Б** | **В** | | | КЛЮЧ К ЗАДАНИЮ **А** | **Б** | **В** 2 | 1 | 3
			ИУК-3.2. Умеет организовывать работу команды: распределять поручения, разрешать конфликты и противоречия при деловом общении на основе учета интересов всех членов команды.	Тип задания 3. Задания открытого типа с развернутым ответом.	При оценке эффективности командной работы над проек продукта, решил учесть «коэффициент командности». Ка этого **наименее** релевантен? а) Количество и качество идей, предложенных в ходе сов б) Удовлетворенность участников процессом работы (по г) Средний индивидуальный балл за проект, полученный д) Способность команды самостоятельно разрешить внут преподавателя. КЛЮЧ К ЗАДАНИЮ г – Индивидуальный балл не отражает командные проце коммуникацию, синергию. Показатели а, б, д напрямую социального взаимодействия в команде.
			ИУК-3.3. Владеет навыками социального взаимодействия и опытом практических действий в сфере командной работы.	Тип задания 5. Задания открытого типа с развернутым ответом.	Вы назначены руководителем (выпускающим редактором) нов онлайн-издании. Вам предстоит сформировать команду из журналист, мультимедийный редактор, корректор-фактчек действий на первый месяц, детально раскрыв: 1. **Какие теоретические модели** вы будете использовать 2. **Как вы организуете рабочий процесс** на первом, «ш конструктивное русло?

					3. **Как вы будете оценивать эффективность** командно материала? 4. **Какой формат первой неформальной встречи** вы в почему именно его? КЛЮЧ К ЗАДАНИЮ • Теоретические модели: Модель Белбина — для подб ролями (нужен «Исследователь ресурсов», «Монито Такмана — для понимания, что конфликты на стар управления ими. • Организация процесса на этапе «шторма»: создам «у правилами коммуникации, принятия решений и wo вместе. Буду проводить короткие ежедневные стен вентиляции проблем. Конфликты буду выносить фокусируя на интересах, а не позициях. • Оценка эффективности на старте: Ключевые мет недельных микрозадач (например, «найти 3 потен коммуникации (уменьшение количества недопони летучках. Проведу анонимный опрос об удовлетвор недели. • Формат первой неформальной встречи: Выездн элементами тимбилдинга. Не «веревочный курс креативной задачи, связанной с будущей работой идеальную первую полосу нашего отдела»). Это созд и начнет выстраивать неформальные связи в деловом
5.	Практика командной работы:	УК-3 Способен осуществлять	ИУК-3.1. Знает теоретические основы	Тип задания 1. Задания закрытого	Установите соответствие между типичной проблемой в ст проекта, который поможет ее преодолеть.

	от идеи до презентации медиапроекта (учебный практикум).	социальное взаимодействие и реализовывать свою роль в команде.	социального взаимодействия для работы в команде	типа на установление соответствия.	**Проблема:** / **Навык:** А — Члены команды пропускают встречи, ссылаясь на занятость другими предметами. — 1. Навык разработ стратегии с понятн Б — Все соглашаются с предложенным планом на словах, но никто не начинает работу — 2. Опыт презентаци storytelling, работа В — Презентация проекта получилась скучной и не отразила проделанную работу — 3. Навык социа договоренностей: с четким соглашен Запишите выбранные цифры под соответствующими буквам **А** | **Б** | **В** | | | КЛЮЧ К ЗАДАНИЮ **А** | **Б** | **В** **3** | **1** | **2**
				Тип задания 2. Задания закрытого типа на установление последовательности	Установите последовательность подготовки и проведения ре медиапроекта (с целью извлечь уроки для будущей работы). 1. Попросить каждого участника анонимно или открыто хорошо?», «Что можно улучшить?», «Что будем дела 2. Назначить модератора, который будет следить за рег взаимные обвинения.

					3. Зафиксировать решения и назначить ответственных з следующем проекте. 4. Создать расслабленную, доверительную атмосферу (н 5. Визуализировать ответы на доске или в общем докум Запишите верный порядок (цифрами) слева направо | | | | | | КЛЮЧ К ЗАДАНИЮ | 4 | 1 | 5 | 2 | 3 |
			ИУК-3.2. Умеет организовывать работу команды: распределять поручения, разрешать конфликты и противоречия при деловом общении на основе учета интересов всех членов команды.	Тип задания 3. Задания комбинированного типа, предполагающие выбор одного правильного ответа из предложенных с последующим объяснением своего выбора.	Вы — редактор отдела. Вам нужно делегировать подготовку кандидата: А) талантливый, но неорганизованный одиночка; командный игрок. Ваше решение, основанное на умении дел а) Дать проект А, потому что результат будет ярче. б) Дать проект Б, назначив его руководителем, и подключить задачами и сроками. в) Взять проект на себя, чтобы контролировать все детали. г) Разделить проект пополам между А и Б. | КЛЮЧ К ЗАДАНИЮ б – Это решение демонстрирует умение делегировать, учит (надежность Б для управления, креативность А для содержа взаимодействия, что соответствует принципам эффективног
			ИУК-3.3. Владеет навыками социального взаимодействия и опытом практических действий в сфере командной работы.	Тип задания 5. Задания открытого типа с развернутым ответом.	Вам поручено создать с нуля команду для запуска нового Опишите ваш план действий, последовательно раскрыв: 1) **К** определите как необходимые? 2) **По каким критериям** бу профессиональных навыков? 3) **Какие первые три шага** группы людей в работоспособную команду? КЛЮЧ К ЗАДАНИЮ

					1. **Роли:** Генератор идей/стратег (видит картину) темы и героев), Автор/Копирайтер (пишет), Ви гифки), Комьюнити-менеджер (общается с ауд 2. **Критерии отбора:** Проактивность, умение дав ответственность, разделение ценностей нового способность работать в условиях неопределен 3. **Первые шаги командообразования:** o Шаг 1: Совместное формулирование ми на первый месяц (не «быть популярным набрать 1000 подписчиков»). o Шаг 2: Совместное (не навязанное) при общаемся (какие чаты), как проводим л o Шаг 3: Быстрый «пробный выстрел» — силами всей команды за короткий срок, опыт и первую победу.

Критерии оценивания диагностической работы:

Оценка	Критерии оценивания
отлично	от 90 до 100 % правильно выполненных заданий
хорошо	от 70 до 89 % правильно выполненных заданий
удовлетворительно	от 50 до 69 % правильно выполненных заданий
неудовлетворительно	менее 50 % правильно выполненных заданий