

УДК 37.01:001.895

А. В. Равино, кандидат экономических наук, старший преподаватель (БГТУ)

МЕТОД CASE STUDY КАК СРЕДСТВО ПОВЫШЕНИЯ КАЧЕСТВА ПОДГОТОВКИ МЕНЕДЖЕРОВ

В статье рассматривается вопрос применения метода Case Study в учебном процессе подготовки специалистов-менеджеров. Исследована классификация, структура и источники кейсов. Изучены преимущества работы с методом. Выделены основные проблемы его использования.

The article considers the Case Study method and its application in the learning process for managers-specialists. The classification, structure and case sources have been investigated. Some issues of the advantages of the method have been learnt. The main problems of its application and usage have been highlighted.

Введение. Результаты мониторинга выпускников-менеджеров, имеющих 3-летний стаж работы, с целью определения востребованных в профессиональной деятельности дисциплин и методов их изложения показал, что свыше 90% опрошенных отдали предпочтение инновационным методам, используемым в учебном процессе, в том числе компьютерным презентациям лекционного материала, кейсам, модельным методам обучения. Таким образом, использование инновационных методов обучения сами студенты считают актуальным для формирования их профессиональных конкурентных преимуществ.

Целью исследования является изучение инновационных технологий обучения в высшей школе, обоснование технологии работы с методом Case Study в учебном процессе подготовки специалистов-менеджеров.

Основная часть. Технология обучения рассматривается как системный метод создания, применения и определения всего процесса преподавания и усвоения знаний с учетом технических и человеческих ресурсов и их взаимодействия. Технология обучения в высшем учебном заведении – это пошаговая деятельность преподавателя и студента, направленная на достижение цели.

Можно выделить следующие цели внедрения современных инновационных технологий обучения:

- активизация познавательной деятельности студентов;
- повышение качества обучения и эффективности усвоения учебного материала;
- повышение мотивации к обучению;
- формирование специальных современных знаний – основы конкурентоспособности выпускников.

К современным инновационным методам обучения студентов можно отнести: технологии дистанционного обучения, информационно-коммуникационные технологии, технологии использования в обучении игровых методов, технологии решения изобретательских задач

(ТРИЗ), кейс-технологии, технологию модульного и блочно-модульного обучения и прочие. Рассмотрим кейс-технологию.

Кейс-метод (от англ. *case study* – изучение ситуации) – технология анализа конкретных ситуаций [1]. Суть метода состоит в следующем: для организации обучения используется описание конкретной ситуации (кейса). Студентам предлагается проанализировать реальную ситуацию, отражающую какую-либо практическую проблему и актуализирующую определенный комплекс знаний, который необходимо усвоить при решении данной проблемы. При этом сама проблема не имеет однозначных решений.

Таким образом, кейс-метод позволяет продемонстрировать теорию с точки зрения реальных событий.

Родиной современного кейс-метода являются Соединенные Штаты Америки – Школа бизнеса Гарвардского университета, хорошо известная своими инновациями [2]. В начале XX в. в Гарварде преподаватели начали в дополнение лекции организовывать студенческое обсуждение ситуации. Первый учебник по написанию ситуационных упражнений был опубликован в 1921 г. доктором Коуплендом при активном участии декана Гарвардской бизнес-школы Воласа Донама (Wallace B. Donham).

Широкое распространение метода в мире началось в 70–80-е гг. XX в., тогда же метод получил известность и в СССР. Анализ ситуаций начал использоваться при обучении управленцев, в первую очередь как метод обучения принятию решений. Новая волна интереса к методике Case Study началась в 90-е гг. XX в. В Беларуси данная технология стала активно внедряться в последнее десятилетие.

Гуманитарное образование является естественной сферой применения кейс-метода. Особенность гуманитарных дисциплин заключается в том, что их знание характеризуется отсутствием жесткой обусловленности, со свойственной неоднозначностью и ситуативностью [2].

Кейс-метод обучения первоначально применялся в области права и медицины, а затем нашел широкое распространение как материал для творческой работы студентов в обучении экономике, бизнесу, менеджменту. Кейсы могут быть и междисциплинарными.

Они бывают разной направленности, разной сложности [1–4], классификация кейсов приведена в таблице.

Выделяют следующие типы кейсов: практические кейсы, которые отражают реальные жизненные ситуации; обучающие кейсы, основной задачей которых выступает обучение; научно-исследовательские кейсы, ориентированные на осуществление исследовательской деятельности.

Тип кейса связан с источником его происхождения, среди источников выделяют следующие основные: общественная жизнь и литература (как источник сюжета), образование (формирует цели и задачи обучения), наука (как источник методологии и метода анализа).

Категориальный аппарат метода Case Study включает понятия «ситуация» и «анализ», а также производное от них – «анализ ситуации». Термин

«ситуация» понимается как состояние, которое содержит в себе противоречия и характеризуется высокой степенью нестабильности. Понятие «анализ» может рассматриваться как мысленное расчленение объекта на части и его исследование. Кейс-метод предполагает подключение нескольких видов аналитической деятельности, возможных при осмыслении ситуации.

Кейсы могут быть различного структурного наполнения. К основным структурным элементам кейса относят:

– предисловие как вводную часть, дающую общую информацию о кейсе. Существуют следующие формы представления предисловия: резюме, краткое изложение кейса, исходные данные исследования, глоссарий терминов, ключевые моменты, формулировка вопросов для исследования, содержание;

– основную часть (контекст, случай, факты и решения);

– послесловие как завершающую часть кейса, представляющую дополнительную информацию, которая позволит автору лучше разобраться в кейсе. Возможное размещение информации: база данных, приложения, ссылки, библиография.

Классификация кейсов

| Признак | Вид |
|--|---|
| Тип исследовательской стратегии | – разведывательный : направлен на определение предварительных гипотез; – описательный : направлен на получение информации, позволяющей дать достаточно полное описание объекта; – объяснительный : предполагает выявление причинно-следственных связей в объекте |
| Применение | – иллюстративный ; – исследовательский ; – учебный ; – диагностический |
| Действующие субъекты кейса | – личностный , в котором действуют конкретные личности; – организационно-институциональный , в котором действуют предприятия, их подразделения; – многосубъектный : включает несколько действующих субъектов |
| Наличие сюжета | – сюжетные ; – бессюжетные |
| Временная последовательность материала | – с естественной временной последовательностью событий (от прошлого к настоящему): позволяют хорошо выявлять причинно-следственные связи; – кейсы-воспоминания : время в них прокручивается назад; – прогностические : описание событий недавнего прошлого и настоящего, ставят задачу выработать наилучший сценарий развития ситуации |
| Объем | – мини-кейс ; – кейс средних размеров ; – макро-кейс |
| Структурное наполнение | – единичный : самостоятельное исследование какого-то одного явления; – множественный : комплекс кейсов, объединенных общими задачами |
| Способы представления материала | – аналитическая справка ; – совокупность фактов ; – совокупность документов , производственных образцов и пр. |

Выделяют следующие признаки кейс-метода, позволяющие отличить анализ ситуаций от других методов обучения [2]: наличие модели социально-экономической системы, состояние которой рассматривается в некоторый дискретный момент времени; коллективная выработка решений; многоальтернативность решений; единая цель при выработке решений; наличие групповой оценки.

Порядок работы с кейсом:

- описывается конкретная ситуация, отражающая реальную проблему, которая имела место в жизни;

- преподавателем предлагается инструмент для решения данной проблемы;

- студенты самостоятельно изучают полученные материалы и анализируют ситуацию в создаваемых рабочих группах;

- в каждой группе активно генерируются различные идеи по поводу решения данной проблемы;

- принятые каждой группой предложения оформляются для презентации всей аудитории;

- проводятся презентации, в ходе которых каждая группа предлагает решение данной проблемы с обоснованием своих аргументов;

- проводится пресс-конференция.

Охарактеризуем главные преимущества использования кейс-метода в учебном процессе подготовки специалистов-менеджеров.

Получение студентами навыков решения реальных проблем. Кейс-технология имитирует механизм принятия практических решений, что требует не только знания и понимания терминов, но и умения использовать их, выстраивая логические схемы решения проблемы, аргументировать свое мнение, отстаивать его.

Получение навыков работы в команде. Рабочая группа студентов становится единой командой. Мнение каждого может стать командным решением.

Получение навыков презентации, которая является обязательной составной частью процедуры работы над кейсом.

Получение навыков участия в пресс-конференции, которая может проводиться по итогам работы команд, а это значит, умение формулировать вопрос, аргументировать ответ.

Рассмотрим пример кейса «Intel», предложенного и внедренного автором для работы на практических занятиях по дисциплине «Теоретические основы менеджмента» для студентов специальности «Менеджмент» [1–4].

Предложенный кейс исходя из классификации: по типу исследовательской стратегии – объяснительный; по применению – учебный; по действующим субъектам кейса – организационно-институциональный; по наличию сюжета – сю-

жетный; по временной последовательности материала – с естественной временной последовательностью событий; по объему – мини-кейс; по структурному наполнению – единичный; по способам представления материала – совокупность фактов; по типу – практический и обучающий.

Кейс «Intel».

Цель: тренинг студентов, закрепление знаний, умений и навыков по темам «Школа человеческих отношений», «Школа поведенческих наук» дисциплины «Теоретические основы менеджмента».

Время проведения: 45 минут.

Количество участников: 20–25 человек.

Кейс: *Компания, специализирующаяся на разработке и изучении наукоемких производств, отменила типичные для других компаний привилегии руководящих работников. Теперь все без исключения сотрудники фирмы пользуются общей столовой, стоянкой автомашин, летают не на самолетах компании, а обычными пассажирскими линиями. Для руководства нет отдельных кабинетов, все рабочие места – комнаты, разделенные звукопроницаемыми перегородками высотой 1,5 м, сделанные одинаковыми для всех – от президента компании до низовых сотрудников.*

Последовательность проведения:

- студентам раздаются распечатанные копии описания ситуации, затем ситуация зачитывается вслух;

- преподаватель предлагает следующие вопросы для обсуждения: Согласны ли вы с практикой компании или нет? Что в ней положительного, что отрицательного? Объясните подробно свою позицию, руководствуясь выводами школы человеческих отношений и процессуальных теорий мотивации школы поведенческих наук. Как вы считаете, применима ли такая практика руководства в реальной жизни?

- студенты анализируют ситуацию в командах (рабочих группах), принятые каждой командой предложения оформляются для презентации всей аудитории;

- проводятся презентации, выступает ситуационный лидер каждой команды, защищая коллективное решение;

- преподаватель подводит итог, зачитывая реальный сценарий развития ситуации.

Сценарий развития ситуации: *Такая практика имеет место – в компании «Intel».*

Когда «Intel» только начинала свою деятельность в 60–70-е гг. XX в., специалисты компании начали интегрировать тысячи отдельных транзисторов на кремниевой плате. Занимаясь новым и трудным делом, они увидели, что у компании нет никаких отработанных способов руководства. Руководители компании отыскивали

свои собственные ответы на самые разнообразные проблемы (не только технологические, но и управленческие). Одним из примеров расхождения с общепринятой практикой являются неформальные отношения как основа управления компанией. Для чего это необходимо?

Выпускник технического колледжа в течение нескольких следующих лет имеет современный уровень технических знаний. Но по мере того как идет время, его знания все больше устаревают. Поэтому в таком деле, как наукоемкое производство, необходимо применять процесс управления, непохожий на тот, который используется в традиционных компаниях. Если бы в «Intel» были люди наверху, которые принимали все решения, то это означало бы, что решения принимаются людьми, которые незнакомы с современной технологией. И вообще, чем быстрее происходят изменения в технологии, от которой зависит данный бизнес, тем более вероятны расхождения между объемом знаний и занимаемой должностью. Поскольку бизнес «Intel» зависит от собственных знаний, то для того, чтобы выжить, компания должна ежедневно обеспечивать общение людей, имеющих знания, и людей, обладающих властью. Они должны вместе принимать решения, которые будут оказывать влияние на развитие в последующие годы. В «Intel» младшие члены организации часто принимают участие в разработке и принятии решения вместе с руководителями даже высшего звена. А это возможно только если все высказывают свое мнение как равные и никто не обращает внимания на статус в организации. Поэтому подход «Intel», основанный на принципе равенства всех работников, – это следствие необходимости, вопрос выживания в будущем, вопрос перспектив.

Заключение. Совершенствование подачи материала с применением метода Case Study позволяет в процессе занятия экспериментировать, выдвигать гипотезы, а также предоставляет студенту наибольшую степень самостоятельности, что способствует быстрому усвоению информации и, как следствие, эффективному формированию специальных знаний, профессионализации студентов.

Сегодня происходит быстрое распространение метода в образовании, но при этом возникают определенные трудности:

– при создании кейса наблюдается поверхностное отношение преподавателей к методологии создания кейса; при описании кейса необходимо учитывать язык изложения, нельзя использовать устаревший и не вызывающий интереса материал, в котором отсутствуют определенные живые элементы: истории, интервью;

– эффективность кейс-метода проявляется и в том, что он достаточно легко может быть соединен с другими методами обучения, а на практике не используются разные методические приемы с целью обеспечения эффективности и результативности процесса обучения;

– отсутствует междисциплинарная и межкафедральная согласованность применяемых кейсов;

– при использовании в преподавании кейс-технологий возникает необходимость повышения педагогического мастерства, профессиональной компетентности преподавателя, обучения преподавателями навыков и стиля поведения тренера-лидера.

Метод Case Study – это не просто методическое нововведение, распространение метода напрямую связано с изменением современной ситуации в образовании. Помимо того, что метод направлен на освоение конкретных знаний, он также способствует развитию общего интеллектуального и коммуникативного потенциала как студента, так и преподавателя.

Литература

1. Ситуационный анализ, или Анатомия кейс-метода / под ред. Ю. П. Сурмина. – Киев: Центр инноваций и развития, 2002. – 286 с.
2. Красикова, Е. Н. Кейс-метод как дидактическое средство в условиях профессиональной подготовки в вузе / Е. Н. Красикова // Вестник Ставропольского государственного университета. – 2007. – № 53. – С. 55–60.
3. Барнс, Л. Б. Преподавание и метод конкретных ситуаций: учебник, ситуации и дополнительная литература / Л. Б. Барнс, Р. К. Кристенсен, Э. Дж. Хансен. – М.: Дело, 2000. – 502 с.
4. Мескон, М. Основы менеджмента / М. Мескон, М. Альберт, Ф. Хедоури. – М.: Дело, 2002. – 704 с.

Поступила 29.03.2012