

# Метод case-study в неформальном образовании



Марина Малинина

Марина Малинина — член совета директоров общественного объединения “Центр социальных инноваций”, тренер, координатор социальных проектов, магистр педагогических наук.

— Зачем использовать метод case-study?

— Потому, что о мудрости нельзя рассказать в словах. (4, 114)

При упоминании метода case-study\* сразу появляются ассоциации с бизнес-образованием. И не удивительно. Ведь именно в этой сфере метод зародился и на протяжении уже длительного времени успешно применяется.

Однако в последнее время все чаще можно услышать (к сожалению, пока больше только услышать) об использовании метода case-study применительно к другим областям знаний — социологии, педагогике, журналистике, экологии, граждановедению и т.д.

В чем особенность метода case-study и его образовательный потенциал? Каковы возможности использования этого метода в неформальном образовании? Это мы и попытались раскрыть в данной обзорной статье.

Говоря об использовании метода case-study в неформальном образовании, о его возможностях и перспективах, необходимо для начала остановиться на самом неформальном образовании, его целях и задачах. Вопрос, что же такое неформальное образование, конечно сложный. Но, не дав на него даже общего ответа, можно прийти к довольно формальному (формализованному) отношению к методу case-study, а его применение превратить в хорошо отработанную (в лучшем случае) технику обучения.

Несмотря на то, что термин “неформальное образование” довольно новый и еще не устоявшийся для нашей страны, чаще всего под ним понимается содействие повышению уровня социальной, профессиональной, гражданской компетентности. Прежде всего, это такие компетентности, как:

- умение жить в диалоговой среде, понимание, что такое диалог и зачем он нужен;
- способность критически мыслить;
- умение принимать решения и нести за них ответственность, прогнозировать их последствия;
- умение решать проблемы, разрешать конфликты;
- умение делать обоснованный выбор;
- умение организовывать гражданские инициативы и формулировать требования;
- умение создавать солидарную среду;
- способность проектировать и прогнозировать свое будущее и др. (2, 2-3).

При этом сам процесс образования основывается на активном включении в него человека. Это предполагает использование в обучении соответствующих (активных) методов, отвечающих данным требованиям и работающих на поставленную цель.

Одним из таких активных методов является метод case-study. Его культурологической основой является метод “прецедента” или “случая”.

Суть метода case-study заключается в том, что предлагается осмыслить реальную жизненную ситуацию (зафиксированную определенным образом в виде кейса), не только отражающую в своем описании проблему, но и актуализирующую определенный опыт и комплекс знаний, которые необходимо усвоить при разрешении данной проблемы.

Таким образом, одной из специфических особенностей метода case-study является то, что это, с одной стороны, особый вид обучающего материала (кейс и инструкция по работе с ним), а с другой — особые способы использования данного материала в учебном процессе.

Что же такое кейс\*\*\*? Кейс представляет собой описание конкретной ситуации, которая имела место быть в той или иной практике, которая содержит в себе некоторую проблему, требующую разрешения. Это своего рода инструмент, посредством которого в учебную аудиторию приносится часть реальной жизни, реальная ситуация, над которой предстоит поработать и представить обоснованное решение.

\* На русский язык название этого метода переводится по-разному. Чаще всего в русском эквиваленте он звучит как “метод конкретных ситуаций”, “метод анализа ситуаций”, “кейс-метод”.

\*\* Кейс — от английского “case” — ситуация.

## • На заметку

### Из истории

Родиной метода case-study являются Соединенные Штаты Америки, а именно Школа бизнеса Гарвардского университета.

В 1910 году декан Гарвардской школы бизнеса посоветовал преподавателям ввести в учебный процесс помимо традиционных занятий — лекций и практикумов — дополнительные, проводимые в форме дискуссии со студентами по разбору конкретной, реальной управленческой ситуации. Результатом столь полезной для учебного процесса рекомендации стали систематические, вскоре ставшие уже традиционными, приглашения в студенческие аудитории руководителей фирм и организаций, которые делились со студентами своими внутрифирменными проблемами, совместно анализировали их и к обоюдному удовлетворению разрабатывали рекомендации по их решению. В 1920 году новый декан Гарвардской бизнес-школы, Wallace B. Donham, настоятельно рекомендовал преподавателям написать и издать сборник кейсов по менеджменту, который увидел свет в 1921 году. Декан Donham, адвокат, обученный по методу case-study, на себе прочувствовавший его пользу и осознавший важность его использования в процессе обучения будущих менеджеров, выступил инициатором перевода всей системы обучения в Гарвардской школе бизнеса на метод case-study (4, 112).

Для достижения образовательного эффекта ситуация, представленная в кейсе, должна отвечать определенным требованиям. Так, она обязательно должна *содержать в себе проблему*, которую необходимо определить, описать, а также попытаться найти причину ее возникновения. При этом желательно, чтобы проблема не была явно видна и определяема с первого взгляда, она должна быть как бы завуалированной, спрятанной за описанием происшедшего действия. В описываемом же событии должен *отсутствовать вариант (варианты) ее решения*, поскольку именно в самостоятельном поиске этого решения либо решений и заключается образовательный потенциал метода. Проблема, заключенная в ситуации, должна предполагать (допускать) *несколько вариантов ее решения*.

Иногда, для того чтобы разобраться в ситуации, необходима дополнительная информация (описание рамочных условий, в которых развивалась ситуация, материалов, которые в ней использовались, вокруг которых происходило действие и т.д.). В этом случае описание дополняется приложением, куда входит вся вспомогательная информация, необходимая для анализа.

И, наконец, третьей составляющей кейса (наряду с описанием ситуации и вспомогательной информацией) является задание к нему. Как правило, оно включает набор вопросов, подталкивающих к решению заложенной в кейсе проблемы. Это вопросы диагностического порядка (Что произошло? В чем заключается проблема? и т.д.) и практического характера (Как следовало бы поступить в данной ситуации? Что бы вы сделали в данной ситуации?).

Традиционно кейсы представляют в письменном виде, при этом их объем может быть самым разным в зависимости от сложности ситуации и образовательной цели. В последнее время также используются видеокейсы и мультимедиапрезентации.

Как уже говорилось выше, метод case-study - это еще и особая технология работы с кейсом. Условно ее можно разбить на несколько этапов.

Первый — *предварительный этап* — не связан напрямую с работой над ситуацией, но, тем не менее, он очень важен для последующей работы и эффективности обуче-

ния в целом. На этом этапе ведущий занятия раздает кейсы, описывает механизм дальнейшей работы, четко обозначает цели, задачи и регламент работы каждого этапа, озвучивает вопросы, на которые должны быть представлены ответы. Помимо этого, если по окончании работы планируется проведение оценки, то на данном этапе должны быть названы критерии и принципы, по которым будет проводиться оценивание (например, что именно будет оцениваться — активность участников, оригинальность решения, использование ранее изученного теоретического материала, привнесение собственного опыта; как — в баллах, очках и в соответствии с какой шкалой — будет осуществляться оценивание).

Основу этапа *индивидуальной работы* составляет самостоятельная работа участников, которая включает в себя знакомство с ситуацией, другими информационными материалами, их анализ и интерпретация, поиск проблемы (и, если требуется, причин ее возникновения), возможных вариантов решения.

После того как у обучающихся сформировалось самостоятельное (новое) видение ситуации и найдены возможные варианты решения, они объединяются в *малые группы*. Задачами данного этапа является обмен результатами самостоятельной работы, получение обратной связи, обсуждение, выработка оптимального варианта решения проблемы, подготовка к представлению результата работы другим малым группам.

Следующий этап — *презентация работы малых групп*, обсуждение различных вариантов. Завершается данная работа подведением итогов ведущим, небольшими комментариями и замечаниями как непосредственно по содержанию ситуации (варианты решения, ключевые положения ситуации, проблемы), так и по другим аспектам (например, интересные моменты презентации, творческие находки, аналитическое мышление). Если планировалось, проводится оценивание работы каждого участника (или группы в целом) с пояснением выставляемой оценки (балла).

Таким образом, метод case-study — это своего рода комбинация других методов, каждый из которых имеет свои образовательные задачи и роль в целомом процессе. А в результате получается приобретение обучаемыми



конкретного опыта, который может быть использован ими в дальнейшем в конкретной реальной ситуации.

Так, индивидуальный анализ позволяет участникам попробовать практически применить полученные ранее знания и информацию, активизировать уже имеющийся собственный опыт и применить все это к конкретной ситуации. Он позволяет самостоятельно разобраться в ситуации и найти способы ее разрешения.

Работа в малых группах позволяет людям обмениваться мнениями, столкнуться с чужим опытом и, тем самым, за короткий промежуток времени увидеть различные способы и стратегии, которые могут быть применены к разбираемой проблеме. По сути дела, то, что каждый участник приносит с собой на занятие и использует для определения, формулирования, анализа проблемы и выработки ее решения, не менее, а может быть и более важно, чем содержание кейса как такового. В этом заключается один из главных обучающих принципов, лежащих в основе метода case-study.

Следует также отметить, что наращивание опыта при помощи метода case-study в условиях обучающего процесса происходит безболезненно как для участника, так и для предмета обсуждения. К тому же, наряду с приобретением практических навыков анализа и работы с конкретной ситуацией, с которой участники могут столкнуться в своей практической деятельности, данный метод позволяет потренировать ряд качеств, которые необходимы каждому человеку для эффективного функционирования в современном обществе и на рынке труда.

В приведенной ниже таблице (9, занятие 1) показано, каким образом использование метода case-study способствует формированию некоторых из них.

Однако, как и у любого другого метода, у метода case-study есть и свои трудности в использовании.

Прежде всего следует сказать об отсутствии профессиональных кейсов. Это означает, что тот, кто захочет использовать данный метод в своей работе, столкнется с проблемой поиска подходящего кейса или самостоятельной разработки и написания кейсов.

Эффективным в этом плане было бы создание определенного банка кейсов и обмена ими среди представителей неформального образования, работающих с данным методом.

Данный метод требует действительно “подготовленных” участников и особенно — опытного ведущего. Ведь от него в данном случае требуется как предметная компетентность (связанная с темой, в русле которой лежит проблематика ситуации), так и методологическая (связанная с владением множеством методов, их комбинацией в процессе работы, умением анализировать, резюмировать, быстро реагировать на происходящее в аудитории).

Участники, в свою очередь, должны быть готовы к восприятию именно того кейса, который им предоставлен. Он не должен быть для них слишком легким (чтобы не был потерян интерес к работе) или слишком трудным. А поскольку неформальное образование в настоящее время в основном представлено разовыми семинарами, тренингами

4

Качества	Их характеристика	Воздействие кейс-метода на формирование
Способность принимать решения	Умение вырабатывать и принимать модель конкретных действий	Сопоставление и оценка достоинств и недостатков различных ситуаций, выделение логики развития ситуации
Системное мышление	Способность к целостному восприятию объектов в их структурно-функциональной выраженности	Всестороннее осмысление ситуации, её системный анализ
Самостоятельность и инициативность	Умение индивидуально вырабатывать и активно реализовывать решения	Высокая индивидуальная активность в ситуациях неопределенности
Готовность к изменениям и гибкости	Желание и способность быстро ориентироваться в изменившейся ситуации, адаптироваться к новым условиям	Выработка поведения в постоянно меняющихся ситуациях анализа
Коммерческая и деловая ориентация	Установка на продуктивную деятельность по достижению практического результата	Постоянный поиск ответа относительно практического результата в ситуации
Умение работать с информацией	Способность искать информацию, проводить ее анализ, переводить из одной формы представления в другую	Постоянный поиск, выделение, классификация, группировка, анализ и представление информации
Упорство и целеустремленность	Умение отстаивать свою точку зрения, перебороть противодействия со стороны партнеров	Аргументирование и отстаивание своей точки зрения
Коммуникативные способности	Владение словесными и невербальными средствами общения, умение коммуницировать	Постоянное высказывание своей позиции, умение слушать и понимать собеседника
Проблемность мышления	Способность видеть проблемы	Поиск проблемы в ситуации и определение её основных характеристик
Конструктивность	Способность вырабатывать модели решения проблем	Поиск путей разрешения проблемы в кейсе
Этичность	Владение этическими нормами и навыками нравственного поведения в условиях коллективного взаимодействия	Постоянное коллективное взаимодействие, конкуренция

## ● На заметку

### Как написать кейс

Считается целесообразным выделение следующих основных этапов создания кейсов:

**1-ый этап.** Определение цели создания кейса. Например: обучение налаживанию эффективных коммуникаций внутри коллектива. Для этого можно разработать кейс по конкретной известной организации, описав ее коммуникацию.

**2-ой этап.** Идентификация соответствующей цели конкретной реальной ситуации или организации, учреждения.

**3-й этап.** Проведение предварительной работы по поиску источников информации для кейса. Источниками информации для кейсов могут быть различные телевизионные программы, документальные фильмы, кино; журнальные статьи, газетные публикации, отчеты; Internet-ресурсы. Информацию можно также почерпнуть из интервью с работниками и руководителями различных организаций. Иногда хорошую информацию могут предоставить сами участники занятий, друзья, знакомые.

**4-й этап.** Сбор информации и данных для кейса при использовании различных источников, включая контакты с организацией.

**5-ый этап.** Подготовка первичного варианта представления материала в кейсе. Этот этап включает макетирование, компоновку материала, определение формы его подачи (письменный, видео и т.д.).

**6-й этап.** В случае если информация содержит данные по конкретной организации — получение разрешения на использование кейса.

**7-й этап.** Обсуждение кейса с привлечением для этого как можно более широкой аудитории и получение экспертной оценки коллег перед его апробацией. Результатом такой оценки может быть внесение необходимых изменений и улучшение кейса.

**8-й этап.** Подготовка методических рекомендаций по использованию кейса. Разработка задания для участников и возможных вопросов для ведения дискуссии и презентации кейса, описание предполагаемых действий ведущего занятия в момент обсуждения кейса (8).

## ● На заметку

### Хороший кейс должен отвечать следующим требованиям:

- соответствовать четко поставленной цели создания,
- иметь соответствующий уровень трудности,
- быть актуальным на момент работы с ним,
- иллюстрировать типичные ситуации,
- провоцировать дискуссию,
- иметь несколько решений.

и т.д., возникают трудности с реальным оцениванием степени подготовленности участников к работе с той или иной ситуацией до начала занятий.

Реализация названного метода требует слишком много времени, поскольку участники приходят к определенным результатам именно в ходе обсуждения и обучающим является сам этот процесс.

Подводя черту под представленным выше рассуждением на тему метода case-study в неформальном образовании, можно сказать, что, с одной стороны, метод действительно является неоднозначным и в какой-то мере сложным для осуществления. С другой стороны, он обладает большим образовательным потенциалом, и именно неформальное образование может способствовать расширению сферы его применения.



## Приложение 1

## Проведение занятия по методу case-study

## Описание занятия

## Участники:

методисты по воспитательной работе школы и ПТУ.

## Тема занятия:

Конфликты в педагогическом процессе и способы их разрешения.

## Учебные цели занятия:

- определение степени усвоения участниками теоретического материала по темам “Конфликты в педагогическом процессе” и “Стратегии поведения в конфликтных ситуациях”, а также умения применить этот материал на практике;
- формирование у участников умения анализировать трудные (проблемные), конфликтные ситуации;
- формирование у участников умения определять стратегии поведения в конфликтных ситуациях и обоснованно выбирать ту или иную стратегию;
- знакомство участников с методом case-study и получение от них обратной связи относительно данного метода.

## Продолжительность занятия:

четыре академических часа.

## Алгоритм проведения занятия:

- *Вводная часть занятия.* Краткое вступление ведущего, озвучивание учебных целей занятия, представление метода работы (метода case-study), задач и основных этапов дальнейшей работы. После этого каждому участнику занятий был предложен разработанный кейс. Участникам необходимо было самостоятельно ознакомиться с его содержанием, проанализировать с помощью предложенных в приложении к кейсу вопросов и зафиксировать ключевые моменты на бумаге.
- *Индивидуальная работа над кейсом.* На данном этапе участники самостоятельно работали над текстом по заданной схеме — чтение текста, анализ ситуации.
- *Разбор кейса в малой группе.* Объединение участников в малые группы, представление основных задач предстоящей работы: определение основных причин описанного конфликта, нахождение наиболее оптимальной стратегии поведения в данной ситуации, аргументирование данного решения; подготовка к презентации результатов работы малых групп перед общей группой.
- *Дискуссия в группе.* Общая дискуссия была организована на основе сообщений малых групп. Представители подгрупп выступали со своим анализом, остальные участники занимали позицию оппонентов к докладчику. Продолжительность дискуссии составила 40 минут.
- *Подведение итогов занятий.* Ведущий дал оценку выводам, сделанным подгруппами и ситуации в целом, а также остановился на тех стратегиях, которые не были озвучены во время презентации результатов их работы.

## Обратная связь от участников

Участникам было предложено ответить на три вопроса: Что конкретно дало вам занятие? В чем, на ваш взгляд, заключаются недостатки используемого метода case-study? В чем его преимущества?

В качестве основных преимуществ данного метода были названы: возможность обмена опытом, близкое общение,

формирование умения находить консенсус, развитие коммуникативных способностей, видение своих ошибок, возможность высказаться каждому, преодоление барьера в общении с незнакомыми людьми, чувство заинтересованности и внимания к себе со стороны окружающих, мобилизация логических свойств мышления, выработка навыков сотрудничества, есть подсказка в решении.

Недостатки метода case-study, на взгляд участников, заключались в следующем: люди не всегда могут договориться при наличии разных точек зрения в группе, теряется много времени, было трудно сразу осмыслить конфликт.

## Используемый кейс

1. При входе в учительскую, Сергей Степанович столкнулся с взволнованной Ириной Владимировной. Наверно, что-то сильно расстроило молодого преподавателя, раз всегда вежливая Ирина Владимировна быстро прошла мимо, не поздоровавшись.

Войдя в кабинет, Сергей Степанович увидел раздосадованную Анастасию Петровну. Было видно, что ей неприятен был только что состоявшийся разговор. “Очевидно, она опять не сдержалась и высказалась в слишком резкой форме” — подумал про себя Сергей Степанович.

2. Сергей Степанович пришел работать в школу одновременно с Анастасией Петровной 15 лет назад. Тогда она была просто преподавателем физики, но вот уже почти 8 лет Анастасия Петровна — завуч школы. Она была довольно властной женщиной и держала в своих руках весь коллектив. Большинство педагогов кто как приспособились к ее непростому характеру, а вот молодым приходилось на первых порах трудно.

Особенно почему-то не ладилась отношения у завуча с Ириной Владимировной. “Слишком много она на себя берет” — объясняла это Анастасия Петровна. Хотя большинство педагогов знало, что основная причина всего этого лежит в стремлении Ирины Владимировны ко всему новому и прогрессивному — новым методам, формам, способам работы. Каждый раз она пыталась использовать в своей работе что-то нетрадиционное, однако всякий раз это приводило к очередной “беседе” с Анастасией Петровной. Ведь косо на данные новшества смотрела не только завуч, но и некоторые другие учителя. Большинство из них относились ко всем нововведениям осторожно, поскольку не раз убеждались, что все они не приносили больших результатов, а только сбивали обучающий процесс и учеников. И как не пыталась Ирина Владимировна переубедить Анастасию Петровну, каждый оставался при своем.

3. Сергей Степанович поздоровался с завучем и прошел к своему столу.

“Говорил я Ирине, чтобы она была потверже. Но нет, слишком она мягкая, не умеет дать отпор. А ведь Анастасия Петровна силу уважает и твердость духа. Вон, в прошлом году у нее конфликт вышел с нашим историком из-за одного ученика. Трудным его все считали, в спецшколу определить думали. Иван тогда за него заступился, отстоя перед Анастасией Петровной, а ведь непросто это было. Тут настойчивость и напор нужны были”.

Прозвенел звонок с урока. В учительскую стали собираться учителя.

## Инструкция для работы над конкретной ситуацией

1. Внимательно прочитайте предложенную вам конкретную ситуацию.

2. При чтении обратите внимание на следующие вопросы:

- В чем заключалась конфликтная ситуация?

- В чем ее причины?
- Какие стратегии поведения в данном конфликте могли бы использовать его участники?
- Какова наиболее подходящая стратегия поведения в данном конфликте и почему?

3. Зафиксируйте на отдельных листах бумаги один или два наиболее подходящих, на ваш взгляд, варианта разрешения данной конфликтной ситуации.

## Приложение 2

### Технология проведения занятий по методу case-study

Этап работы	Роль ведущего занятия	Роль участников занятия
Подготовительный этап (реализуется до начала занятия)	<ul style="list-style-type: none"> <li>• В соответствии с обучающими целями и задачами занятия выбирает (готовит) кейс, необходимый раздаточный материал, литературу;</li> <li>• готовит вопросы, которые следует поставить перед слушателями для обсуждения;</li> <li>• готовит план будущего занятия, продумывает ключевые вопросы (деление участников на группы, возможные трудности и неудачи в работе участников и способы их решения, пути обсуждения ситуации в малых группах и общей группе и т.д.);</li> <li>• составляет план заключительного этапа, во время которого необходимо будет подвести итог, дать в сжатой форме анализ дискуссии и принятых решений, подготовить заключительные выводы.</li> </ul>	
Вводная часть занятия	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Краткое вступление ведущего (краткая информация о методе case-study, целях занятия, основных этапах дальнейшей работы);</li> <li>• раздает кейсы для работы, комментирует инструкцию по работе с ними, четко формулирует задания;</li> <li>• сообщает о способах и критериях оценки работы на занятии (в случае проведения такой оценки).</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Получают кейсы для работы и инструкцию по работе с ними;</li> <li>• задают вопросы на уточнение по этапам работы, методу в целом, критериям оценки.</li> </ul>
Индивидуальная работа над кейсом	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Отвечает на вопросы участников (но только на те, которые задаются с целью разъяснения событий и фактов, а не для объяснения причин или вариантов решений).</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Первичное знакомство участников с ситуацией;</li> <li>• задают вопросы на уточнение по кейсу (в процессе самостоятельной работы над ситуацией участники занятия могут требовать необходимую им дополнительную информацию и рассчитывать на консультации);</li> <li>• проводят индивидуальный анализ ситуации и решение поставленных задач (предполагается, что, работая над анализом кейса, участники для подготовки решения используют дополнительную литературу, собственный опыт и профессиональные знания).</li> </ul> <p>Иногда на данном этапе может ставиться задача подготовить индивидуальный письменный анализ ситуации.</p>

Приложение 2. Продолжение

<p>Разбор кейса в малой группе — 3-6 человек</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Озвучивает временные рамки, задачи работы, в каком виде должен быть оформлен результат;</li> <li>• в ходе работы — наблюдает и контролирует обсуждение в малых группах для предупреждения их выхода за рамки темы, задач и времени.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Участники объединяются в малые группы;</li> <li>• происходит обсуждение и анализ выводов, сделанных по материалам кейса самостоятельно. Обязательные требования данного этапа: участие каждого в обсуждении; возможность каждому высказать свою точку зрения и получить представление о мнениях других; командный характер работы;</li> <li>• определение основных проблем анализируемой ситуации, путей решения главной проблемы, ограничений и требований к решению;</li> <li>• подготовка к формулированию участниками своих выводов и заключений перед группой, подготовка доклада.</li> </ul>
<p>Дискуссия в общей группе (организуется на основе сообщений подгрупп)</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Ведущий выступает в роли координатора и ведущего дискуссии, а при необходимости и оппонента, активизируя и направляя процесс обсуждения.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Представители каждой из подгрупп выступают со своим анализом кейса,</li> <li>• остальные слушатели выступают в дальнейшем в роли оппонентов к докладчику.</li> </ul> <p>Основная задача данного этапа — выявить различные точки зрения и тем самым обеспечить объективный анализ предлагаемой ситуации.</p>
<p>Подведение итогов занятий</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• После подведения итогов группой дает оценку выводам подгрупп и отдельных слушателей, комментирует весь ход дискуссии, может прокомментировать варианты решений, которые не были предложены участниками;</li> <li>• на основе заявленной системы оценивания дает индивидуальную оценку работы каждого участника (если необходимо).</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Группа подводит итоги обсуждения, формулирует выводы, обобщает результаты проделанной работы.</li> </ul>

Список используемой литературы

1. Багиев Г.А., Наумов В.Н. Руководство к практическим занятиям по маркетингу с использованием кейс-метода. On-line in Internet // <http://www.marketing.cfin.ru/read/m21/>
2. Бурова И., Чернов В. Что такое гражданское образование. // Школа гражданского образования. Сборник лекций и методических материалов. Мн., 2002. — С.1-5.
3. Виханский О.С., Наумов А.И., Зобов А.М. Российский менеджмент: учебные конкретные ситуации: в 2 кн. М.: НФПК, 1997. Кн. 1: Ситуационное обучение менеджменту. 1997.
4. Михайлова Е.А. Кейс и кейс-метод: общие понятия // Маркетинг. 1999. N 1. — С.109-117.
5. Михайлова Е.А. Кейс и кейс-метод: процесс написания кейса // Маркетинг. 1999. N 5. — С.113-120.
6. Михайлова Е.А. Кейс и кейс-метод: процесс написания кейса // Маркетинг. 1999. N 6. — С.117-123.
7. Ситуационный анализ, или Анатомия Кейс-метода / Под ред. Ю.П. Сурмина. Киев: Центр инноваций и развития, 2002.
8. Смолянинова О.Г. Дидактические возможности метода case-study в обучении студентов. On-line in Internet <http://www.lan.krasu.ru/studies/authors/smolyaninova/CASE-STUDY/articles/Didactic/Didactic.html>
9. On-line in Internet // <http://www.casemethod.ru/>