
Исследуем культурный код школы “орудиями” корпоративного антрополога

Школа корпоративного антрополога
Елизавета Пистер

**Почему в качестве
объекта мы
выбрали частную
школу?**

**Школа, как современный
культурный феномен**

Школа раньше

Школа сейчас

“Школа для жизни”

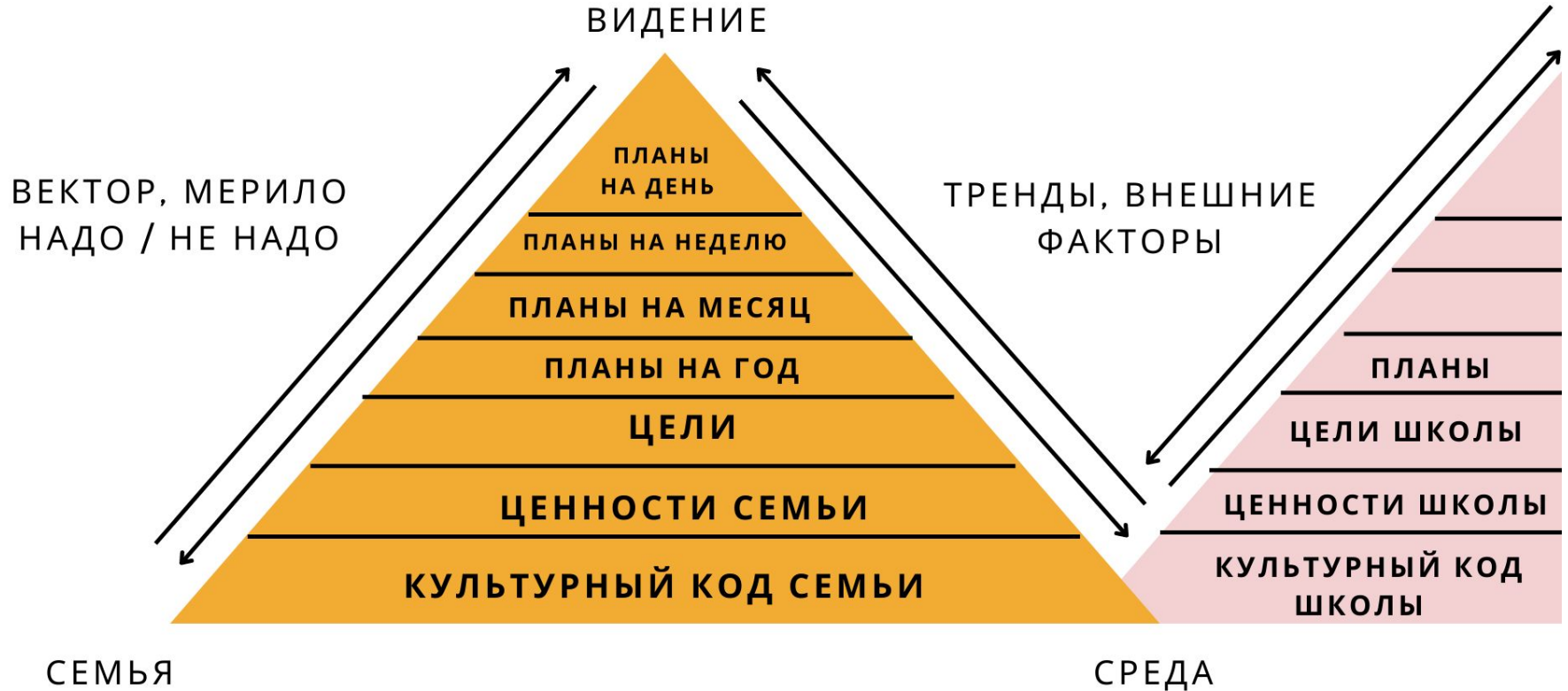
Современные школы не просто обучают детей. Они создают сообщества, культурную среду, формируют и развивают не только знания, но и необходимые для будущей жизни навыки.

Они работают уже не только для детей, это школы для детей и их родителей, бабушек и дедушек. В современных школах учатся семьями.

И такие школы создают уникальное пространство для жизни и развития.

КАКОЕ ЗНАЧЕНИЕ ИМЕЕТ КУЛЬТУРНЫЙ КОД СЕМЬИ И КУЛЬТУРНЫЙ КОД ШКОЛЫ?





Школы сегодня конкурируют не только на уровне предоставляемых академических знаний, они создают среду и пространство, в которых происходит формирование и развитие личности ребенка. Часто именно эта среда оказывается решающим фактором, определяющим выбор родителей.

**Мы исследовали ценности,
определяющие культурный код школы и
создаваемого вокруг нее сообщества**

Нас интересовали истории и артефакты

**Мы совместили инструменты фасилитации и
корпоративной антропологии**

Что исследовали:

- Категории “Свой/Чужой”, наши ценности, наши люди.
- Культурный код сообщества (дети, родители, школа, сотрудники, потенциальные клиенты - родители)
- Открытость сообщества, пограничная зона (еще не свои)
- Артефакты, тотем

Как исследовали:

- Ретроспектива (авторская методика антропологической ретроспективы - ретроспективы через сбор конкретных историй и артефактов);
- Глубинные интервью (интервью с детьми 1-4 класса, родителями, сотрудниками школы, собственниками)

И вот что у нас получилось

Методика сбора трансформационных историй через проведение ретроспективы

Перед проведением ретроспективы просим участников подготовить и принести с собой значимые **артефакты**

О каждом артефакте просим рассказать историю “про что это для Вас?”



Выбираем для анализа **трансформационные истории**.

Ключевые признаки трансформационных историй:

- наличие “до/после”, “было/стало”, “тогда/сейчас” и тд.
- точка трансформации, перехода в новое состояние или фиксация измененного состояния.

Анализируем, ищем ответы на вопросы: С чем это было связано? Почему это изменение так важно? Что это новое состояние дает?

Исследуем причины **в точках трансформации**, и измененное состояние - в них проявляются **ключевые ценности компании**

Мы провели ретроспективы

с детьми

с родителями

**с
сотрудниками
школы**

Исследуем точки трансформации

Что произошло?
Что послужило причиной трансформации?
Какие именно изменения произошли?
Почему они значимы?
Что открывают?

Причины трансформации и характеристики нового состояния подсвечивают **Ценности компании и ее культурные феномены**



Алгоритм проведения

- Принеси артефакт(-ы),
- Соотнеси его с "до", "после", "переходом",
- Расскажи полную историю трансформации,
- При рассказе опирайся только на реальность (не додумывай) и на конкретность (детали про До, После, Переход будут не только наращивать доверие, но и позволят точнее выявить культурное основание перехода).
- Найди в истории культурное основание перехода.
- Подтверди или опровергни (скорректируй) найденное культурное основание перехода.

**Проведение такого
исследования с каждой
из заинтересованных
сторон позволяет
выявить совпадение
культурных кодов**

**В нашем исследовании
участвовали родители, дети и
сотрудники школы.**

**Результаты исследования
легли в основу описания
культурного кода школы и
культурного кода семьи
(клиентов).**

Преимущества методики

- Сокращение времени на получение результата (1 день вместо 3-4 дней интервью)
- Может быть использована перед циклом интервью для выявления списка ключевых интервьюируемых, тех кого стоит опросить и понимания о чем спрашивать. Тогда на интервью уже уточняем детали и разговор получается более предметный.
- Позволяет выявить неожиданных ключевых игроков и тех, кто иначе мог бы остаться незамеченным, если бы список формировался по выбору руководства или случайным способом.

Зачем мы ее
разработали?

Какие задачи
корпоративного
антрополога она
помогает решать?

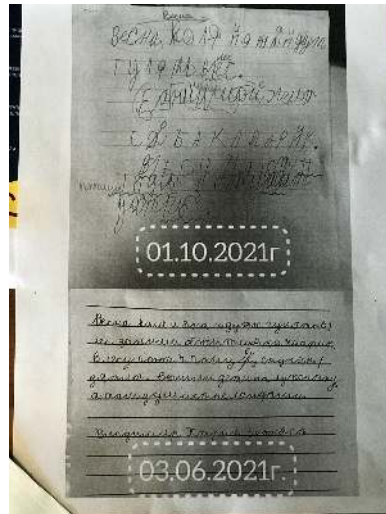
Особенности применения методики

- Требуется отдельная процедура согласования и проведения ретроспективы и “особого” времени, чтобы собрать всю команду вместе.
- В малых компаниях возможен сплошной охват участников, в средних и крупных отбор участников на сессию по ретроспективе будет служить первичным фильтром, имеющим значительное влияние на конечный результат.
- Качество результата зависит от степени открытости культуры компании (принято не принято говорить правду). Сложно применима в закрытых культурах, где нужно «держаться лицо» и играть роль «крутого парня», может давать картину с искажением.

А минусы у
методики есть?

Как это было у нас и что получилось

Артефакты сотрудников связаны с достижениями ребят, личными достижениями сотрудников и преодолением профессиональных вызовов, отражают любовь к делу, сплоченность команды, ценность взаимоотношений между детьми и другими сотрудниками школы



Проявленные ценности

- Открытость новому, нестандартные подходы к мотивации, не страшно быть смешным.
- Готовность к изменениям, способность отказываться от старого и неэффективного в пользу новых подходов.
- Ценность человеческих отношений.
- Готовность играть в долгую, вера в результаты и успех ребенка, готовность идти рядом с ребенком в его скорости.

Какие ценности
подсветили
принесенные
артефакты и
рассказанные
истории?

Культурный код ПиР2022

Какой он?

Найдите артефакт (фото или реальный предмет).

Расскажите короткую трансформационную историю про ПиР, связанную с этим артефактом.

Какую ценность ПиРа она по вашему мнению подсвечивает?
