

Research Paper

Examining the Blue Ocean Approach in the Strategic Development of School Administrators

Shohreh Jahanshahi, Ahmadreza Ovjinejad*, Mojgan Amirianzadeh, Reza Zarei

1-PhD Student in Educational Management, Marv. C., Islamic Azad University, Marvdasht. Iran.

2- Department of Educational Sciences, Marv. C., Islamic Azad University, Marvdasht. Iran.

3- Department of Educational Sciences, Marv. C., Islamic Azad University, Marvdasht. Iran.

4- Department of Educational Sciences, Marv. C., Islamic Azad University, Marvdasht. Iran.

Received: 02/05/2024

Accepted: 06/01/2025

PP: 17-32

Use your device to scan and read
the article online

DOI:

Keywords:

Blue Ocean Strategy, Strategic
Development, Educational
Innovation, Leadership
Empowerment, School
Management

Abstract

Introduction: This study aims to examine the role of the Blue Ocean Strategy in the strategic development of school principals. The Blue Ocean Strategy, which emphasizes creating uncontested market spaces and fostering innovation, offers an effective approach to address common educational challenges such as limited resources, negative competition, and social pressures.

research methodology: The research employed a qualitative methodology based on semi-structured interviews with 12 people selected through purposive sampling.

Findings: Data were analyzed using thematic analysis. The findings indicate that implementing this strategy leads to innovation in educational processes, reduction of negative competition, enhancement of collaboration, empowerment of school leaders, and optimal utilization of available resources.

Conclusion: The results showed that these managers were able to use available resources optimally and achieve more creative solutions when faced with problems such as lack of financial and physical resources. Ultimately, it is recommended that school principals adopt this strategy to foster transformation in educational and managerial structures.

Citation: Jhanshahi, Sh., Ovjinejad, A.R., Amireyan zadeh, M., Zarey, R. (2025). Examining the Blue Ocean Approach in the Strategic Development of School Administrators. Journal of Transcendental Education, 17 (1), 17-32.

Corresponding author: Ahmadreza Ovjinejad

Address : Azad University, Marvdasht, Iran

Email: aoji62@yahoo.com

مقاله پژوهشی

بررسی رویکرد اقیانوس آبی در توسعه استراتژیک مدیران مدارس

شهره جهانشاهی^۱، احمد رضا اوجی نژاد^{۲*}، مژگان امیریان زاده^۳، رضا زارعی^۴
^۱- دانشجوی دکترای مدیریت آموزشی، واحد مرودشت، دانشگاه آزاد اسلامی، مرودشت، ایران.
^۲- گروه علوم تربیتی، واحد مرودشت، دانشگاه آزاد اسلامی، مرودشت، ایران.
^۳- گروه علوم تربیتی، واحد مرودشت، دانشگاه آزاد اسلامی، مرودشت، ایران.
^۴- گروه علوم تربیتی، واحد مرودشت، دانشگاه آزاد اسلامی، مرودشت، ایران.

چکیده

مقدمه و هدف: این پژوهش با هدف بررسی نقش رویکرد اقیانوس آبی در توسعه استراتژیک مدیران مدارس انجام شده است. رویکرد اقیانوس آبی که بر خلق فضاهای جدید بدون رقابت و نوآوری تأکید دارد، می‌تواند راهکاری مؤثر برای مقابله با چالش‌های رایج نظام آموزشی نظیر کمبود منابع، رقابت‌های منفی و فشارهای اجتماعی باشد.

روش شناسی پژوهش: روش تحقیق کیفی و مبتنی بر مصاحبه‌های نیمه‌ساختاریافته با ۱۲ نفر متخصص بوده است که از طریق نمونه‌گیری هدفمند انتخاب شده‌اند. داده‌ها با استفاده از تحلیل تماتیک بررسی شدند.

یافته‌ها: به کارگیری این رویکرد موجب نوآوری در فرآیندهای آموزشی، کاهش رقابت‌های منفی، تقویت همکاری، توانمندسازی مدیران، و استفاده بهینه از منابع موجود شده است.

نتیجه‌گیری: نتایج نشان داد که این مدیران توانسته‌اند منابع موجود را به‌طور بهینه استفاده کنند و در مواجهه با مشکلاتی مانند کمبود منابع مالی و فیزیکی، به راه‌حل‌های خلاقانه‌تری دست یابند در پایان، توصیه می‌شود که مدیران مدارس با بهره‌گیری از این رویکرد، زمینه‌ساز تحول در ساختارهای آموزشی و مدیریتی شوند.

DOI:

واژه‌های کلیدی:

رویکرد اقیانوس آبی، توسعه استراتژیک، نوآوری آموزشی، توانمندسازی مدیران، مدیریت مدرسه.

استناد جهانشاهی، شهره، اوجی نژاد، احمد رضا، امیریان زاده، مژگان و زارعی، رضا. (۱۴۰۴). بررسی رویکرد اقیانوس آبی در توسعه استراتژیک مدیران مدارس. فصلنامه علمی آموزش و پرورش متعالی، ۱۷ (۱)، ۱۷-۳۲.

* نویسنده مسئول: احمد رضا اوجی نژاد

نشانی: دانشگاه آزاد اسلامی، مرودشت، ایران

پست الکترونیکی: aoji62@yahoo. com

مقدمه

در دنیای پیچیده و پرتحول امروز، مدیران مدارس با چالش‌های متعددی از جمله رقابت‌های فزاینده، کمبود منابع، نیاز به نوآوری در آموزش و افزایش انتظارات ذی‌نفعان مواجه هستند. در این میان، رویکرد اقیانوس آبی که توسط کیم و موبورنه مطرح شده، به‌عنوان راهبردی نوین در عرصه مدیریت و نوآوری سازمانی، می‌تواند افق‌های تازه‌ای را پیش روی مدیران مدارس قرار دهد. این رویکرد بر خلق فضاهای جدید بدون رقابت و تمرکز بر ارزش‌آفرینی نوین تأکید دارد، که می‌تواند جایگزینی برای استراتژی‌های سنتی مبتنی بر رقابت باشد. رویکرد استراتژیک اقیانوس آبی، که برای نخستین بار توسط کیم و موبورنه در کتاب خود با عنوان استراتژی اقیانوس آبی معرفی شد، به مفهوم خلق بازارهایی بدون رقابت و ایجاد فضاهای جدید برای رشد و نوآوری اشاره دارد این رویکرد به‌ویژه در دنیای امروز که سازمان‌ها در تلاش برای انطباق با تغییرات سریع بازار و محیط‌های رقابتی هستند، به ابزاری قدرتمند تبدیل شده است. به‌طور خاص، در حوزه آموزش و پرورش، این استراتژی به مدیران مدارس این امکان را می‌دهد که به جای رقابت در بازارهای شلوغ و محدود، به دنبال ایجاد فضاهای نوآورانه و بارزش برای دانش‌آموزان، معلمان و دیگر ذینفعان آموزشی باشند. در دنیای امروز، مدارس به‌ویژه با چالش‌هایی نظیر کمبود منابع مالی، نیاز به ارتقاء کیفیت آموزشی، و فشارهای رقابتی مواجه هستند. رویکرد اقیانوس آبی با تأکید بر نوآوری، خلاقیت و تمایز، به مدارس این امکان را می‌دهد که از این چالش‌ها عبور کنند و بر فرآیندهای آموزشی و مدیریتی خود به‌طور استراتژیک تأثیر بگذارند. رویکرد اقیانوس آبی به‌عنوان یکی از نوآورانه‌ترین نظریه‌های استراتژیک در سال‌های اخیر، توجه بسیاری از صاحب‌نظران مدیریت و آموزش را به خود جلب کرده است. این رویکرد، به جای تمرکز بر رقابت در بازارهای موجود (اقیانوس قرمز)، بر خلق فضاهای جدید و بی‌رقیب (اقیانوس آبی) تأکید دارد که در آن، سازمان‌ها از طریق نوآوری در ارزش، خود را از سایر رقبا متمایز می‌کنند (Kim et al, 2020).

کاهش رقابت‌های منفی و ارتقاء فضای همکاری در این تحقیق، نتایج نشان داد که استفاده از استراتژی‌های اقیانوس آبی باعث کاهش رقابت‌های منفی و تقویت همکاری در میان معلمان و دانش‌آموزان شده است. مدیران مدارس اذعان کردند که رویکرد اقیانوس آبی به‌طور مؤثر فضای رقابتی مدارس را کاهش داده و به جای آن به اشتراک‌گذاری تجربیات و منابع آموزشی میان مدارس تشویق کرده است. (Borden et al, 2021) این نگاه می‌تواند در حوزه آموزش و پرورش، ابزاری قدرتمند برای تحول در رهبری و مدیریت مدارس باشد؛ چرا که مدیران مدارس با بهره‌گیری از آن می‌توانند به‌جای رقابت سنتی، به خلق فرصت‌های نو برای یادگیری، رهبری مشارکتی و ارزش‌آفرینی آموزشی بپردازند. نتایج برخی مطالعات نشان می‌دهد که به‌کارگیری این رویکرد در محیط‌های آموزشی، باعث افزایش انگیزه، نوآوری، و توان رهبری در مدیران شده است (Ko et al, 2021). همچنین، استفاده از تفکر استراتژیک در قالب رویکرد اقیانوس آبی می‌تواند به توسعه مدل‌های آموزشی متنوع، بهره‌برداری بهینه از منابع و ارتقاء اثربخشی سازمانی می‌انجامد. (Choi et al, 2022). این تحول نه تنها به بهبود عملکرد آموزشی مدارس کمک می‌کند، بلکه زمینه‌ساز فرهنگ یادگیرنده، خلاق و آینده‌نگر نیز می‌شود (Sullivan et al, 2021). در دنیای پیچیده و پویای امروز، توسعه استراتژیک به‌عنوان یک ضرورت حیاتی برای اثربخشی، پایداری سازمان‌ها و افزایش بهره‌وری به‌ویژه در نظام‌های آموزشی، مورد توجه گسترده قرار گرفته است. توسعه استراتژیک فراتر از برنامه‌ریزی بلندمدت، بر توانایی مدیران برای تفکر آینده‌نگر، تصمیم‌گیری داده‌محور و واکنش انعطاف‌پذیر به تغییرات محیطی تأکید دارد (Nguyen et al, 2021). در محیط‌های آموزشی، این رویکرد به مدیران مدارس کمک می‌کند تا از رویکردهای سنتی فراتر رفته و با تمرکز بر چشم‌انداز، رسالت، نوآوری و بهبود مستمر، مسیر پیشرفت مدارس را ترسیم کنند. تحقیقات نشان داده است که مدیرانی که از رویکرد توسعه استراتژیک استفاده می‌کنند، قادرند ساختارهای مدرسه را بازآرایی کرده، منابع انسانی را به‌درستی هدایت کرده و فرهنگ سازمانی را به سمت یادگیری و پیشرفت سوق دهند. (Liu et al, 2023) توسعه استراتژیک همچنین نقش مهمی در افزایش مشارکت معلمان، ارتقاء بهره‌وری آموزشی و ایجاد پیوند میان اهداف آموزشی و نیازهای جامعه ایفا می‌کند. (Hallinger et al, 2020) این نگرش، مدارس را از حالت واکنشی به نهادی پیش‌رو و هدایت‌گر تبدیل می‌کند که قادر است در شرایط عدم قطعیت، ثبات و نوآوری را همزمان محقق کند (Peterson et al, 2022).

در دنیای امروز، مدیران مدارس نقش کلیدی در ارتقاء کیفیت آموزشی و پیشبرد اهداف استراتژیک مدارس دارند. این نقش در مواجهه با چالش‌های متعدد مانند تغییرات سریع در فناوری، نیازهای اجتماعی متغیر و فشارهای اقتصادی، پیچیده‌تر شده است. مدیران مدارس باید توانایی برنامه‌ریزی استراتژیک را داشته باشند تا بتوانند منابع محدود را به‌طور بهینه تخصیص دهند و مدارس را به سمت موفقیت‌های پایدار هدایت کنند. (Leithwood et al, 2021) مدیران مدارس باید بتوانند استراتژی‌های مؤثری را برای توسعه حرفه‌ای معلمان و ارتقاء کیفیت آموزش به‌کار گیرند. بر اساس تحقیقات اخیر، مدیرانی که به‌طور مؤثر از رویکردهای استراتژیک استفاده می‌کنند، قادر به ایجاد محیط‌های آموزشی پویا و منعطف هستند که در آن‌ها دانش‌آموزان به‌طور مؤثرتر یاد می‌گیرند. (Wang et al, 2022) علاوه بر این، مدیران باید به مهارت‌های رهبری تغییر و توانایی درک نیازهای اجتماعی و فرهنگی در مدارس اهمیت دهند، چرا که این مهارت‌ها به آنها کمک می‌کند تا محیط‌هایی را ایجاد کنند که در آن‌ها همه افراد جامعه مدرسه از معلمان گرفته تا دانش‌آموزان احساس توانمندی کنند. (Harris, 2023) توسعه استراتژیک در مدیریت مدارس نه تنها بر بهبود فرآیندهای آموزشی تأثیر می‌گذارد بلکه به مدیران این امکان را می‌دهد که با بهره‌برداری از فرصت‌های جدید، برنامه‌های بلندمدت مؤثری را برای مدارس خود تدوین کنند و همچنین از چالش‌های اقتصادی و اجتماعی به‌عنوان فرصت‌هایی برای نوآوری استفاده کنند. (Robinson et al, 2021) این رویکرد می‌تواند موجب تحولاتی بنیادین در نظام آموزشی شده و به مدارس این توان را بدهد که به‌عنوان سازمان‌های یادگیرنده به‌طور مستمر پیشرفت کنند.

اهمیت مسئله در بسیاری از نظام‌های آموزشی، تمرکز بیش‌ازحد بر شاخص‌های رقابتی، زمینه‌ساز فشار روانی، خستگی شغلی معلمان، و کاهش انگیزه در بین دانش‌آموزان و کارکنان شده است. از این‌رو، بهره‌گیری از رویکردی چون اقیانوس آبی که به نوآوری، ارزش‌آفرینی، و نگاه خلاقانه به چالش‌ها می‌پردازد، می‌تواند گامی مؤثر در تحول آموزش و پرورش باشد. ضرورت تحقیق با توجه به اینکه اغلب مطالعات موجود بیشتر بر مدیریت سنتی یا رهبری آموزشی متمرکز هستند، بررسی قابلیت‌های رویکرد اقیانوس آبی در توسعه استراتژیک مدیران مدارس می‌تواند خلأ پژوهشی موجود را پر کرده و راهکاری عملی برای مدیران در مواجهه با چالش‌های آموزشی و مدیریتی ارائه دهد. هدف این تحقیق، شناسایی و تحلیل ابعاد کاربردی رویکرد اقیانوس آبی در توسعه استراتژیک مدیران مدارس و بررسی تأثیر این رویکرد بر بهبود عملکرد مدیریتی، توانمندسازی منابع انسانی، و ارتقاء نوآوری در فرآیندهای آموزشی است. پرسش‌های پژوهش عبارتند از رویکرد اقیانوس آبی چه نقشی در توسعه استراتژیک مدیران مدارس دارد؟ این رویکرد چگونه می‌تواند به نوآوری در فرآیندهای آموزشی و مدیریتی کمک کند؟ چه چالش‌ها و فرصت‌هایی در پیاده‌سازی رویکرد اقیانوس آبی در مدیریت مدارس وجود دارد؟ تأثیر این رویکرد بر فرهنگ سازمانی و همکاری بین کارکنان مدرسه چگونه است؟ این مقاله بر آن است تا تأثیرات و چالش‌های استفاده از استراتژی اقیانوس آبی در توسعه استراتژیک مدارس را بررسی کند و چگونگی به‌کارگیری این رویکرد را در بهبود عملکرد و مدیریت مدارس تحلیل نماید.

روش تحقیق

تحقیق حاضر، یک مطالعه کیفی از نوع توصیفی-اکتشافی^۱ بود. با توجه به هدف پژوهش، مشارکت کنندگان بالقوه در این تحقیق شامل صاحب نظران، اساتید و متخصصان آموزشی سازمان آموزش و پرورش فارس بودند. شرکت کنندگان به کمک روش نمونه‌گیری هدفمند^۲ و با لحاظ کردن اختلاف حداکثری بین نمونه‌ها از نظر تفاوت در محل خدمت، رشته تحصیلی و رتبه علمی انتخاب شدند. معیارهای انتخاب نمونه شامل شاغل در سازمان آموزش و پرورش، تمایل به شرکت در تحقیق و داشتن سوابق بالا شامل ۱۲ نفر از اساتید و مدیران مدارس هنرستان‌های سازمان آموزش و پرورش فارس بودند. جمع‌آوری داده‌ها در سال ۱۴۰۳-۱۴۰۴ و شیوه جمع‌آوری داده‌ها از نوع مصاحبه نیمه ساختمند بود. به شرکت کنندگان درباره هدف و روش مطالعه، پروسه جمع‌آوری داده‌ها، محرمانه بودن مصاحبه‌ها و عدم افشای نام آن‌ها، توضیحات لازم داده شد. سپس، از کسانی که موافق شرکت در این مطالعه بودند، خواسته شد فرم رضایت‌نامه را امضا کنند. همچنین به آنها اطمینان داده شد که در صورت درخواست، نتایج مطالعه به آن‌ها ارائه می‌شود. ابزار جمع‌آوری داده‌های کیفی

^۱ . Descriptive _ Exploratory

^۲ . Purposive Sampling

پژوهش شامل مصاحبه اکتشافی و نیمه ساختمند^۱ بوده است. در این راستا، جهت تدوین سوالات، پس از بررسی مبانی نظری و پیشینه موضوع، سوالات اولیه مصاحبه بر مبنای اهداف پژوهش تدوین و سپس سه نفر از اعضای سازمان آموزش و پرورش که سوابق تدریس بالای ۱۱ سال داشتند، انتخاب و مورد مصاحبه قرار گرفتند. سپس این مصاحبه‌ها مورد تجزیه و تحلیل قرار گرفت و از یافته‌های حاصل عنوان راهنمایی جهت مصاحبه‌های بعدی استفاده شد و سوالات اصلی مصاحبه طراحی شد.

تحلیل داده‌ها به روش تحلیل مضمون گام به گام (مضامین پایه، سازمان دهنده و فراگیر) بر مبنای تحقیقات براون و کلارک (۲۰۰۶) انجام شد. اولین گام در این روش آشنایی ابتدایی با متن مصاحبه هاست. بدین منظور، نوشته‌ها خط به خط و چندین بار خوانده می‌شدند تا درک کامل آنها امکان پذیر می‌شد. گام دوم ایجاد کدهای اولیه است. برای ایجاد این کدها، بخش‌های مختلف متن مصاحبه‌ها توسط پژوهشگر، به روش زیر خط دارشدن متمایز و مشخص شد و کدهای اولیه استخراج شدند. گام سوم جستجو برای مضمون هاست، بنابراین کدهای مختلف در قالب مضامین مرتب شدند و با بررسی‌های چندباره و پالایش مضامین، سعی شد تا مضامین، به اندازه کافی خاص، غیرتکراری و به اندازه کافی، کلان باشد. گام چهارم مرور مضمون هاست. در این مرحله، مضامین به دست آمده از متن در گروه‌های مشابه و منسجم دسته بندی شدند. سپس در گام پنجم که مرحله تعریف تم‌ها است، به مضامین، عناوین مشخصی داده شد. آخرین مرحله، تهیه گزارش است که در این مرحله مضامین پایه، سازمان دهنده و فراگیر حاصل از مصاحبه‌های مشارکت کنندگان در یک جدول قرار داده شدند. در نهایت خلاصه‌ای از کدها و مضامین مستخرج از تحلیل، مجدداً به چند نفر از شرکت کنندگان ارسال شده و دیدگاه‌ها و نظرات آنها در طول تحلیل داده‌ها موردتوجه قرار گرفت.

یافته‌ها

در جدول ۱ مشخصات توصیفی مشارکت کنندگان بالقوه پژوهش آمده است.

جدول ۱- مشارکت کنندگان بالقوه پژوهش

ردیف	مدرک تحصیلی	سمت شغلی
۱	دکترای برنامه ریزی درسی	مدیرکل آموزش و پرورش فارس
۲	دکترای برنامه ریزی درسی	معاونت سوادآموزی اداره کل آموزش و پرورش فارس
۳	دکترای مدیریت	رییس اداره اسناد اداره کل آموزش و پرورش فارس
۴	دکترای مدیریت	رییس اداره سنجش اداره کل آموزش و پرورش فارس
۵	دکترای مدیریت	رییس اداره متوسطه اداره کل آموزش و پرورش فارس
۶	دکترای مدیریت	استاددانشگاه
۷	کارشناس ارشد مدیریت	کارشناس مسئول آموزش و پرورش اداره کل استان فارس
۸	کارشناس ارشد مدیریت	کارشناس مسئول آموزش و پرورش اداره کل استان فارس
۹	کارشناس ارشد مدیریت	کارشناس مسئول آموزش و پرورش اداره کل استان فارس
۱۰	دکترای علوم پایه	کارشناس آموزش متوسطه دوم اداره کل آموزش و پرورش فارس
۱۱	دانشجوی دکترای مدیریت	مدیر هنرستان
۱۲	کارشناس ارشد	مدیر هنرستان

در جدول ۲ مضامین فراگیر و سازمان دهنده مستخرج از متن مصاحبه ها آمده است.

جدول ۲- مضامین سازمان دهنده و فراگیر مولفه های رویکرد اقیانوس آبی در توسعه استراتژیک مدیران مدارس

ردیف	مضامین فراگیر	مضامین سازمان دهنده
------	---------------	---------------------

^۱ . Semi-structured

توجه به ره آورد	عوامل سازمانی	۱
تاثیر نتایج (کارایی و اثربخشی)		
تصمیمات بر کارکنان		
توجه به تیم		
سرمایه انسانی	عوامل انسانی	۲
توجه به اعضای سازمان		
خلاقیت		
ریسک پذیری		
آشنایی با دانش افزایی مدیران	عوامل مدیریتی	۳
ویژگی های شخصیتی مدیر		
انتصاب شایسته مدیران		
برنامه ریزی		
تعامل	عوامل فرایندی	۴
پایداری		
توجه به جزئیات		
آشنایی باتکنولوژی		
	عوامل تکنولوژی	۵

در جدول ۳ تمامی مضامین پایه، سازمان دهنده و فراگیر مولفه های رویکرد اقیانوس آبی در توسعه استراتژیک مدیران مدارس آمده است.

جدول ۳- تحلیل مضامین پایه و سازمان دهنده و فراگیر مولفه های رویکرد اقیانوس آبی در توسعه استراتژیک مدیران مدارس

ردیف	مضامین پایه	مضامین سازمان دهنده	مضامین فراگیر
۱	تاکید بر نتیجه کار کارکنان	توجه به ره آورد	عوامل سازمانی
۲	اهمیت بیشتر نتیجه انجام یک کار		
۳	اهمیت نتیجه گیری		
۴	اهمیت سرعت دستیابی		
۵	توجه به چشم انداز آموزش و پرورش و توجه به تحول بنیادین		
۶	تقویت روحیه کارکنان	تاثیر نتایج تصمیمات بر کارکنان	
۷	امکان تماس با مدیران		
۸	کمک به مسوول مستقیم برای حل مشکل		
۹	انگیزه افراد		
۱۰	در نظر گرفتن منافع کارکنان	توجه به تیم	
۱۱	همکاری با یکدیگر		
۱۲	روحیه تعاون		
۱۳	توجه مسئولین به نتایج کار گروهی		
۱۴	حمایت کارکنان نسبت بهم		
۱۵	اهمیت به کار گروهی		
۱۶	اعتقاد به نتایج کار گروهی		
۱۷	تشویق کارکنان به انجام وظایف به صورت گروهی		
۱۸	نگاه سرمایه‌ای به دانش آموز	سرمایه انسانی	
۱۹	کاهش انحصار اطلاعات		
۲۰	کار کردن هنرجودر محیط واقعی		
۲۱	تمرکز دایمی تصمیمات		
۲۲	توجه به نیاز بازار		

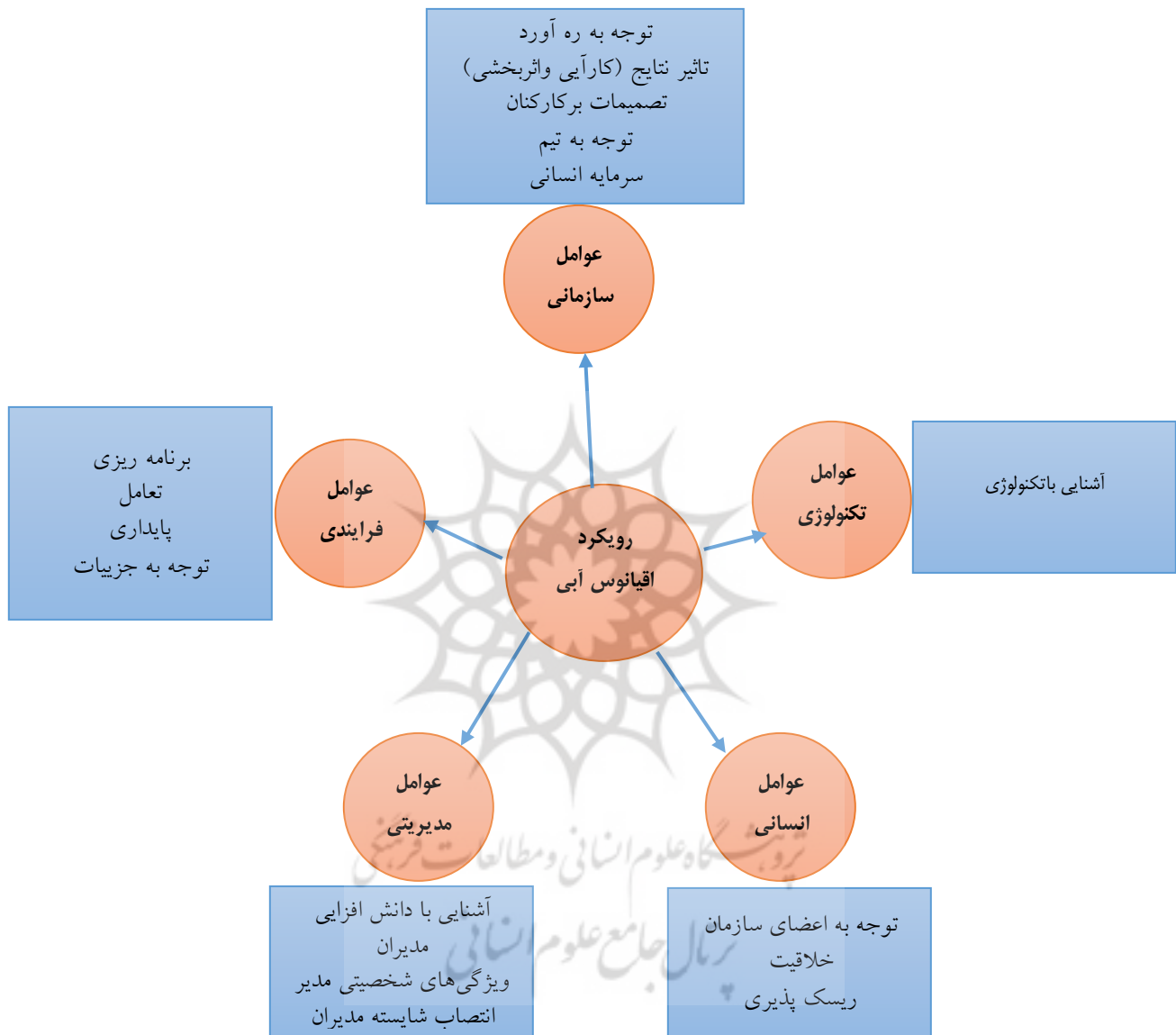
عوامل انسانی	توجه به اعضای سازمان	۲۳	اظهار نظر تصمیمات مربوط به کارکنان
		۲۴	فرصت به کارکنان در جهت بهبود کیفیت کار
		۲۵	مشارکت
		۲۶	ایجاد ارتباط
		۲۷	آگاه به توانمندی‌های فرد
		۲۸	به موقع اطلاعات دادن.
	خلاقیت	۲۹	ارائه پیشنهادهای جدید
		۳۰	نوآوری‌ها
		۳۱	تحقیق به عنوان ابزار موثر
		۳۲	روحیه تلاش
		۳۳	بررسی روش‌های گوناگون
		۳۴	روحیه مسئولیت پذیری
	ریسک پذیری	۳۵	نظرات متفاوت
		۳۶	روحیه اعتماد
		۳۷	روحیه استقلال شخصیت
		۳۸	استقبال مدیران از موقعیت‌های دشوار
		۳۹	تمایل کارکنان به ریسک پذیری
		۴۰	تشویق روش‌های جدید
		۴۱	تشویق کارکنان
		۴۲	معرفی روش‌های جدید
		۴۳	تشویق حضور سایر اعضا
	آشنایی دانش افزایی مدیران	۴۴	آشنایی مدیران با تفکر استراتژیک
		۴۵	برگزاری همایش‌های آموزشی
		۴۶	تمایل مدیران به شرکت در همایش‌های آموزشی
		۴۷	تمایل مدیران به شرکت در دوره‌های توانمند سازی و دوره های حین خدمت
		۴۸	پرورش مدیریت ادراک در مدیران
عوامل مدیریتی	ویژگی‌های شخصیتی مدیران	۴۹	دوری از حواشی و روزمرگی‌ها
		۵۰	تشویق هنجاریان از طرف مدیر
		۵۱	دوری از فضای رقابتی ناسالم
		۵۲	محبوبیت مدیر
		۵۳	مقبولیت مدیر
		۵۴	هم افزایی
		۵۵	هم اندیشی
		۵۶	اعتماد سازی
		۵۷	هوش استراتژیک
		۵۸	توسعه فردی و توجه به تفاوت‌های فردی
		۵۹	اعتدال‌گرایی در مدیران
		۶۰	خودکنترلی
		۶۱	خردمندانه فکر کردن
		۶۲	ایجاد احساس نیاز توسعه تفکر
		۶۳	کاهش فضای رقابتی
		۶۴	اشراف به قوانین
	آشنایی دانش افزایی مدیران	۶۵	انعطاف پذیری ذهنی
		۶۶	آشنایی مدیر با روانشناسی
		۶۷	بهادادن به گروه‌های غیر رسمی
		۶۸	دوری از مدیریت ویترونی و ظاهر سازی
		۶۹	توجه به مهارت مطلوب
		۷۰	مدیریت بحران

	انتصاب شایسته مدیران	تفویض اختیار	۷۱
		جرات ورزی و انتقاد سالم	۷۲
عوامل فرآیندی	برنامه ریزی	توجه مدیر به انگیزه بخشی	۷۳
		آشنایی با فرصت‌ها و تهدیدات	۷۴
		علاق‌مندی به برنامه ریزی کوتاه مدت	۷۵
		علاق‌مندی مدیران به برنامه ریزی میان مدت	۷۶
		علاق‌مندی مدیران به برنامه ریزی درازمدت	۷۷
		علاق‌مندی مدیران به برنامه ریزی مدون و مرتبط باهرم سازمانی	۷۸
		استمرار و ارزیابی و اصلاح برنامه‌ها	۷۹
		بومی کردن رشته‌ها	۸۰
		حرکت مدیرانسمت عملیاتی با توجه به برنامه‌های نظری وزارتی	۸۱
		استفاده از رشته‌های زودبازده	۸۲
		ایجاد تعاونی‌ها طبق تبصره ۷۵	۸۳
		توجه به آموزش همراه با تولید	۸۴
		بروزرسانی تجهیزات	۸۵
		اردوها و بازدیدهای میدانی	۸۶
		تلاش برای اصلاح محتوای آموزشی	۸۷
		رصد کردن دانش آموزان فارغ التحصیل	۸۸
		ایجادالگوهای مناسب کارآفرینی	۸۹
	تعامل	تعامل بین مدیران و به اشتراک گذاری تجربیات	۹۰
		تعامل بین هنرآموزان به طور مناسب و به اندازه	۹۱
		تعامل بین مدیران و ادارات بهینه	۹۲
		تعامل بین مدیران و والدین	۹۳
		تعامل بین مدیران و هنرجویان	۹۴
		تعامل بین هنرستان‌ها	۹۵
		استفاده مشترک از امکانات هنرستان‌ها	۹۶
		شبکه سازی	۹۷
		استفاده از دانش مدیران هم جوار	۹۸
		استفاده از پتانسیل اصناف	۹۹
		استفاده از پتانسیل انجمن اولیا	۱۰۰
		استفاده از مدیریت مشارکتی	۱۰۱
		دعوت از اولیا	۱۰۲
		استفاده از ایده‌های دیگران و همفکری	۱۰۳
		منتورینگ	۱۰۴
		پیگیری تسهیلات برای هنرجویان	۱۰۵
عوامل تکنولوژی	پایداری	توجه به رشد سازمان در آینده	۱۰۶
		انجام امور در جهت به پیشرفتهای آتی	۱۰۷
		تاکید بر حفظ وضع موجود	۱۰۸
		ابزارهای مورد نیاز مجهز	۱۰۹
		نیازسنجی	۱۱۰
		توجه به جزئیات کار افراد	۱۱۱
		تفکر راجع به روش‌های مختلف انجام کار	۱۱۲
	توجه به جزئیات	درگیر فعالیتهای کاری شدن	۱۱۳
		توجه به جزئیات انجام امور خود	۱۱۴
	آشنایی با تکنولوژی	هوشمندسازی	۱۱۵
		هوش مصنوعی	۱۱۶
		استفاده از نرم افزارهای مرتبط در یادگیری	۱۱۷
		استفاده از نرم افزارهای تخصصی	۱۱۸

به منظور ارزیابی مدل‌ها و مولفه‌های به دست آمده، مدل‌ها و مولفه‌های مذکور در اختیار ۱۵ نفر از خبرگان قرار گرفت که بیشتر متخصصان، مفاهیم و متغیرهای الگو را مناسب ارزیابی کردند.

مدل نهایی تحقیق:

بعد از پایان تجزیه و تحلیل و سنجش داده‌های مختلف، مدل نهایی تحقیق به شکل زیر ارائه شده است.



نگاره ۱- مدل نهایی تحقیق

بحث و نتیجه گیری

نتایج این پژوهش نشان می‌دهد که توسعه تفکر استراتژیک مدیران هنرستان‌ها، مبتنی بر رویکرد اقیانوس آبی، نیازمند توجه به پنج دسته مولفه کلیدی است که شامل مضامین فراگیر شامل عوامل سازمانی، عوامل انسانی، عوامل مدیریتی، عوامل فرایندی و عوامل تکنولوژی می‌باشد. بررسی این مولفه‌ها نشان می‌دهد که:

عوامل سازمانی توجه به ره آورد، تاثیر نتایج، تصمیمات بر کارکنان، توجه به تیم و سرمایه انسانی مورد بحث قرار گرفت که توجه به ره آورد و سرمایه انسانی بیش از دیگر موارد مورد توجه بود. در عوامل انسانی توجه به اعضای سازمان، خلاقیت، ریسک پذیری بیان گردید که

هرسه مورد جز مضامین مورد توجه و تاثیر گذار بیان شدند. در عوامل مدیریتی آشنایی با دانش افزایی مدیران، ویژگی‌های شخصیتی مدیر و انتصاب شایسته مدیران بیان گردید که مضمون انتصاب شایسته مدیران بیش از دیگر مضامین تاثیرگذار بیان شد. در عوامل فرایندی برنامه ریزی، تعامل، توجه به جزئیات و پایداری بیان شد و مضمون برنامه ریزی و تعامل بیش از دیگر مضامین مورد توجه قرار گرفت. در عوامل تکنولوژیکی، آشنایی با تکنولوژی بیان گردید. همانطور که در جداول بالا ملاحظه می‌شود در این پژوهش ابتدا مضامین سازمان دهنده و پایه‌ای متن مصاحبه‌ها، مصاحبه با صاحب‌نظران دانشگاهی استخراج و سپس این مضامین با توجه به واحد نظری و پژوهش‌های عملی انجام شده همسو سازی شده است. در مرحله نهایی مجموع مضامین سازمان دهنده و پایه در قالب مضمون‌های فراگیر در جدول قرار داده شد. در این مرحله توجه به ره آورد شامل تاکید بر نتیجه کار کارکنان، اهمیت بیشتر نتیجه انجام یک کار، اهمیت نتیجه گیری، اهمیت سرعت دستیابی و توجه به چشم انداز آموزش و پرورش و توجه به تحول بنیادین بیان شد.

به طور کلی یافته‌های این پژوهش بر اهمیت توسعه مهارت‌های استراتژیک مدیران هنرستان‌ها تاکید دارد و نشان می‌دهد که برای تقویت این تفکر، باید به بهبود عوامل انسانی، سازمانی، مدیریتی، فرایندی و تکنولوژیکی توجه ویژه ای شود. در مجموع، یافته‌های این تحقیق نشان می‌دهد که هنرستان‌ها برای رقابت سالم و پیشرفت در محیط آموزشی نیاز به استراتژی‌هایی دارند که نه بر رقابت مخرب، بلکه بر خلق ارزش جدید براساس نوآوری و فرصت‌های بکر (اقیانوس آبی) متمرکز باشند. این امر مستلزم بازاندیشی در ساختارها، فرایندها و شیوه‌های مدیریتی است تا هنرستان‌ها در مسیر توسعه پایدار و ارزش آفرینی برای هنرجویان و جامعه حرکت کنند. این نتایج می‌تواند برای سیاست‌گذاران آموزشی و مدیران در راستای طراحی برنامه‌های آموزشی و مدیریتی موثر، راهگشا باشند. براساس نتایج پیشنهاد می‌شود از یافته‌های پژوهش فعلی به عنوان ابزاری در جهت ارتقا و بهبود وضعیت فعلی هنرستان‌ها و سوق دهی آموزش و مهارت آموزی این مجموعه‌ها به سمت وضعیت مطلوب استفاده نمود. مولفه توجه به ره آورد تاثیر مثبت خود را در پژوهش حاضر نشان داد. بر همین راستا براساس پژوهش (Murphy et al, 2021) رهبران آموزشی موثر کسانی هستند که با استفاده از شاخص‌های عملکردی، بازخوردها و تحلیل نتایج، اقدامات آتی را اصلاح و تصمیمات راهبردی خود را بازتنظیم می‌کنند. مولفه تاثیر نتایج تاثیر مثبت خود را در پژوهش حاضر نشان داد. بر همین راستا براساس پژوهشی از (Jackson et al, 2022) آمده است که مدیریت موثر زمانی رخ می‌دهد که تصمیم‌گیری‌ها هم در مسیر بهره‌برداری اقتصادی از منابع باشد (کارایی) و هم در راستای تحقق مأموریت‌های آموزشی و تربیتی سازمان (اثربخشی)، آن‌ها می‌نویسند کارایی بدون اثربخشی، بهره‌برداری از منابع در مسیر نادرست است؛ و اثر بخشی بدون کارایی، اتلاف منابع برای اهداف درست. در همین زمینه (Parker et al, 2022) نشان دادند که در مؤسسات آموزشی، اثربخشی زمانی بالا می‌رود که مدیران بتوانند چرخه‌ای از بهبود مستمر، ارزشیابی نتایج، و تخصیص هوشمندانه منابع ایجاد کنند. آن‌ها تاکید می‌کنند. اثربخشی پایدار، حاصل پیوند دانش مدیریتی، تحلیل داده‌ها و تخصیص هوشمندانه منابع است.

تیم سازی یکی از مولفه‌های مورد تایید در این پژوهش بود. در این راستا تیم‌سازی به عنوان نخستین مؤلفه، زمینه‌ساز شکل‌گیری انسجام سازمانی و همکاری اثربخش درون مدرسه است. بر اساس یافته‌های (Zaami et al, 2021) تیم‌سازی کارآمد سبب تقویت انگیزه، مسئولیت‌پذیری و انسجام اهداف آموزشی می‌شود. براساس پژوهش (Anderson et al, 2021) تیم‌سازی موثر در مدارس، منجر به تقویت اعتماد سازمانی، یادگیری مشترک و هم‌راستایی در اجرای اهداف راهبردی می‌شود. تیم‌های قوی، ستون فقرات سازمان‌های یادگیرنده‌اند؛ جایی که توان فردی به توان جمعی تبدیل می‌شود. سرمایه انسانی مؤلفه دیگری است که کیفیت و عملکرد سازمانی را به شدت تحت‌تأثیر قرار می‌دهد. مولفه توجه به اعضای سازمان تاثیر مثبت خود را در پژوهش حاضر نشان داد. تاثیر سرمایه انسانی در پژوهش مورد تایید قرار گرفته شد. مطالعه (Diaz et al, 2022) نشان داد که سرمایه انسانی، منبع اصلی مزیت رقابتی در سازمان‌های آموزشی است. آن‌ها تاکید دارند استراتژی موفق، بدون نیروی انسانی توانمند تحقق نمی‌یابد؛ زیرا این انسان‌ها هستند که استراتژی را می‌فهمند، شکل می‌دهند و اجرا می‌کنند. بر همین راستا در پژوهش تاثیر مشارکت در تصمیم‌گیری بر توانمند سازی کارکنان اداره کل آموزش و پرورش Taghvaei et al, 2024) بین مشارکت در تصمیم‌گیری و توانمند سازی رابطه مستقیم و معنی داری وجود دارد. به عبارت دیگر با افزایش کارکنان در تصمیم‌گیری توانمند سازی آنان نیز افزایش می‌یابد. مطالعه (Richards et al, 2021) و (Hosseini et al, 1402) نشان داد که تصمیم‌گیری مشارکتی، موجب تقویت اعتماد سازمانی، افزایش انگیزش کارکنان و ارتقاء تعهد حرفه‌ای می‌شود. آن‌ها می‌نویسند کارکنانی که در تصمیم‌ها نقش دارند، خود را مالک نتایج می‌دانند؛ و این حس مالکیت، کلید بهره‌وری پایدار است. در پژوهش تاثیر مشارکت کارکنان در تصمیم‌گیری مسئولیت اجتماعی بر رضایت ادراک شده کارکنان از نیاز به استقلال، شایستگی و وابستگی بیان شده است. پژوهش (Freeman, 2021) نشان می‌دهد که ایجاد تیم‌های مشارکتی، نقش تعیین‌کننده‌ای در شناسایی مسائل، تصمیم‌سازی و اجرای برنامه‌های استراتژیک دارد.

مولفه خلاقیت تأثیر مثبت خود را در پژوهش حاضر نشان داد. بر همین راستا براساس خلاقیت نیز در کنار تیم‌سازی، بنیانی برای نوآوری در مدیریت مدرسه است. طبق یافته‌ها، خلاقیت مدیران آموزشی باعث تولید ایده‌های نو و ایجاد مزیت رقابتی در سطح مدرسه می‌شود و به مدرسه کمک می‌کند تا از رقابت‌های سنتی فاصله بگیرد. در مقاله "تأثیر رهبری بر نتایج دانش‌آموزان تحلیل تأثیرات متفاوت انواع رهبری" به بررسی تأثیرات مختلف انواع رهبری در مدارس بر نتایج تحصیلی پرداخته‌اند. آن‌ها به این نتیجه رسیدند که برخی سبک‌های رهبری بیشترین تأثیر را بر نتایج تحصیلی دارند و پیشنهاد می‌کنند که مدیران مدارس باید استراتژی‌هایی را برای افزایش مشارکت معلمان و دانش‌آموزان در فرآیند یادگیری طراحی کنند تا بتوانند به نتایج تحصیلی بهتری دست یابند. (Lloyd et al, 2021) خلاقیت در این زمینه، هم به صورت فردی و هم جمعی، می‌تواند مبنایی برای تولید راهکارهای جدید و کارآمد باشد. بر اساس پژوهش Marshall et al, 2021) خلاقیت زمانی شکوفا می‌شود که ساختار سازمانی منعطف، فرهنگ اشتراک‌گذاری ایده و ریسک‌پذیری در آزمایش راهکارهای جدید در سازمان وجود داشته باشد. مولفه ریسک‌پذیری تأثیر مثبت خود را در پژوهش حاضر نشان داد. بر همین راستا، Nowruz et al, 2019) در بررسی تجربه مدیران موفق، نشان داد که پذیرش ریسک محاسبه‌شده، به افزایش تاب‌آوری سازمانی منجر می‌شود. مولفه دانش‌افزایی مدیران تأثیر مثبت خود را در پژوهش حاضر نشان داد. بر همین راستا نتایج نشان داد که این مدیران توانسته‌اند منابع موجود را به طور بهینه استفاده کنند و در مواجهه با مشکلاتی مانند کمبود منابع مالی و فیزیکی، به راه‌حل‌های خلاقانه‌تری دست یابند (Alvesson et al, 2021). این توانمندسازی مدیریتی به آن‌ها اجازه داد تا فرآیندهای اجرایی خود را بهبود بخشند و تصمیمات استراتژیک مؤثرتری اتخاذ کنند.

مولفه ویژگی‌های شخصیتی مدیر تأثیر مثبت خود را در پژوهش حاضر نشان داد. بر همین راستا مهارت‌های رهبری استراتژیک در مدل پیشنهادی پژوهش (Schoemaker et al, 2021) شش مهارت کلیدی برای رهبری استراتژیک معرفی می‌کنند: پیش‌بینی، تفسیر، تصمیم‌گیری، هم‌راستاسازی، یادگیری و تفکر انتقادی. این مهارت‌ها قابل آموزش‌اند و رهبران موفق باید بتوانند محیط پیچیده را تحلیل و برای آینده تصمیم‌گیری کنند. رهبری استراتژیک مستلزم شش مهارت کلیدی است. این مهارت‌ها بیش از آنکه ذاتی باشند، قابل یادگیری هستند. مدیران هنرستان‌ها باید بتوانند در مواجهه با تغییرات اجتماعی، فناورانه و سیاسی، تصمیماتی بگیرند که هم‌راستا با آینده‌پژوهی و نوآوری باشد. این مهارت‌ها به آن‌ها کمک می‌کند تا تفکر استراتژیک را در تصمیم‌گیری‌های روزمره نهادینه کنند. (Qaleh Kani et al, 2024) تأکید دارد که توانایی خلق ایده‌های نو در مواجهه با چالش‌های مدرسه، قدرت تصمیم‌گیری راهبردی مدیران را افزایش می‌دهد. سرمایه انسانی، مهم‌ترین منبع توسعه پایدار سازمانی محسوب می‌شود.

مولفه انتصاب شایسته مدیران تأثیر مثبت خود را در پژوهش حاضر نشان داد. بر همین راستا (Marks et al, 2022) نیز در پژوهش خود در مورد رهبران آموزشی یادگیرنده، اشاره می‌کنند که موفق‌ترین مدیران کسانی هستند که به طور منظم در برنامه‌های توسعه حرفه‌ای شرکت کرده، از تجربیات دیگران بهره می‌گیرند و از داده‌ها برای بهبود تصمیم‌گیری استفاده می‌کنند. آن‌ها بیان می‌کنند. رهبران یادگیرنده، مسیر توسعه فردی را با توسعه سازمانی پیوند می‌زنند؛ آن‌ها سازمان‌هایی می‌سازند که یادگیری در آن فرهنگ است، نه وظیفه در رویکرد اقیانوس آبی نیز تأکید بر یادگیری، بخشی از فرآیند کشف فرصت‌های نو و خلق ارزش جدید است. دانش‌افزایی مدیران مدارس یافته‌ها نشان داد که دانش‌افزایی مستمر مدیران، یکی از مؤلفه‌های حیاتی در تقویت تفکر استراتژیک است. بسیاری از مدیران شرکت‌کننده در تحقیق، به طور مداوم در کارگاه‌های آموزشی، دوره‌های حرفه‌ای و برنامه‌های یادگیری مبتنی بر تحقیق مشارکت داشتند. این فرآیند یادگیری به آن‌ها کمک کرد تا با مفاهیم جدید مدیریتی، فناوری‌های نوین آموزشی و رویکردهای نوآورانه آشنا شوند و آن‌ها را در راهبردهای مدرسه اعمال کنند (Leithwood et al, 2021). پژوهش (Nguyen et al, 2021) نشان داده است که مدیرانی که به صورت مستمر در حال یادگیری و به‌روزرسانی دانش خود هستند، در توسعه سیاست‌ها و برنامه‌های استراتژیک موفق‌تر عمل می‌کنند. در مجموع، این مؤلفه‌ها نه تنها به صورت مستقل بلکه در هم‌افزایی با یکدیگر، مدلی جامع از تفکر استراتژیک مدیران مدارس را شکل می‌دهند که می‌تواند زمینه‌ساز تحول آموزشی، نوآوری سازمانی و ارتقاء عملکرد مدرسه شود. در زمینه انتصاب شایسته مدیران (Moradian et al, 2020) بیان می‌کنند که انتخاب مدیران بر اساس شایستگی‌های راهبردی، عاملی تعیین‌کننده در جهت‌دهی درست برنامه‌های آموزشی است. یافته‌های (Hallinger et al, 2020) نشان می‌دهد که انتخاب مدیران با ویژگی‌های حرفه‌ای و مهارتی مناسب، باعث افزایش کارایی و پویایی راهبردی در مدارس می‌شود. پایداری به عنوان یک جهت‌گیری بلندمدت در مدیریت استراتژیک، موجب تثبیت برنامه‌ها و ارتقاء کیفیت مستمر در سازمان آموزشی می‌شود.

مؤلفه برنامه ریزی تاثیر مثبت خود را در پژوهش حاضر نشان داد. بر همین راستا برنامه‌ریزی یکی از مؤلفه‌های کلیدی توسعه تفکر استراتژیک در مدیران مدارس به شمار می‌رود. مدیرانی که دارای مهارت برنامه‌ریزی هدفمند و انعطاف‌پذیر هستند، می‌توانند در مواجهه با چالش‌های محیطی و تحولات آموزشی، واکنش‌های سریع و هوشمندانه‌تری داشته باشند. پژوهش‌ها نشان می‌دهند که برنامه‌ریزی مؤثر در مدارس ارتباط مستقیمی با ارتقاء کیفیت آموزشی، بهره‌وری منابع انسانی و تحقق اهداف بلندمدت دارد. (Ranjbar et al, 2023) این نوع برنامه‌ریزی مستلزم تفکر آینده‌نگر، استفاده از اطلاعات دقیق و مشارکت تیمی است که از ویژگی‌های مدیران استراتژیک به شمار می‌رود. مؤلفه تعامل تاثیر مثبت خود را در پژوهش حاضر نشان داد براساس پژوهش (Robinson et al, 2021) مدیرانی که تعامل اثربخش با ذی‌نفعان دارند، در ایجاد انسجام سازمانی و پیشبرد اهداف راهبردی موفق‌ترند. آن‌ها تأکید می‌کنند تعاملات اصیل، فضای امنی برای بیان نظرها و خلاقیت فراهم می‌آورد؛ جایی که افراد احساس می‌کنند شنیده می‌شوند، بیشتر درگیر می‌شوند و مسئولیت‌پذیرتر عمل می‌کنند. مؤلفه توجه به جزئیات تاثیر مثبت خود را در پژوهش حاضر نشان داد طبق تحقیق (Marshall et al, 2021) توجه به جزئیات در سطوح راهبردی، موجب افزایش دقت در تحلیل داده‌ها، بهبود اجرای برنامه‌ها و تقویت یادگیری سازمانی می‌شود. آن‌ها می‌نویسند مدیران استراتژیک مؤثر، فقط تصمیم‌سازان کلان نیستند، بلکه ناظران دقیقی بر روندهای کوچک اما تعیین‌کننده سازمان‌اند. مؤلفه پایداری تاثیر مثبت خود را در پژوهش حاضر نشان داد. بر همین راستا بر اساس پژوهش (Anderson et al, 2021) پایداری راهبردی زمانی شکل می‌گیرد که مدیران بتوانند میان منابع انسانی، مالی، فرهنگی و محیطی تعادل برقرار کنند. آن‌ها تأکید می‌کنند پایداری، هنر تداوم در دل تغییر است؛ رهبران موفق کسانی هستند که مسیر نوآوری را با حفظ انسجام درونی سازمان هم‌زمان طی می‌کنند. پژوهش (Liu et al, 2023) نشان می‌دهد که تمرکز بر توسعه کارکنان و ایجاد انگیزه در آن‌ها، عامل کلیدی در تحقق اهداف راهبردی مدارس است. (Wang et al, 2022) بیان می‌کنند که مدارس پایدار از نظر ساختار مدیریتی، توان مقابله با تحولات محیطی و حفظ اثربخشی آموزشی را دارند. مؤلفه آشنایی با تکنولوژی تاثیر مثبت خود را در پژوهش حاضر نشان داد. بر همین راستا. در کنار آن، آشنایی با فناوری نیز به‌عنوان یکی از پیشران‌های اصلی توسعه استراتژیک شناخته می‌شود. به باور پژوهشگران، بهره‌گیری از فناوری‌های نوین اطلاعاتی و ارتباطی، امکان برنامه‌ریزی دقیق‌تر، ارزیابی مؤثرتر و ارتباط پویاتر با ذی‌نفعان را برای مدیران فراهم می‌سازد. (Ahmadinia Koye, 2024) همچنین، آشنایی با فناوری به مدیران این امکان را می‌دهد که در فرآیند تصمیم‌گیری از داده‌های واقعی و به‌روز استفاده کنند و برنامه‌های آموزشی را بر اساس نیازهای روز جامعه و مدرسه طراحی کنند. یافته‌های دیگری نیز بر اهمیت تقویت سواد دیجیتال مدیران و آموزش مداوم آن‌ها برای بهره‌برداری حداکثری از فناوری در راستای توسعه مدرسه تأکید دارند (Tavakoli Abnadanseri et al, 2021).

پیشنهادهای کاربردی پژوهش

برگزاری کارگاه‌های آموزشی برای معلمان به‌منظور آشنایی با روش‌های نوین تدریس و تصمیم‌گیری.

– ریسک‌پذیری و شجاعت در تصمیم‌گیری مدیران مدارس باید با اعتماد به نفس و شجاعت، تصمیماتی را اتخاذ کنند که با شرایط آموزشی و فرهنگی مدرسه هماهنگ باشد. این تصمیمات ممکن است شامل تغییرات بنیادی در ساختارهای آموزشی یا ایجاد روش‌های جدید ارزشیابی باشند. ریسک‌پذیری به معنای آزمودن روش‌ها و الگوهای جدید است که می‌تواند به بهبود نتایج آزمون‌ها منجر شود.

– اجرای پروژه‌های آزمایشی در کلاس‌های مختلف و ارزیابی نتایج آن‌ها به‌منظور تعیین بهترین شیوه‌های آموزشی.

– تمرکز بر خلق ارزش آموزشی مدیران مدارس باید تمرکز خود را بر ایجاد ارزش افزوده در فرآیندهای آموزشی قرار دهند. این ارزش می‌تواند شامل ایجاد شرایط بهتر برای یادگیری، بهبود کیفیت تدریس و بهبود مشارکت دانش‌آموزان در فرآیند یاددهی-یادگیری باشد.

رویکرد اقیانوس آبی تاکید دارد بر خلق ارزش از طریق نوآوری در خدمات آموزشی و اجتناب از رقابت‌های ناسالم.

– ایجاد برنامه‌های ارتقای توانمندی‌های معلمان از طریق دوره‌های آموزشی و کارگاه‌های حرفه‌ای.

حذف و کاهش عوامل غیرضروری یکی از اصول کلیدی در رویکرد اقیانوس آبی، حذف یا کاهش عواملی است که موجب اتلاف منابع و زمان می‌شوند. در مدارس، این می‌تواند به معنای کاهش فرآیندهای اداری غیرضروری، ساده‌سازی ارزیابی‌های آموزشی و حذف فعالیت‌های کم‌بازده باشد.

– ساده‌سازی و بهینه‌سازی روش‌های اداری و آموزشی مدرسه به‌منظور کاهش بار کاری و ارتقاء کیفیت تدریس و یادگیری.

– تقویت تعاملات میان‌فردی و تیم‌سازی مدیران مدارس باید بر تقویت روابط انسانی در مدرسه تمرکز کنند. این تعاملات میان‌فردی می‌توانند شامل جلسات مشاوره‌ای با معلمان، ایجاد فرصت‌های گفت‌وگو با دانش‌آموزان و در نظر گرفتن بازخوردهای والدین باشند.

همچنین، تیم‌سازی میان معلمان و دانش‌آموزان به تقویت روحیه همکاری و ایجاد فضای آموزشی پویاتر کمک می‌کند.

نتیجه گیری

در پایان مدیران مدارس با به کارگیری رویکرد اقیانوس آبی توانسته‌اند منابع محدود را به صورت بهینه مدیریت کنند و در مواجهه با مشکلات، راه‌حل‌های خلاقانه‌تری ارائه دهند. این رویکرد بستر تحول و نوآوری در ساختارهای آموزشی و مدیریتی مدارس را فراهم می‌کند.

ملاحظات اخلاقی

پیروی از اصول اخلاق پژوهش

در مطالعه حاضر فرم‌های رضایت نامه آگاهانه توسط تمامی آزمودنی‌ها تکمیل شد.

حامی مالی

هزینه‌های مطالعه حاضر توسط نویسندگان مقاله تامین شد.

مشارکت نویسندگان

طراحی و ایده پردازی: شهره جهان‌شاهیفاحمدرضاو جی نژاد، مژگان امیریان زاده، رضازارعی.

تعارض منافع

بنابر اظهار نویسندگان مقاله حاضر فاقد هرگونه تعارض منافع بوده است.

منابع

- Ahmadiniehkoy, Zahra. (1402). Analysis of the impact of information technology on educational and school management processes. *Journal of Sexual and Psychological Disorders*, 3(2), 1-17.
- Alvesson, M. , & Kärreman, D. (2021). Organizational change and innovation. *Academy of Management Journal*, 64(4), 556-575.
- Anderson, L. , & Brown, S. (2021). Managing change in schools. *Educational Leadership Review*, 52(3), 217-233.
- Bennet, C. , & Smith, T. (2021). Technology and educational transformation. *EdTech Review*, 34(2), 45-58.
- Borden, J. , & Thompson, R. (2021). Collaboration in educational leadership. *Educational Horizons*, 42(3), 105-123.
- Borden, J. , & Thompson, R. (2021). *Collaboration in educational leadership*. *Educational Horizons*, 42(3), 105-123.
- Cheng, L. , & Su, H. (2022). Leadership for learning. *Asia Pacific Education Review*, 23(1), 23-45.
- Choi, Y. , & Park, H. (2022). Strategic transformation in education using blue ocean thinking. *Educational Strategies Journal*, 38(2), 119-133.
- Diaz, M. , & Saunders, R. (2022). Strategic Technology Adoption in Educational Leadership. *International Journal of Educational Management*.
- Elzami, A. , Abbaspour, A. , Khorsandi Taskouh, A. , Pourkarimi, J. , Rahimian, H. (2012). Dimensions and components of professional development of primary school principals: A phenomenological approach. *Quarterly Journal of Educational Leadership and Management*, 15(4).
- Freeman, R. E. (2021). Strategic management and stakeholder theory. *Journal of Business Ethics*, 45(2), 75-89.
- Garcia, L. , & Torres, M. (2020). School leadership and innovation. *International Journal of Education*, 19(3), 102-117.
- Hallinger, P. , & Bryant, D. A. (2020). Strategic leadership in education: The evolving role of school leaders. *Educational Management Administration & Leadership*, 48(4), 654-673.
- Hargreaves, A. , & Fullan, M. (2020). Professional capital. Teachers College Press.
- Harris, A. (2023). *School leadership and management: Emerging trends and future directions*.

- Hosseini, Seyed Ahmad, Ziaei, Milad. (2022). *The effect of employee participation in social responsibility decision-making on employees' perceived satisfaction with the need for independence, competence and dependence*, Sixth International Conference on New Approaches to Management, Psychology and Humanities in the 21st Century. (in Persian)
- Jackson, R. , & Noriega, S. (2022). Strategic Creativity in School Management. *International Journal of Educational Innovation*.
- Khodayari, H. R. (1403). Investigating the relationship between strategic thinking of managers and organizational justice. *Quarterly Journal of Islamic Sciences Research and Studies*, 6(58), 100–108.
- Kim, W. C. , & Mauborgne, R. (2020). *Blue ocean strategy (Expanded ed)*. Harvard Business Review Press.
- Ko, S. , & Kim, Y. (2021). Exploring the relationship between strategic innovation and educational outcomes in schools. *Educational Management Administration & Leadership*, 49(6), 1001–1023.
- Leithwood, K. , & Sun, J. (2021). The impact of school leadership on student outcomes: A review of the evidence. *Educational Administration Quarterly*, 57(1), 36–63.
- Liu, Y. , Zhang, Z. , & Yang, X. (2023). Strategic school leadership and teacher engagement: A structural equation modeling approach. *Journal of Educational Administration*, 61(1), 45–65.
- Marks, H. M. , & Jacobson, M. (2022). Learning leaders: How school principals grow through professional development. *Educational Management Administration & Leadership*, 50(5), 783–799.
- Marshall, E. , & Davis, L. (2021). Strategic awareness: The power of details in leadership. *Journal of Organizational Behavior*, 42(3), 312–330.
- Moradian, N. , Momen, A. , Ali Sofi, A. , Hafezinejad, H. (2012). *Investigating the relationship between school principals' thinking style and school strategy with the moderating role of organizational culture*. First National Conference on Theoretical Approaches and New Technologies in Administrative Sciences. (in Persian)
- Murphy, S. , & Turner, K. (2021). Outcome-oriented leadership in educational settings. *Journal of Educational Evaluation and Policy*, 36(1), 55–72.
- Nguyen, M. H. , & Pham, T. N. (2021). Strategic thinking in school management: A framework for sustainable educational leadership. *Asia Pacific Education Review*, 22(3), 435–449.
- Norouzi Seyed Hosseini, R. (2019). Understanding the lived experience of sports public relations managers from media crises (a phenomenological approach). *Quarterly Journal of Communication Management in Sports Media*, 8(2). (in Persian)
- Parker, J. , & Lopez, A. (2022). Smart Management in Education: *Achieving More with Less*. *Journal of Strategic Education Management*.
- Qalaekani, H. (2010). *Study of transformational leadership on the implementation of organizational strategies with the mediating role of managers' strategic thinking and structural empowerment*. National Conference on Management and E-Commerce.
- Ranjbar, Fatemeh and Shams-aldini, Mohammad. (1402). The role of strategic planning in the development of educational management. *Quarterly Journal of Educational Research*, 15(2), 110-91. (in Persian)
- Richards, T. , & Gomez, L. (2021). Collaborative decision-making in educational leadership. *Journal of Organizational Learning in Education*, 15(2), 99–116.
- Robinson, V. M. , & Ainscow, M. (2021). Leadership and learning in education: A conceptual framework for strategic development. *International Journal of Educational Management*, 35(2), 245–260.

- Schoemaker, P. J. , Krupp, S. , & Howland, S. (2021). Strategic leadership: *The essential skills*. MIT Sloan Management Review, 62(3), 70–78.
- Sullivan, P. , & Walker, T. (2021). Leadership and strategic innovation in schools: The role of school leaders in creating blue oceans in education. *Journal of Educational Management*, 47(1), 123–138.
- Taghvaei, Reza, Shams, Hassan, Veisi, Hossein. (1403). *The effect of participation in decision-making on the empowerment of employees of the General Directorate of Education*, Third International Conference on Management Laboratory and Innovative Approaches in Management and Economics. (in Persian)
- Tavakoli Ebn-Dansari, Maryam and Hallajian, Elham. (1400). Identifying obstacles and challenges of using information technology in Iranian schools. *School Management*, 9(1), 70-49. (in Persian)
- Wang, H. , & Chen, J. (2022). Developing strategic leadership in schools: A comprehensive framework for educational reform. *Educational Policy and Practice*, 45(1), 1–18.

