

教师管理的伦理品性及其实现

徐立明 钟 铎

(德州学院 教师教育学院, 山东 德州 253023)

摘 要:学校本质上是一个伦理实体,学校中的教师管理本质是一种伦理性质的人力资源管理,伦理品性构成了教师管理的核心特质。缺乏良好伦理品性的教师管理不仅会使教育的发展急功近利,还会使教师陷入伦理发展困局。因此,教师管理应当以善性伦理为基础,通过对人本性、发展性的彰显,浸润对教师的伦理关怀,从观念重构和实践路径两个方面入手,引导教师明确自身存在的价值,建构安身立命的精神家园,在教育实践中自觉承担伦理责任,主动践行教师职业道德。

关键词:教师管理;伦理品性;善性伦理

中图分类号:G40 **文献标志码:**A **文章编号:**1002-0845(2022)11-0078-06

一、问题的提出

教师管理是学校管理工作的重要一环,是为了实现教育目标,对教师聘任、培养、考评、晋升、奖惩等工作进行管理,更好地进行教师队伍建设的过 程。从管理学意义上讲,教师管理是一种人力资源的管理,但是由于其发生场域的特殊性,教师管理的性质更为复杂。教师管理的实践场域是学校,“学校首先应当且必须是一种伦理精神的存在,其次才是某种实然层面的权利和利益”^[1],即学校本质上是一个伦理实体,学校活动的根本目标是培养造就伦理人,这种伦理性质决定了学校中的所有活动首先必须是一种伦理活动,教师管理也是如此。教师既是伦理教育的实施者,也是伦理教育的受众,这就意味着首先需要彰显教师的伦理主体地位,培养具有积极教育伦理精神的教师,这是教师管理工作的第一要义,只有如此,培养伦理人的教育目标才能实现。因此,在对教师

管理的认识上需要将其与一般的人力资源管理活动区别开来。教师管理本质上应当是一种以教育伦理精神为核心特征,以教育伦理之公共善为目标,在善性伦理的基础上浸润对教师伦理关怀和期待的人力资源管理。非强制性的善性伦理构成了教师管理的本质伦理精神。

我国的教师管理历来有尊崇伦理精神的传统,在不同历史时期,各种性质迥异的教育伦理分别主导着教师管理实践。纵观我国近现代的教师管理实践,功利伦理和义务伦理是两种长期占据主导地位且影响最为深远的教育伦理思想。“基于行为结果”^[2]的功利伦理将教师管理的目标定位于效率与效益的实现,为了功利目标的实现,无视学校非营利性组织特性,导致教师管理“目中无人”和“急功近利”,教师的主体地位和专业发展被忽视,严重制约了教师队伍的发展;“基于规则”^[3]的义务伦理则将教师的义务提升到前所未有的神圣高度,强调教师的奉献,但却打破了权利与义务的对等关系,教师履行义务所需的权利无法得到保障。在相当长的教育实践中,两种不同的伦理思想同时并存、错综交织,导致教师管理理念摇摆不定。同时,由于功利伦理和义务伦理自身忽略了教育活动中人们所结成的教育伦理关系,因而带

收稿日期:2022-03-25

基金项目:2021年山东省本科教学改革研究项目(M2021251)

作者简介:徐立明(1969-),男,山东潍坊人,副教授,硕士,从事教育基本理论研究;钟铎(1965-),男,山东德州人,教授,硕士,从事教育基本理论研究。

来的必然后果就是教育伦理精神的迷茫、错位以及教师管理正当性与合理性的实践困境。面对窘迫的教师管理实践困境,管理者开始将视野投向飞速发展的现代工商业管理,试图从中找到适宜的解决方案,于是机械效仿企业人力资源管理模式,盲目引进企业科层管理就成为一种不约而同的选择。应当看到,由于学校的专业性、非营利性、松散性组织特征和特有的组织目标,教师管理不能等同于企业纯理性的科层式员工管理,照搬企业人力资源管理模式对教师管理不仅无益,而且进一步加剧了教师管理的伦理危机,教师工具化倾向日趋严重,效率至上正在逐步割裂教育共同体的人伦关系基础。可见,教育伦理的错位已经成为教师管理中一个亟待解决的课题。

“体现人的价值追求则是管理得以存在的价值依据或价值前提”^[3]。教师管理既需要正确教育伦理精神的引领,也需要以善性的伦理品性确保管理的正当性与合理性。因此,通过对教师管理应有的伦理品性的梳理,以推动教师管理回归应有的教育伦理轨道。

二、教师管理的伦理品性

品性意指品质、特征、性格,一般表现为活动中所表现出来的对人或事物的态度以及相应的行为方式。教师管理的伦理品性就是在社会人文精神影响下,教师管理所秉持的社会伦理价值观以及与之相应的具有伦理色彩的管理方式。教育是一种基于人类人文精神的伦理性活动,传承伦理精神是教育的历史使命,它所秉承的伦理思想通过环境、教育行为以及教育者,渗透并引导着教育的全过程。在这种充满伦理气息浸润的场域下,教师管理不可避免地为教育伦理所左右,在管理的人性假设、目标确立等方面表现出鲜明伦理价值取向,并通过管理方式的选择运用得以映射,形成教师管理的伦理品性。这种伦理品性是教育伦理精神的实践性解读,是教育伦理的具体化;它构成了教师管理理念的核心,是教师管理正当性与合理性的基础;它是学校教育伦理构成的重要因素,影响着教师道德价值观的取向。

1.教师管理的伦理品性是对教育伦理精神的实践解读,是教育伦理的具体化

教育既是一种以伦理精神为核心的社会实践活动,肩负着为未来人类社会培养具有完整

伦理精神的社会成员的使命,又是以教育中的人伦关系为基础,接受社会伦理思想规约的一种实践活动。“缺乏伦理精神,教育就会模糊,甚至丧失自己的人文使命,从而使教育失去自身;缺乏伦理精神,就会动摇教育的根本信念,就会因为失去对人的信心而使教育成为不可能和不必要”^[4]。因此,教育活动的本质规定了这种实践活动的伦理性本质。在人类社会进程中,每一个时代的教育都必须秉承社会的主流伦理思想,并在教育人伦关系的基础上形成相对应的教育伦理思想。由于教育伦理思想是基于教育人伦关系凝练而来的,往往是抽象而晦涩的,在指导教育实践中必须经历从抽象伦理思想到具体实践理念、行为准则的转换。教师管理是一种复杂的教育实践,既蕴含着管理关系,也蕴含着人伦关系。在教师管理实践中,管理者需要以管理和伦理双重视角审视管理的意义以及管理中的各种关系,并基于所获取的认知结果进行伦理价值的选择,这既是教育伦理的选择过程,也是教育伦理的运用过程,在本质意义上是用实践的方式解读教育伦理。借助实践解读,管理者所选择的伦理价值标准与规范则会通过具体的管理行为和措施予以体现,从而实现教育伦理思想从抽象理念到具体行为的转换。

2.教师管理的伦理品性是教师管理核心理念的体现,直接决定着管理活动的正当性与合理性问题

首先,从管理学的角度上,任何管理活动都是基于特定的管理理念,管理理念主要包括行政组织管理思想和伦理价值观念两个方面。“在一切领域中,伦理精神总是作为体现人类活动的价值目的性和行为合理性的人文精神的结构,但在教育领域中,伦理精神却具有比其他领域更为重要的人文意义。可以说,伦理精神,是教育人文精神的核心”^[4]。因此,伦理价值观念是教育管理中最核心的决定因素。这一特点在教师管理中表现得尤为明显,其原因就在于学校等教育机构的性质是非营利性的,非营利性组织特性决定了其组织管理的目标并非追求经济利益,而是要遵从教育培养人的本质规定性,需要利用管理手段服务于学校和教师的发展,这就是教师管理的核心理念。教师管理的伦理品性既是这种理念的反应,又需要服务于这一理念。其次,教师管理要实现为教师和学校发展服务的目标,必须解决管理的正当

性与合理性问题。正当性意味着管理理念与行为必须符合国家法律社会道德规范和教育政策法规;合理性则要求管理行为必须合乎教育人文精神和教育规律。正当性与合理性是教师管理的基本伦理准则,是实现教师管理目标的必要条件。正当性与合理性虽然是由教师管理秉持的教育伦理观所决定的,但教师管理伦理品性却是最为直接的影响因素。

3.教师管理伦理品性是影响教师个体道德价值取向的关键因素

教育伦理是基于教育人伦关系,代表着社会公众意志和利益,其实践意义在于把教师的道德价值观念引导到“共同善”的追求上,这也是教师管理所追求的主要目标。如果在实践中教育伦理以及管理的伦理品性被弱化,那么,教师个体道德价值取向就会出现偏差,甚至走向歧途。例如,在教育实践中,由于市场经济不断发育,社会契约正在逐步替代传统的人伦关系成为社会伦理的基础,教育伦理思想处于一种新旧交替阶段。新旧伦理思想的交织造成了管理者教育伦理价值观念的冲突,使得教师管理伦理品性不断隐退。同时,由于现代科层管理思想及其所带来的效率效应,吸引和迎合了正在追求高速发展的教育管理者,以效率为目标的科学管理逐步成为管理者的主导理念,教师管理开始片面追求效率提升,从而忽视了教师的特殊性,使得教师管理伦理品性的缺失问题日益突出。缺乏正确伦理价值支撑的教师管理忽视对教师人文关照,既严重影响着教师工作的积极性与主动性,也造成教师的道德价值观念出现了问题,尤其是在教师职业道德问题上,个别教师开始将追求自身心灵世界秩序作为师德的首要选择,将自身师德需要的满足作为评判师德的唯一标准,对于个体善的极端追求极大削弱了教师道德所倡导的公共善,其中,“佛系”教师的出现就是最为突出的例证。因此,进一步明晰教育价值观,彰显教师管理伦理品性,对于我国教育健康可持续发展具有较强的现实意义。

三、教师管理伦理品性的应然

教师管理伦理品性是以社会人伦关系为基础、由教育伦理与管理思想共同作用所形成的。教师管理是一种兼有教育性和管理性的实践活动。教育属性是教师管理的本体属性,它决定了

教师管理必须遵从教育伦理的规约,并将其作为管理的核心精神,教师管理应当具有何种伦理品性,归根结底是由教育伦理所决定的。因此,探究教师管理伦理品性的应然,必然要以教育伦理为依据。樊浩、田海平等人认为,“教育的伦理内涵,具体表现为三种特性:未来性、生命性和社会性。未来性是指教育需要立足于人的未定性与创造性,这是教育伦理的核心,也是教育正当性与合理性的根源;生命性意指尊重人和人的生命存在,这是教育价值合理性的基本要求;社会性则意味着教育就是一种社会生活过程,这是教育伦理构建的原则”^{[4]39}。樊浩、田海平等人的观点为我们探究教育管理的伦理品性提供了很好的理论指导。依据教育伦理的精神内涵,教师管理必须也应当具备下列基本伦理品性,即人性假设的向善性、管理目标的人本性与发展性、管理内容与方式的正当性与合理性、效果评价的公共善指向等。

1.人性假设的向善性

管理的本质是人的管理,因此,管理的首要问题是人性问题。在管理实践中,从最初的“性善”与“性恶”之争,到现代管理中的“经济人”“社会人”“复杂人”,不同的管理流派都有自己的人性假设。在不同的假设前提下,萌生出不同的管理理念与管理范式。在教师管理过程中,教师究竟是什么?这是整个教师管理的前提。在教育中,教师被视作以教书育人为主要任务的专业人员;在管理领域,教师则被视作兼具管理对象和管理主体双重身份的管理要素。按照马克思主义的观点,对于教师身份的解读,必须将其还原到其所处的社会关系中,以社会关系的规定性为依据。教师是依据社会嘱托,承担教育年轻一代的代理者,肩负着承上启下的历史使命。师者,传道授业解惑也,传道是教师的首要职责,所谓传道就是传承人类社会的伦理之道,这必然要求教师应“闻道在先、术有专攻”,成为履行教育伦理的楷模、社会公共善的践行者。因此,教师的社会规定性规定了教师性善、向善的应然取向。在教师职业发展的历史长河中,教师群体也用自身的行为印证了性善、向善这一特质。因此,在人性假设这个管理前提上,教师性本善应当成为预设的人性前提,虽然在现实中仍有不善的个例,但是这并不能掩盖教师群体的性善特质。在管理过程中,不仅要看到教师性善的特质,还要看到教师向善的诉求,性善

建构了为师之本,向善则体现了为师之责。教师的向善体现在两个方面:一是对自身发展的善性追求;二是引导学生向善,实现社会共同善的诉求。因此,教师的向善性也必然要求教师管理具备向善性的伦理品性,即教师管理应当以“为善”为管理目标,在性善的人性假设基础上,通过管理职能的发挥,实现教师伦理精神的解放与再造。

2. 管理目标的人本性与发展性

管理目标是对管理活动具有决定性意义的核心要素,它是对管理实践活动结果的预期。在生产领域,营利性企业的管理目标更多地被定位于效率的提升和效益的达成上,而像学校这种非营利组织的特性则决定了经济利益不能成为其组织管理的首要目标。作为教育活动的重要组成部分,教师管理应以实现教师专业知识与能力、品德、个性等各方面综合发展为根本目标。之所以以此为目标,一是由教师管理的性质决定的。教师管理是以人为主要管理对象的,其目的在于通过管理实现教育活动效率的提升,从而保证教育目标的实现。这一管理目标的实现关键在于有效促进教师的发展,教师的有效发展可以直接促进教育效率和效益的提升,更为重要的意义在于它可以使教育发展进入一个可持续发展的良性循环,对教育发展产生深远的影响。二是教育社会规定性的客观要求。从教育的角度看,教育活动是以人的未完成性为基础的,在人的未完成性里蕴含着多样化的发展可能。教育所指向的“人”不仅是学生,也涵盖教师群体。教师是一个有着强烈自我发展意识的职业群体,虽然他们“闻道在先、术有专攻”,是教育活动直接承担者,但同样也是具有未完成属性的社会个体,他们需要通过外部影响不断完善自己,因此,教师管理必然要肩负起引导教师不断完善和成熟的使命。可见,无论是从管理的角度还是从教育的立场,教师管理核心目标都应是服务教师的发展。教师的发展不是简单的外部约束强制就可以实现的,它的根本动力来自教师自身主体精神的彰显,教师管理成败的关键在于对教师主体性的尊重和积极性的激发,在于对教师发展的主动追求。

3. 管理内容与方式的正当性与合理性

在教师管理中,人性假设和管理目标为管理奠定了基础,但管理内容与方式的正当性与合理性才是落实人性假设实现管理目标的关键。在教

师管理过程中,管理内容与方式的正当性与合理性是以教育伦理价值观和教育规律为依据的。正当性要求管理内容与方式的选择符合法权—伦理规范。樊浩、田海平等人认为,法权—伦理规范既包括伦理规范,又包括法权规范。“法权规范是指一种起外在约束机制的制度性规范,它的核心是‘正义’的普遍法则,法权规范是社会公共领域的法则,教育作为公共活动领域在伦理前提上必然受到法权规范的制约。教育的法权规范除了社会法律的强制性规范外,还有为教育活动的正常有序进行所必须的学校纪律、各种教育体制”^[44]。法权规范是管理“正当性”底线。伦理规范则是教师管理“正当性”的道德标尺。合理性则要求管理内容与方式的规范性、恰当性和效果性,即管理内容与方式需要以管理活动的内在规律和伦理精神为依据,在教育管理和教育伦理两个层面符合合理性的标准。在教师管理实践中,正当性保障了管理的合规性,是最基本的规范要求,合理性则指向教师管理工具价值的实现,二者相辅相成,均需要接受教育伦理的规约。

4. 效果评价的公共善指向

对于管理活动而言,其效果的评价主要体现在效率和效益的提升方面,一般都可以通过量化的形式直观体现出来。由于教师管理是对人的教育管理,因此,在评价教师管理效果时是难以通过精确量化的方式予以评价的。培养人的管理目标预设决定了其效果评价最核心的指标是人的发展,对人发展的评价方式只能是质性评价。在对教师的质性评价过程中,人文关怀应当贯穿其中,以认可与认同的态度给予被评价教师充分的尊重,以人文精神和教育精神指导评价过程,以改进完善的目的运用评价的结果,使教师从被动的被评者变为主动的参与者。对教师的评价不仅是一种对其发展现状的价值判断,还是对教师发展“含情脉脉”的价值引导,只有在感情和心理层面上让教师认同评价,才能实现教师自我教育、自我发展的目标,满足其自我发展的需要。

四、教师管理伦理品性的重构路径

伦理品性是教师管理的题中应有之义,它所产生的规约作用保证了教师管理教育价值的实现。长期以来,由于功利主义和工具理性的冲击,教师管理的伦理品性不断被剥蚀,漠视教师管理

主体的身份,以“科学规范”的名义压制教育管理人文精神的情况不断出现,缺乏伦理品性和人文精神的教师管理极易造成教师教育精神的麻木和创造性的消退,对于教育发展和教师成长非常不利。因此,重构教师管理的伦理品性,对于教师队伍建设具有十分重要的意义。教师管理伦理品性的重构包括两个部分:一是对教育伦理价值标准的厘清,为教师管理伦理品性提供正确的伦理价值观;二是探索有效发挥伦理品性对管理实践的规约路径。

1. 观念重构

教师管理伦理品性是对教育伦理价值观的实践解读,因此,教育伦理价值观构成了伦理品性的理论基础。在教育发展进程中,不同时期的教育伦理价值观是存在差异的,甚至是相互矛盾的,因此,选择正确的教育伦理价值观是进行教师管理的首要任务。教育本质上是一种成人的社会实践活动,培养具有正确社会伦理价值观念的社会成员,需要教育将人的发展置于各项工作的首要位置。在教师管理中,无论是“管”还是“理”,其首要任务都是促进教师道德伦理素质的发展。道德伦理素质是一种实践性品质,需要主体的自觉自省,所以教师管理必须还原教师的主体身份,尊重教师,凸显教师管理的人文关怀。

(1) 尊重教师

尊重教师包含了多重含义。首先,是尊重教师的人格。教师是接受过系统教育并承担社会传承使命的专业人员,由于职业的特殊性,教师对于人格尊重的需求更为强烈。在教师管理理念中,第一要义就是需要明确教师是具有强烈主体意识的人,是具有强烈自尊需求的人,对于教师的尊重信任是管理首要前提。尊重教师首先是对其人格的尊重,这就需要管理者真正将教师视为具有向善意识、本性善良的独立主体,以主体间的方式处理与教师的关系,而非简单地将教师作为“物化”的管理对象。同时,以平等信任的心态对待教师,革除陈旧的“经济人”假设,打破“信任危机”,营造积极向上的和谐管理氛围。其次,是尊重教师的专业地位、权利和工作价值。教师是一种专业化的职业,教师以其拥有的专业理想、专业能力、专业道德等,遵循教育活动规律,履行自身教书育人的职责。教师管理应当尊重教师的专业地位,保护教师的专业权力,为其专业活动价值的实现提

供服务与保障,使教师的主体性得到充分发挥。最后,认可并尊重教师管理主体的地位。在教师管理中,教师兼具管理对象和管理主体的双重属性,其中,作为管理主体属性对于教师管理的意义更为重大。教师管理追求的理想目标并非严苛的行政规范与约束,而是教师自我教育自我管理。教师自我管理是强烈主体意识的体现,在教师管理中,不能将教师简单视作被管理对象或者实施教育的工具,而是需要真正将其置于管理主体的地位,激发和彰显他们的主体精神,借此实现“不管”的管理理想。

(2) 体现对教师的人文关怀

人文精神既是教师伦理的基础,也是教育活动的本质特征。教育本身就是在体现和传达对年轻一代的人文精神关照,因此,教育活动应当是“有温度”“含情脉脉”的,这也是教师管理的伦理品性所应当体现的。教师管理虽然直接服务于教育实践,但教育实践最终指向的是人的精神世界和生活世界的完满,因此,教师管理必须以符合人文精神方式,传递对教师的人文关怀。教师管理的人文关怀,首先,是对教师精神世界的关照,教师是一个精神至上的群体,渴望精神生活的满足和心灵世界的圆满是他们最突出的特征。因此,在管理过程中,不仅需要对其精神生活的关注与理解,还需要以有温度的管理伦理引领其对心灵世界秩序的追求,只有帮助教师实现伦理意义上的自我成就,才能使他们在教育生活中获得最为强劲而持久的动力,成为师德高尚的教师。其次,是对教师生活世界的关照,教师是有血有肉的鲜活个体,因此,将教师抬升到不食人间烟火的神位的做法既是不理性的,也是不人道的。在生活中,教师不仅需要衣食住行的满足,还需要有高质量的教育生活。因此,关照他们的生活是教师管理的基本任务。对教师生活世界的关照,需要管理者真正理解教师的内心世界,在工作生活等各个方面为他们提供良好的条件。综上,教师管理需要对教师精神世界和生活世界的关照,这是教育人文精神的应然,是教师职业幸福感的源泉。

2. 实践路径

(1) 完善人文关怀的管理制度建设

教师管理是以制度管理为基础的,由于受到现代企业管理思想的影响,我国教师管理制度呈现出明显的科层制和技术理性的特点。学校是一

种非营利性组织机构,其组织活动是以专业创造活动为核心展开的,因此,无论是科层制还是技术理性都无法完全吻合学校组织管理的应然路线,更不可能以纯理性的行政权力及其执行路线作为最主要的制度建设依据,只有专业权力才能成为教育制度建设的根本依据。因此,教师管理的制度建设必须以专业权力的运作为核心,改变传统行政管理思路下管理层级过多刚性的制度设计方式,建设符合学校组织特性与教师劳动特点的柔性管理制度,为教师专业活动提供更为宽松的活动氛围和空间,在教师管理制度建设过程中充分遵循人本原则,体现尊重教师、关怀教师、服务教师的制度性人文精神,使教师可以充分体验管理制度的人文关怀,享受管理制度带来的教育幸福感,从而自觉认同并遵守管理制度。

(2)强化教师民主参与管理,加强对管理权力的监督指导

民主管理既是社会主义精神在管理领域中的体现,也是对管理行之有效的保障措施。目前,在我国和学校管理过程中,教师民主参与管理虽然已经得到了广泛运用,但是由于传统行政权力运用模式的残余影响,权力的运行仍然存在单向性、强制性的情况,教师民主参与管理形式化的现象比较普遍,未能充分调动所有教师参与民主管理的意愿。例如,教师的需求无法上传,管理者对于教师工作缺乏细致了解,这在一定程度上挫伤了教师参与管理的积极性。因此,在教师管理过程中必须强化上传下达的沟通渠道建设,在使管理者及时了解教师的心声和诉求的同时,使教师充分理解民主参与管理的精神与要求。

权力意味着对资源的掌控和支配,权力的运用则直接关涉教师管理的正当性与合理性问题。在教师管理过程中,管理者对于权力的运用会受到自身教育思想、管理思想、教育伦理思想、外部环境等多种因素的制约。因此,管理权力在运用中经常会出现各种偏差,例如,极端技术理性主义影响下对教师主体性的漠视、功利思想下权力运用的急功近利等。权力运用所出现的偏差会严重损害教师管理的正当性与合理性,因此,需要将教师管理置于教育伦理的监督框架之下,建立和完善教师管理权力运用的监督监控机制,以教育伦理精神和准则掌控制度的运行。

(3)关照教师的教育生活世界,提升幸福感

教师既是一种工作,也是一种事业,还需要教师融入其中的教育生活,教师的职业生涯就是不断追求教育生活世界的完满。因此,教师管理更需要用一种生活的心态看待教师和教师的劳动,为教师的教育生活提供必要的条件与良好氛围。关照教师的教育生活,首先,必须为教师提供良好的生活保障,教师既有精神和事业上的追求,也有吃穿住行等生活保障的需要,教师管理的基本任务就是满足其生活的基本条件,使其能够全身心投入教育生活;其次,教师管理需要关注教师的精神世界,满足教师被尊重的精神需要,根据不同教师的特点,因人制宜创造条件,帮助其获得职业成就感;最后,教师管理需要为教师营造尊师重道的环境,国之将兴必尊师而重道,在当前教育实践中,重塑师道尊严,营造尊师重道的良好氛围,使教师获得充分的社会认同,这是教师职业幸福感的重要源泉。

教师管理应当是一种具有浓厚伦理精神的教育实践活动,凸显教师管理的伦理品性既是教师管理的必然要求,也是广大教师的主观诉求。教师管理伦理品性的彰显,必将会带动教师管理质量的提升。因此,有效提升教师的伦理道德素养,能为教师队伍的建设发挥积极的促进作用。

参考文献:

- [1]徐继存.作为伦理实体的学校[J].教育研究,2020(4):77-84.
- [2]周坤亮.论两种伦理理论视角下的教师专业伦理决策[J].全球教育展望,2016(12):102-113.
- [3]戴木才.管理的伦理法则[M].南昌:江西人民出版社,2001:27
- [4]樊浩,田海平,等.教育伦理[M].南京:南京大学出版社,2000.

[责任编辑:孙相滨]