فصل سوم

روش پژوهش

در این فصل تلاش شده است که روشی که پژوهشگر برای انجام این پژوهش بکار برده است شرح داده شود. به این منظور، چگونگی انتخاب شرکت‌کنندگان پژوهش، ابزار گردآوری داده ها و سایر عناصر پژوهش از قبیل روش تحلیل داده‌ها و اعتبار پژوهش بحث و بررسی می‌شود.

روش پژوهش

با توجه به هدف این پژوهش، این پژوهش به روش کیفی (فلیک[[1]](#footnote-1)، 2014(، انجام شد چراکه بدنبال شناسایی شایستگی‌های مدیران آموزشی به مثابه رهبر طراحی محیط کالبدی یادگیری در میدان مطالعه بود. سوال اصلی این پژوهش، چه شایستگی‌هایی مدیران آموزشی را به طراح محیط کالبدی یادگیری تبدیل می‌کند؟ بود. از سوی دیگر درک مدیران از نقشی که دارند و چگونگی تعریفشان از مدیریت بر روی طراح فضا بودن یا نبودن آنان می‌تواند اثرگذار باشد. به همین منظور پژوهشگر برای پاسخ به این سوال با رویکردی پدیدارنگاری[[2]](#footnote-2) )بلیکی، 1993)، برای توصیف پدیده ها و نشان دادن آن به صورتی که توسط افراد درک و تجربه شده است؛ به انجام این پژوهش پرداخت. این پژوهش نیز از این منظر با توجه به اینکه بدنبال درک و تفسیر مدیران مدرسه از نقش خود بعنوان طراح فضای یادگیری و تعریفی که از مفهوم یادگیری دارند، تجربه آنان در خلق فضای یادگیری بود لذا در دسته پژوهش کیفی با رویکرد پدیدارشناسی قرار می‌گیرد.

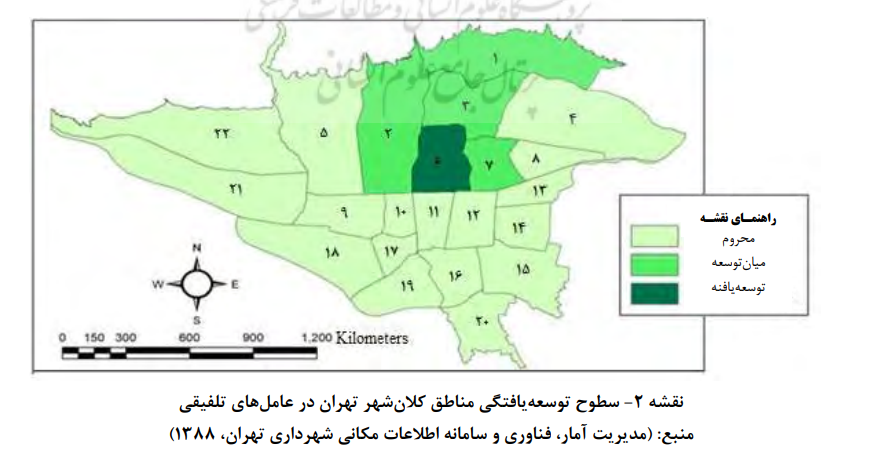
شرکت کنندگان پژوهش

با توجه به پرسش این پژوهش که شامل شناسائی شایستگی‌های مدیران آموزشی به مثابه طراح محیط کالبدی یادگیری بر مبنای مفهوم یادگیری است، بنابراین، برای پاسخ به این پرسش، با مدیران مدرسه دولتی ابتدایی دوره اول و دوم در شهر تهران مصاحبه انجام شد. به این دلیل دوره اول و دوم ابتدائی انتخاب شد زیرا این دوره به عنوان نقطه شروع اثربخشی نظام آموزشی مهم می باشد (یاو و چینگ[[3]](#footnote-3)، 2017، ص.17). دوره‌ی ابتدائی به دلیل ویژگی ها و شرایط سنی کودکان از اهمیت و حساسیت بیشتری نسبت به دورههای تحصیلی دیگر برخوردار است، زیرا کودکان در این دوره بیشترین آمادگی را برای یادگیری دارند و انگیزه و علاقه‌ی کودکان به آموختن با توجه گرایش فطری آنان به جستجوگری و پرسشگری و کسب شناخت بالاست. دوره‌ای است که شخصیت دانش‌آموزان شکل می‌گیرد و آینده آنها را تحت تاثیر قرار می‌دهد. در این دوره هنوز کودکان قالب شخصیتی پیدا نکرده‌اند و شرایط لازم را برای کسب تجارب ارزشمند دارند و تصورات دانش‌آموزان نسبت به معلم، کتاب، مدرسه و آموختن و غیره در این سن شکل می گیرد (طاهری، 1396).

همچنین در کنار مصاحبه با مدیران با اساتید مجربی که سابقه کار و تدریس در حوزه مدیریت و رهبری آموزشی داشتند و به عنوان عضو هیات علمی در دانشگاه فعالیت میکردند نیز مصاحبه شد. برای مراجعه به مدارس ابتدا از بین مناطق شهر تهران پنج منطقه انتخاب شدند. به این ترتیب، ابتدا با مطالعه پژوهش میرزایی، احمدی و لرستانی (1393)، تحت عنوان تحلیل فضایی سطوح برخورداری مناطق کلان شهر تهران، مناطق تهران از حیث توسعه یافتگی بر اساس مجموعه شاخص هایی از قبیل: تعداد مراکز آموزشی، سرانه فضای آموزشی، سرانه فضای فرهنگی، تعداد کتابخانه، تعداد فرهنگسرا و مراکز مذهبی و فرهنگی همچنین نسبت با سوادی به کل جمعیت در پنج دسته کلی فراتوسعه‌یافته، توسعه‌یافته روبه بالا، نیمه برخوردار، توسعه‌یافته رو به پایین و محروم قرار گرفتند.

|  |  |
| --- | --- |
| میزان توسعه‌یافتگی | مناطق |
| فراتوسعه‌یافته | 6 |
| توسعه‌یافته روبه بالا | 3،1،2،7 |
| نیمه برخوردار | 11،5،4،13 |
| توسعه‌یافته رو به پایین | 8، 9،10،12،14،15،16،18،19،20،21،22 |
| محروم | 17 |

از آنجا که معاون پژوهش اداره کل آموزش و پرورش شهر تهران فقط برای 5 منطقه مجوز صادر می‌کرد تصمیم پژوهشگر بر آن شد تا از هرکدام از دسته‌ها، یک منطقه را انتخاب کند. معیار بعدی برای انتخاب مناطق،بر اساس توزیع جغرافیایی شمال، جنوب، شرق، غرب و مرکز بود. مناطق 19 و 20 به دلیل اینکه در منطقه‌ی آموزش و پرورش شهرری بود حذف شدند. منطقه‌ی 22 نیز جزو منطقه‌ی 5 آموزش و پرورش شهر تهران حساب می‌شد. در نهایت منطقه 6 (فراتوسعه‌یافته،مرکز)، منطقه‌ی 2 (توسعه‌یافته رو به بالا، شمال)، منطقه‌5 (نیمه برخوردار، غرب)، منطقه‌ی 8 (توسعه‌یافته رو به پایین، شرق) و منطقه 17 (محروم، جنوب) انتخاب شدند.



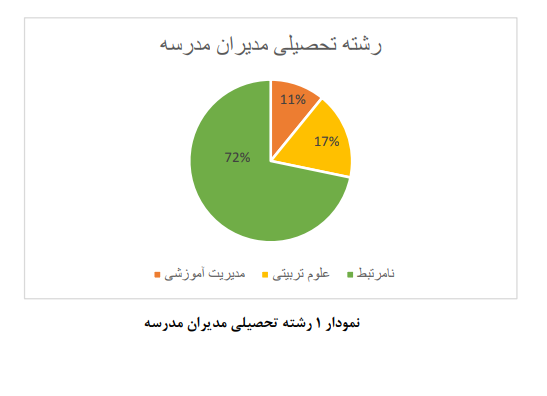
برای انتخاب مشارکت کنندگان، از روش نمونه گیری هدفمند و گلوله برفی استفاده شد. به این صورت که ابتدا با مراجعه به اداره آموزش وپرورش مناطق انتخاب شده، مدارسی که دارای مدیران موفق بودند؛ به پژوهشگر معرفی شدند. در ادامه بعد از مصاحبه با مدیرانی که از سوی اداره معرفی شده بودند؛ موارد بعدی به صورت گلوله برفی انتخاب شدند به این صورت که از مصاحبه شوندگان خواسته شد تا همکارانی که سبک مدیریتی موفقی را دارند؛ معرفی کنند.

جدول شماره 8 اطلاعات جمعیت شناختی شرکت کنندگان در پژوهش را نشان می‌دهد.

**جدول 1 ویژگی جمعیت‌شناختی شرکت کنندگان**

|  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| کد شرکت‌کننده | جنسیت | مدرک تحصیلی | رشته تحصیلی | مدت زمان مصاحبه | نوع مصاحبه | سابقه مدیریت | سابقه خدمت |
| 1 | زن |  |  | 1:15 | حضوری | 2 سال |  |
| 2 | مرد | دکترا | مدیریت آموزشی | 1:00 | حضوری |  |  |
| 3 | زن | دکترا |  | 1:07 | حضوری |  |  |
| 4 | زن |  | آموزش ابتدایی | 0:45 | حضوری |  |  |
| 5 | زن | ارشد |  | 2:15 | حضوری |  |  |
| 6 | زن |  |  | 1:02 | حضوری |  |  |
| 7 | زن |  |  | 0:40 | حضوری |  |  |
| 8 | مرد | ارشد | مدیریت آموزشی | 0:47 | حضوری |  |  |
| 9 | مرد |  |  |  | حضوری |  |  |
| 10 | مرد |  |  |  | حضوری |  |  |
| 11 | زن |  | الهیات | 0:15 | حضوری |  |  |
| 12 | زن | ارشد | مدیریت فرهنگی هنری | 1:36 | حضوری | 2 سال |  |
| 13 | زن |  |  | 0:15 | حضوری |  |  |
| 14 | زن |  |  | 0:50 | حضوری |  |  |
| 15 | زن |  |  | 1:24 | حضوری |  |  |
| 16 | زن |  |  | 0:41 | حضوری |  |  |
| 17 | زن |  |  | 0:33 | تلفنی |  |  |
| 18 | زن |  |  | 0:37 | حضوری |  |  |
| 19 | مرد |  |  | 1:03 | حضوری |  |  |
| 20 |  |  |  |  | حضوری |  |  |
|  |  |  |  |  |  |  |  |
|  |  |  |  |  |  |  |  |
|  |  |  |  |  |  |  |  |
|  |  |  |  |  |  |  |  |
|  |  |  |  |  |  |  |  |
|  |  |  |  |  |  |  |  |
|  |  |  |  |  |  |  |  |
|  |  |  |  |  |  |  |  |

به طور کلی می‌توان گفت نسبت جنسیت شرکت کنندگان نیز رعایت شده است. از بین ؟ مصاحبه شونده، ؟ نفر زن و ؟ نفر مرد هستند. همچنین در رابطه با رشته‌ی تحصیلی مدیران مدرسه مورد مصاحبه در این پژوهش، از بین ؟ نفر مدیر، تنها ؟ نفر از آنان دارای مدرک مدیریت آموزشی و ؟ نفر درای مدرک های مرتبط با علوم تربیتی از قبیل فلسفه آموزش و پرورش، آموزش ابتدایی، تکنولوژی آموزشی بودند. سایر مدیران نیز از مدرکهای غیرمرتبط با مدیریت آموزشی برخوردار بودند. به عبارت دیگر، ؟ درصد از مدیران مورد مطالعه دارای مدرک مرتبط با حرفه خود، مدیریت و برنامه ریزی آموزشی بودند. ؟درصد دارای مدرکهای مرتبط با علوم تربیتی و ؟ درصد فاقد تحصیالت مرتبط با حرفه مدیریت بودند.



روش گردآوری داده‌ها

داده‌های این پژوهش با استفاده از تکنیک مثلث‌سازی[[4]](#footnote-4))نوبل و اسمیت،2015) و با استفاده از مصاحبه‌های نیمه ساختاریافته و عمیق با مدیران مدرسه، معلمان و رجوع به صاحبنظران و اعضای هیأت علمی جمع آوری شده‌اند. به این ترتیب برای انجام مصاحبه، پژوهشگر یک راهنمای مصاحبه معطوف به پاسخ به سوالات اصلی پژوهش طراحی نمود. سواالت اصلی پژوهش شامل: تعریف آنان از فضای یادگیری، تعریف آنان از یادگیری و چگونگی فرآیند یادگیری، اقتضائات فضا برای تحقق این فرآیند و در آنان از شایستگی‌های مدیر به‌عنوان طراح فضای یادگیری بود. مابقی سوالات در طول پژوهش و در طی مصاحبه و با توجه به پاسخی که شرکت‌کنندگان می‌دادند؛ شکل میگرفت. به همین جهت مدت زمان مصاحبه از 15دقیقه تا 2:15 دقیقه متغیر بود. در مجموع مدت زمان مصاحبه با مدیران ؟ دقیقه برابر با ؟ ساعت و ؟ دقیقه شد که میانگین مدت زمان مصاحبه با ؟ نفر از مدیران مدرسه ؟ دقیقه شد. همچنین ؟ دقیقه با متخصصان و اعضای هیأت علمی دانشگاه باسابقه فعالیت در آموزش و پرورش مصاحبه انجام شد و ؟ دقیقه هم با معلمانی که توسط مدیران معرفی می‌شدند مصاحبه صورت پذیرفت. مصاحبه با معلمان داده‌ی مناسبی به پژوهشگر نمی‌داد زیرا آنها اغلب تصویری از فضای یادگیری در خارج از چهارچوب کلاسشان و تصویری از کارکرد مدیر در کل فضای مدرسه نداشتند. بعلاوه‌ی اینکه دسترسی به آنان سخت بود و چون در طول ساعات کار مدارس در داخل کلاس بودند به سختی زمان مناسبی را برای مصاحبه اختصاص می‌دادند. لذا مصاحبه با ایشان از جایی به بعد ادامه پیدا نکرد. سایر مصاحبه‌ها تا رسیدن به اشباع نظری ادامه داشت.

شرکت‌کنندگان فی‌البداهه به سوالات پاسخ می‌دادند و از قبل از سوالات مصاحبه با خبر نبودند. پژوهشگر در ابتدای مصاحبه ضمن بیان عنوان منظور از محیط کالبدی یادگیری را توضیح می‌داد و تاکید می‌کرد که روی بعد فیزیکی فضای یادگیری متمرکز است و در حین مصاحبه نیز این مطلب را یادآوری می‌کرد. شرکت‌کنندگان گاهی چند ثانیه مکث می‌کردند و گاهی بعد از پاسخ، باز هم به آنان فرصت داده‌می‌شد تا دوباره در مورد سؤال فکر کنند و نظرشان را بگویند. گاهی پیش می‌آمد که پژوهشگر دوباره و چندباره سوال خود را به روش‌های مختلف و با ذکر مثال از آنان می‌پرسید. سوالات پس از چند مصاحبه‌ی اول اصلاح شدند و یکبار هم در میانه‌ی مسیر مصاحبه‌ها، به دلیل اینکه با وجود زمان زیاد مصاحبه کدهای مرتبط کمی می‌دادند و باعث به حاشیه رفتن بحث می‌شدند از نو بازنویسی شدند و سوالات مصاحبه از 14 سوال به 5 سوال تقلیل پیدا کرد. به عنوان مثال بجای سوال: "از نظر شما محیط یادگیری چه اندازه در فرآیند یادگیری موثر است؟" کدی مرتبط نمی‌داد و اغلب جواب ها یکسان بود حذف شد. و این سوال که : " نگاه حاکم بر فرآیند یادگیری در محیط مدرسۀ شما چیست؟ "اضافه شد.

برای انجام مصاحبه‌ها، ابتدا از قبل با مدارس تماس گرفته شد و از مدیران درخواست شد تا زمانی را برای انجام مصاحبه حضوری تعیین کنند. این هماهنگی زمان زیادی از پژوهشگر می‌گرفت چراکه گاه تلفن های مدرسه را خیلی دیر پاسخ می- دادند و یا برخی مدیران بدلیل مشغله های زیاد مصاحبه را به زمان دیگری موکول می‌کردند و یا حاضر به انجام مصاحبه نمی‌شدند. تعطیلی ناگهانی، غیرقابل پیش‌بینی و چندهفته‌ای مدارس به دلیل آلودگی هوا یا برودت آن که سبب افت فشار گاز در کشور شده بود نیز مزید بر علت بود. به عنوان مثال پژوهشگر با مدیر یکی از مدارس روز و ساعتی را از قبل هماهنگ کرده‌بود اما به علت تعطیلی ناگهانی در شب قبل و ادامه پیداکردن این تعطیلی سبب شد تا هماهنگی بعدی چند هفته بعد اتفاق بیفتد. اغلب مدیران جلسات را به بعد از تعطیلات موکول می‌کردند و تمایل به گفتگوی تلفنی نداشتند و ادامه پیداکردن تعطیلات سبب طولانی شدن فرآیند مصاحبه‌ها شد، با اینحال چند مصاحبه به صورت تلفنی انجام گرفت. در مصاحبه های حضوری نیز درخواست می‌شد تا در اتاق مدیران و یا فضایی که عوامل حواس‌پرتی کمتر باشد انجام شود.

در ابتدای مصاحبه برای ضبط مصاحبه اجازه گرفته می‌شد. برای همه‌ی شرکت‌کنندگان اهمیت ضبط کردن برای پیاده‌سازی دقیق صحبت‌ها و از دست نرفتن داده‌ها توضیح داده می‌شد با اینحال تعدادی از مدیران با دیدن مجوز انجام مصاحبه که در آن نوشته شده بود پژوهشگر اجازه‌ی ضبط کردن ندارد مانع آن می‌شدند. بعضی از مصاحبه‌شوندگان با علم بر اینکه صدایشان ضبط می‌شود در برخی مواقع برای گفتن برخی موضوعات از پژوهشگر می‌خواستند تا ضبط صدا را قطع کند تا با خیال راحت برخی مسائل را عنوان کنند. این موضوع نیز خود جای بحث دارد و پژوهشی دیگر در این راستا را می‌طلبد که چرا چنین است. علاوه بر ضبط صدا، یادداشت‌برداری در حین مصاحبه نیز انجام می‌شد. یادداشت برداری به پژوهشگر کمک می‌کرد تا تمرکز بیشتری روی بحث داشته باشد، گاهی نیز سوالاتی را یادداشت می‌کرد تا در ادامه‌ی مصاحبه آنها را بپرسد. در پایان هر مصاحبه از مصاحبه‌شونده به دلیل قراردادن این زمان در اختیار پژوهشگر تشکر کرده و به ایشان وعده داده‌شد تا پیاده‌شده‌ی مصاحبه در اختیارشان قرارداده‌شود. برخی از مدیران نیز هدیه‌ای به عنوان یادگاری به او می‌دادند. گاه بر اساس آنچه در مصاحبه رخ می‌داد، پژوهشگر ترتیب پرسش ها را تغییر می‌داد، پرسشی را حذف می کرد یا در راستای تکمیل صحبت مصاحبه‌شونده پرسشی را اضافه می‌کرد. در طول مصاحبه پژوهشگر قبل از رفتن به سوال بعدی، جوابی که مصاحبه شوندگان می‌دادند را تکرار و خلاصه می‌کرد یا برداشت خود را گفته و تایید آنان را می‌گرفت، این کار باعث می‌شد مطالب دیگری نیز اضافه کنند و یا جایی اگر پژوهشگر دچار خطا شده را اصلاح می‌کردند به عنوان مثال یکی از مصاحبه‌شوندگان در پاسخ به این سوال که "در مورد فرآیند یادگیری که میگید در بازی اتفاق میفته این یه ظرفی رو لازم داره که من تمرکزم روی ابعاد فیزیکی و فضا هست که چطور باید طراحی بشه تا یادگیری‌ای که می‌فرمائید محقق بشه؟" پاسخ داد:

**"ببین شما اگر الان وارد راهروی مدرسه‌ی ما شدین دقت کردین که کف راهرو یک سری طرح ها کشیده شده . اینها بازی هایی است که ما این زمینه رو روی زمین کشیدیم و به معلم ها میگیم این رو نگاه کن بازی طراحی کن بر اساس این. مثلا این بازی که پشت دفتر خودم هست چهارده تا بازی برای درسهای مختلف برایش طراحی شده است . حالا می چسبونیم روی دیوار، هر معلمی میاد میگه من مثلا قرآن دارم ، تاس لازم داره، دایره لازم داره و ... وسایل رو خود متناسب با بازی میگه. تغییر فضا وقتی از کلاس میان بیرون تاثیر یادگیری رو بیشتر میکنه نسبت به وقتی که نشسته توی کلاس، یه روز میبری آزمایشگاه، یه روز میبری کتابخونه، یه روز می بری اتاق بازی. اینها همه باعث میشه تغییر فضا یادگیری رو بیشتر میکنه. حالا من به معلم میگم بازی رو طراحی کن و به من نشون بدده اگر از نظرم خوب بود در شورای معلمین میگذاریم همه نظر بدن و اگر گفتن خوبه به اسم شما روی دیوار راهروی طبقه ی بالا می نویسیم که هرکسی داره اون بازی رو انجام میده بدونه که این بازی رو فلانی طراحی کرده این باعث میشه معلم هم انگیزه پیدا کنه. داریم به این سمت میریم که بچه ها رو از توی کلاس بکشیم بیرون و توی یه فضای جدیدتر بازی کنن. مثلا در سالن ورزش ما معلم ها میرن اونجا وتلفیق میکنن درس تربیت بدنی رو با ریاضی، با فارسی، با درس های دیگه، و بچه ها بخاطر رنگی رنگی بودن اونجا و بخاطر اینه کفشش رو درمیاره و راحت دراز میکشه و بشینه چهارزانو اونجا رو خیلی دوست داره. فکر میکنم که این شکل سنتی میز و نیمکت هایی که داریم خیلی دیگه نباید ازش استفاده بشه. خب ما دیگه فضا نداریم، فضای ما اون کلاسه، بچه میدونه اون کلاس یه مکان امنیه که میتونه با معلمش توش قرار بگیره.اما معلم هم نیاز داره برای بعضی از دروس از کلاس خارج بشه."**

شما در مورد فرآیند یادگیری بیشتر توصیفی مطرح کردید. من اینطور فهمیدم که خودتون ایده‌ای، نظریه‌ای برای یادگیری دارید مخصوص خودتون، برساخته‌ی خودتون، برداشت من این هست که این فرآیند در مدرسۀ شما جاریست و معلم ها دارند سعیشان را می کنند. خودتان هم اینطور می بینید؟

نه هنوز کامل نتونستم. تلاش دارن می کنن همه. یه چیز جالبی که وجود داشت من تاکیدم روی رفتار با بچه ها خیلی زیاده. دلم نمی خواد اینجا هیچ بچه ای رو دعوا کنیم و تمام تلاشم رو می کنم این رو به دیگران آموزش بدم. درسته که ناظم ها همیشه اینطورن که بچه ها رو دعوا می کنن. اما در مدرسه ی من اگر کسی دعوا کند برخورد شدید می کنم. امروز یک بچه آمد با گریه ی شدید که ناظم به من گفته اخراجت می کنم. نمی فهمیدم چی میگه. گفتم تا گریه ی شدید می کنی نمی فهمم چی میگی. گفت قول بدید من رو اخراج نکنید. گفتم تو هرکاری کنی دختر منی، هر کاری کنی من دخترم رو اخراج نمی کنم. ولی باید بفهمم جریان چیه پس گریه نکن. اشکهاش رو پاک کرد و توضیح داد. بردمش پیش ناظم و گفتم این دختر مدرسه ی مائه و هیچ وقت اخراجش نمی کنیم چون دختر مائه. اینجا با مداد می نویسم، دفه ی بعد با خودکار می نویسم و دیگه نمیشه پاکش کرد، مامانش بیاد نشونش میدم. گفت تو رو خدا این رو خودکاری نکنید.

بچه های من هفت تا نه ساله ان. مفهومی از اخراج و پرونده و غیره رو نمی فهمه و فقط آشفته میشه و استرس می گیره. این رو دارم تلاش می کنم تا جا بندازم. یا میگم بچه ای که تاخیر ورود داره اصلا اسم ننویسید. اون به اندازه ی کافی خودش استرس داره. اول آرومش کنید و آب بدید بخوره و آخر سر ازش بپرسید چرا دیر کردی.

این رفتار به نظر من خیلی مهمه. اگر بچه احساس امنیت روانی کند درس را هم خوب یاد می گیرد. قشنگ میگن روزی که تو هستی با روزی که نیستی رفتارها با بچه ها فرق میکنه. البته ضعف مدیریته، نباید اینجوری باشه. عین یک پلیس. خیلی بده. اما در مورد معلم ها دارد این اتفاق میفته. در مورد معاون ها ولی موفق نشدم هنوز. رفتار معلم ها با بچه ها نسبت به اول سال و نسبت به پارسال خیلی تغییر کرده. دارم تعقیب می کنم ایده ای که توی ذهنم بوده.

ما یک سری بازیهای گروهی گذاشتیم، مثلا خودم پشت میکروفون برای بچه ها می خوندم. عمو زنجیرباف، همه دست هم رو گرفته بودن و می خوندن. من بزرگتر اگر وقت بذارم بازی کنم باهاشون دیگه همدیگه رو اذیت نمی کنن، بازی می کنن. دو سه روز این کار رو انجام دادیم انقدر شادابی توی چهره هاشون مشخص بود. ولی چون سن کاری معاونان بالاست همان که من بازی کردم همان شد، میگفتن ول کنید، هر روز هرروز بازی می کنید. پرررو میشن. خب چرا باید پررو بشن. خخلاصه اینکه این داستانها رو داریم. ولی نیروهای جوون خوبن، توشون بیحال و با حال داریم ولی سن بالاها دگمن خیلی.

منابع

طاهری، پروانه (1396). **بررسی نقش مدیران مدارس دوره ابتدایی درجامعه پذیری دانش آموزان.** پایان‌نامه‌ی کارشناسی ارشد رشته‌ی مدیریت آموزشی. دانشگاه علامه طباطبائی. چاپ نشده.

میرزایی، جهان بین؛ احمدی، سجاد و لرستانی، اکبر (1394). تحلیل فضایی سطوح برخورداری مناطق کالن شهر تهران از منظر اقتصاد شهری. **فصلنامه اقتصاد و مدیریت شهری**، 3 (11) 77-59.

Flick, U. (2014). **An Introduction to Qualitative Research** (5th ed.). (Kindle, Ed.) London: SAGE Publication Ltd.

Yau, h.k, cheng,l.f, 2013. Quality Management in Primary Schools. **International Education Research**, Vol.1, No.4,Pp..12-23.

1. Flick [↑](#footnote-ref-1)
2. Phenomenology [↑](#footnote-ref-2)
3. Yau & Cheng [↑](#footnote-ref-3)
4. Triangulation [↑](#footnote-ref-4)