

智能教育时代成就需要理论在高校出版社中小学教师培训业务激励中的应用探索

陈诗艺

广西师范大学出版社集团, 广西桂林, 中国

【摘要】本研究旨在探索智能教育时代成就需要理论在高校出版社中小学教师培训业务激励中的应用路径与实施策略。研究采用文献研究法、比较分析法和实证研究法, 首先系统梳理成就需要理论的核心内涵及其在教师培训中的应用价值, 分析智能教育时代中小学教师专业发展的新需求和高校出版社开展教师培训业务的独特优势。其次通过横向对比广西师范大学出版社、陕西师范大学出版社、北京邮电大学出版社等典型案例, 总结高校出版社教师培训激励机制的共性特征和差异化模式。在此基础上, 对全国 500 名参与高校出版社培训的中小学教师进行问卷调查和深度访谈, 运用 SPSS 软件进行数据分析, 构建成就需要理论指导下的教师培训激励机制模型。研究发现, 高校出版社的“出版资源整合能力”对成就需要激励效果具有显著正向影响, 其中认证激励、出版激励和社群激励对教师参与度和专业能力提升的影响最为显著。研究提出建立“培训-出版-职称”联动制度、构建 AI 驱动的个性化激励系统、打造跨区域教师学习共同体等优化路径, 为高校出版社提升教师培训业务质量提供理论支撑和实践指导。

【关键词】成就需要理论; 高校出版社; 教师培训; 激励机制; 智能教育

1. 绪论

1.1 研究背景与意义

人工智能与大数据技术的深度渗透, 推动教育领域迈入智能变革新阶段。智能教学系统、个性化学习平台等技术应用, 对中小学教师的数字素养、教学设计与跨学科整合能力提出全新要求。“双减”政策落地后, 课堂教学效率提升成为教育质量建设核心, 教师专业发展从“普惠式培训”转向“精准化赋能”, 传统培训模式中教师参与积极性不足、成果转化低效等问题愈发凸显。高校出版社作为连接教育内容生产与传播的核心载体, 依托母体高校的学术资源与长期积累的出版经验, 形成“出版+教育”双基因优势, 在教师培训领域具备天然竞争力。当前多数高校出版社的教师培训业务仍沿用传统激励手段, 聚焦物质奖励与课时认证, 未能契合智能时代教师对专业成就、职业认同的高层次需求, 导致培训黏性与效果不佳。

成就需要理论作为聚焦个体内在动机的经典激励理论, 其对成就、权力与亲和需要的解构, 与教师专业发展的心理诉求高度契合。将该理论引入高校出版社教师培训激励机制设计, 既是对传统激励模式的优化升级, 也是推动高校出版社从“内容提供商”向“教育服务者”转型的关键探索。研究成果可

为高校出版社构建高效激励体系提供理论支撑, 助力教师将培训成果转化为教学实践与学术产出, 最终实现教育资源增值、教师能力提升与出版社业务发展的三方共赢, 对推动智能教育时代教育高质量发展具有重要实践价值^[1]。

1.2 国内外研究现状述评

国外对成就需要理论的研究始于麦克利兰的经典论述, 其提出的“成就动机是个体行为核心驱动力”观点, 已在企业管理与教育领域形成成熟应用体系。教育领域研究中, 学者聚焦教师成就动机与专业发展的关联, 通过实验证实“挑战性目标设置+及时反馈”的激励组合, 可显著提升教师培训参与深度^[2]。智能教育背景下, 国外研究多关注技术赋能的个性化激励, 如基于学习分析的培训路径优化, 但针对出版机构参与教师培训的专项研究较为匮乏。

国内研究呈现“理论应用分散化、业务探索初级化”特征。成就需要理论应用研究多集中于中小学内部管理, 如班主任激励、骨干教师培养等场景, 与教师培训业务结合的研究较少。高校出版社相关研究侧重资源优势分析, 如姬琳等指出教育类出版社可依托内容资源拓展教师服务, 但未涉及激励机制设计^[3]。智能教育相关研究则聚焦技术应

用,如徐红等探讨AI在培训评估中的应用,缺乏对激励机制与技术融合的系统思考^[4]。现有研究存在三重缺口:一是成就需要理论与高校出版社培训业务的结合研究空白;二是缺乏对出版社“出版资源反哺培训”激励价值的深入挖掘;三是智能技术与激励机制融合的实践路径不清晰,为本研究提供了探索空间。

1.3 研究思路与方法

研究以“理论构建—现状解析—实证检验—策略提出”为逻辑主线。首先通过文献研究梳理成就需要理论、教师专业发展理论等核心理论,搭建研究分析框架;其次结合问卷调查与实地调研,解析高校出版社教师培训业务现状及激励问题;再选取三家典型出版社开展案例对比,提炼现有激励机制的共性与差异;随后通过实证研究检验成就需要理论指导下激励机制的有效性;最终结合智能教育特征,提出激励机制优化策略。

研究采用多方法融合范式:文献研究法系统梳理国内外相关理论与实践成果,为研究奠定理论基础^[5];比较分析法选取广西师大社、陕西师大社等典型案例,从激励载体、实施路径等维度展开对比;问卷调查法以500名参与出版社培训的教师为样本,收集激励需求与效果数据;深度访谈法针对出版社培训负责人与骨干教师,获取一手实践信息;统计分析法运用SPSS进行信效度检验与回归分析,保障实证结果科学性^[6]。

1.4 研究创新点与框架结构

研究创新体现在三方面:理论创新上,构建“成就需要理论+出版资源特性”的适配模型,填补该理论在出版行业教师培训领域的应用空白;视角创新上,从高校出版社双基因优势出发,挖掘“培训—出版”联动的独特激励价值;实践创新上,设计AI驱动的个性化激励系统,解决传统激励精准度不足问题。

论文框架分为七部分:绪论阐述研究背景与基础;相关理论基础界定核心概念与理论支撑;现状分析解析高校出版社培训业务发展特征与问题;案例对比研究提炼现有激励机制特点;实证研究检验理论应用效果;优化策略部分提出智能时代激励机制构建路径;结论与展望总结成果并指出未来方向。

2. 相关理论基础

2.1 成就需要理论的核心内涵与发展演进

成就需要理论核心在于将人类高层次需

求划分为成就需要、权力需要与亲和需要。成就需要表现为个体追求卓越、实现目标的内在驱动力,高成就需要者倾向选择适度挑战的任务,重视成果反馈与自我提升^[7];权力需要体现为影响他人、参与决策的诉求;亲和需要则聚焦人际关系与群体归属感。三者相互关联,共同构成个体行为的动机系统。

理论发展呈现“从个体到组织、从单一到融合”的特征。20世纪70年代后,学者将其与目标设置理论融合,证实明确的目标导向可强化成就激励效果;90年代后,应用场景从企业延伸至教育领域,研究发现教师群体中成就需要对专业发展的驱动作用最为显著^[8]。智能时代背景下,理论呈现新的应用特征:技术赋能使成就目标更精准、反馈更即时,为激励机制设计提供了新的实现路径。

2.2 智能教育时代教师专业发展理论

智能教育以“个性化、智能化、场景化”为核心特征,推动教师角色从“知识传授者”向“学习设计者”转型。教师专业发展理论随之迭代,形成以“技术整合能力”为核心的新框架。TPACK框架指出,教师需具备学科内容知识(CK)、教学法知识(PK)与技术知识(TK)的整合能力,三者融合形成的TPACK能力成为智能时代教师的核心素养^[9]。

教师专业发展需求呈现新特征:一是知识结构多元化,需掌握数据驱动的教学诊断方法;二是能力发展场景化,强调技术工具的实践应用;三是成长路径个性化,排斥“一刀切”的培训模式。教师数字素养框架进一步明确,教师需具备信息筛选、数字教学设计等六大能力,为培训内容与激励目标设定提供了依据^[10]。

2.3 高校出版社参与教师培训的理论依据

知识服务理论为出版社参与培训提供核心依据。该理论强调,机构应通过知识整合与创新满足用户个性化需求,高校出版社依托教材出版积累的学科资源、作者资源,可构建“内容供给—培训实施—成果转化”的知识服务闭环^[11]。教师培训中,出版社可将学术资源转化为培训内容,将培训成果转化为出版资源,形成独特的价值循环。

资源依赖理论揭示出版社的竞争优势来源。组织生存依赖关键资源的控制,高校出版社掌控的优质教育内容、专家资源与出版

渠道，是传统培训机构难以复制的核心资源^[12]。协同创新理论则为多方合作提供支撑，出版社与高校、中小学的协同，可实现资源互补，提升培训质量与激励效果。

2.4 激励机制设计的理论框架

激励机制是通过利益关联激发个体行为的系统设计，核心要素包括激励对象、目标、手段与环境。教师培训激励机制需契合教师作为知识型员工的特征：注重精神激励与成长激励，而非单纯物质刺激^[13]。设计需遵循三项原则：目标导向原则要求激励措施与教师专业发展目标一致；差异化原则强调根据教龄、学科等特征设计激励方案；可持续原则注重激励效果的长期化，避免短期功利性参与。

激励机制可分为成就、权力、亲和三类维度。成就激励聚焦成果认可，如培训认证、成果出版；权力激励侧重参与权赋予，如培训项目设计参与；亲和激励关注社群构建，如学习共同体建设。三类激励相互补充，共同构成完整的激励体系。

3. 高校出版社教师培训业务发展现状分析

3.1 高校出版社教师培训业务的发展历程

高校出版社教师培训业务发展可分为三个阶段：起步阶段以教材推广为核心，20世纪90年代至21世纪初，出版社围绕自有教材开展使用培训，激励手段以教材赠送为主，培训性质依附于出版业务；发展阶段呈现独立化特征，2005至2015年间，随着新课程改革推进，出版社成立专门培训部门，如陕西师大社设立教师教育出版中心，激励方式扩展至学分认证与期刊发表支持；转型阶段聚焦智能化升级，2015年后，AI、大数据技术推动培训模式创新，北邮社等依托技术优势开发数字徽章与AI成长档案，激励手段向个性化、数字化转型。

当前业务呈现三大趋势：内容上从“教材培训”转向“综合素养提升”，涵盖数字教学、课题研究多元内容；形式上形成“线上+线下”混合模式，如广西师大社的“线上课程+线下工作坊”组合；服务上从“单次培训”转向“终身发展支持”，构建长期服务关系。

3.2 智能教育时代教师培训需求变化特征

教师培训需求呈现多元化、个性化、即时化与实践化特征。多元化体现为知识与能力需求的扩展，教师既需掌握智能教学工具操作，又需提升数据分析与跨学科教学设计能力；个性化源于教师个体差异，新手教师

侧重教学基本功培训，骨干教师需求集中于教学创新与课题研究；即时化需求由技术发展催生，教师需快速获取教育政策、技术应用等最新信息，传统定期培训难以满足；实践化强调“学用结合”，教师排斥纯理论灌输，要求培训内容直接对接课堂教学问题。

需求调查显示，72%的教师将“成果转化渠道”列为培训选择的首要考量，68%的教师希望获得“个性化培训路径”，59%的教师重视“同行交流与合作机会”，这些需求特征为激励机制设计提供了明确导向。

3.3 高校出版社开展教师培训的优势分析

高校出版社具备四大独特优势：内容资源优势最为突出，长期积累的教材、学术著作与教学案例，为培训提供权威内容支撑，广西师大社的“课程思政案例库”即源于其出版资源^[14]；专家资源优势显著，依托母体高校与作者资源，可组建由学科专家、一线名师构成的培训师资团队；品牌信誉优势明显，多数高校出版社依托知名高校成立，在教育领域具有较高认可度，降低教师参与顾虑；技术整合优势逐步凸显，部分出版社如北邮社，依托母体信息技术优势，已实现培训平台的智能化升级。

这些优势形成“出版资源反哺培训”的独特价值链：培训内容源于出版资源，培训成果通过出版渠道转化，形成“资源—培训—成果—资源”的闭环，为激励机制设计提供了天然载体。

3.4 高校出版社教师培训业务存在的问题

当前业务存在四大突出问题：激励机制不完善是核心症结，多数出版社仍以物质奖励为主，忽视教师成就与权力需求，如部分出版社仅以“培训补贴”吸引参与，难以激发长期积极性；培训效果评估不科学，评估聚焦参与人数、签到率等表面指标，缺乏对教师能力提升、成果转化的跟踪；培训模式相对传统，线上培训多为线下内容的简单移植，缺乏互动性与个性化设计；资源整合不充分，内容、专家、技术资源分散，未形成协同效应，如部分出版社拥有优质专家资源，但未与培训课程有效结合。

这些问题导致培训业务陷入“参与率低—效果不佳—资源浪费”的恶性循环，亟需通过激励机制优化实现突破。

4. 高校出版社教师培训激励机制对比研究

4.1 案例选择与分析框架

案例选择遵循“地域分布广泛、业务特

色鲜明”原则，选取广西师范大学出版社、陕西师范大学出版社与北京邮电大学出版社为研究对象。三家出版社分别代表人文社科特色、基础教育特色与信息技术特色，培训业务发展成熟，激励机制各有创新，具备代表性与可比性。

分析框架构建于成就需要理论基础，从成就激励载体、权力赋予路径、亲和构建方式三个维度展开，结合激励目标、实施效果等辅助指标，形成完整的对比分析体系。

4.2 广西师范大学出版社激励机制分析

广西师大社以“分级认证+社群建设”为核心激励模式。成就激励载体采用“分级认证+成果出版”组合，教师完成基础培训获“初级认证”，参与课题研究并提交成果可获“中级认证”，优质成果纳入“教师发展文库”出版选题库或者推荐到《教育观察》期刊发表，实现培训成果与出版资源的对接；权力赋予通过项目导师制实现，优秀教师可担任新教师培训导师，参与培训课程设计与评估；亲和构建依托“独秀书房”实体书店的读者社群，聘任教师为“独秀书房阅读导师”，定期组织线下读书分享、教学研讨活动，打造个人IP，强化教师归属感。

该机制优势在于实体社群增强了激励粘性，不足则体现为数字化程度低，认证与出版流程繁琐，激励反馈不够及时。

4.3 陕西师范大学出版社激励机制分析

陕西师大社聚焦“学术激励+学分联动”，形成特色激励体系。成就激励以“期刊发表+课题参与”为核心，教师培训成果可优先在《中学数学教学参考》等社办期刊发表，优秀者纳入出版社合作课题团队；权力赋予通过特约编辑制实现，骨干教师可担任教材开发特约编辑，参与出版决策；亲和构建依托“作者创研平台”，线上整合教学资源，线下组织名师工作坊，促进教师交流。

机制亮点在于建立“培训学分—继续教育学分”兑换机制，学分可直接用于职称评审，形成明确的利益驱动。但激励覆盖范围较窄，期刊发表与课题参与机会多向骨干教师倾斜，新手教师获得感不足。

4.4 北京邮电大学出版社激励机制分析

北邮社依托技术优势，构建“数字化+个性化”激励机制。成就激励采用“数字徽章+AI成长档案”模式，教师完成不同培训模块获对应数字徽章，AI系统自动记录学习轨迹与成果，生成个性化成长报告；权力赋

予通过实验室共建实现，与学校合作建立数字化教学实验室，教师参与实验室管理与课程开发；亲和构建依托“线上教研共同体”，通过直播研讨、协同备课等功能，打破地域限制。

机制优势在于技术赋能使激励更精准高效，数字徽章的社交属性增强了激励吸引力。缺陷是学术转化渠道不足，数字化成果缺乏出版转化路径，影响激励深度。

4.5 激励机制共性特征与差异比较

三家出版社激励机制存在显著共性：均注重“出版资源反哺培训”，将教师成果转化出版资源，形成独特激励优势；均构建了“成就+亲和”的二维激励框架，兼顾成果认可与社交需求；均开始探索技术应用，提升激励效率。

差异主要源于出版社特色：广西师大社侧重地域文化与实体服务，陕西师大社聚焦学术资源与职称联动，北邮社突出技术赋能与数字化激励。差异形成与出版社学科背景、发展战略密切相关，人文社科类出版社重视社群建设，教育类出版社强化学术激励，信息技术类出版社依托技术创新激励模式。这些共性与差异为构建普适性与特色性结合的激励机制提供了参考。

5. 成就需要理论指导下的激励机制实证研究

5.1 研究假设与变量设计

基于理论分析与案例研究，提出十项研究假设：H1-H3分别为成就、权力、亲和激励对教师培训参与度有显著正向影响；H4-H6分别为三类激励对教师专业能力提升有显著正向影响；H7-H9分别为三类激励对教师职业满意度有显著正向影响；H10为高校出版社“出版资源整合能力”对成就激励效果有显著正向调节作用。

变量设计中，自变量为成就激励（含认证、出版等维度）、权力激励（含决策参与等维度）、亲和激励（含社群活动等维度）；因变量包括教师参与度（参与频率、深度等）、专业能力提升（教学、科研等能力）、职业满意度（工作满意度、职业认同等）；调节变量为出版社出版资源整合能力（内容、专家资源整合等）。各变量通过成熟量表改编，结合研究场景优化后形成测量工具。

5.2 研究样本与数据收集

采用分层抽样法，选取广西、陕西、北京三地参与三家出版社培训的中小学教师为

样本，兼顾小学、初中、高中各学段，覆盖语文、数学、英语等主要学科。调研共发放问卷 600 份，回收有效问卷 523 份，有效回收率 87.2%。样本结构：教龄 3 年以下占 15.3%，3-10 年占 42.6%，10 年以上占 42.1%；小学教师占 35.2%，初中占 38.6%，高中占 26.2%，样本分布均衡，具有代表性。

数据收集采用“问卷+访谈”组合方式：问卷用于获取定量数据，内容涵盖样本基本信息、各变量测量题项；访谈选取 30 名教师与 10 名出版社培训负责人，获取定性资料，辅助数据解读。问卷发放通过线上平台与线下培训现场结合进行，确保数据真实性。

5.3 数据分析方法与过程

数据分析采用 SPSS26.0 软件，遵循“信效度检验—相关性分析—回归分析—调节效应检验”的步骤。首先进行信效度检验，Cronbach's α 系数显示各变量信度均大于 0.7，满足可靠性要求；探索性因子分析中，KMO 值为 0.923，Bartlett 球形检验 $p < 0.001$ ，因子载荷均大于 0.6，验证了量表效度^[15]。

相关性分析显示，自变量与因变量间均呈显著正相关，为回归分析奠定基础。回归分析采用逐步回归法，控制教龄、学科等人口统计学变量后，检验各假设。调节效应检验采用层次回归法，通过引入交互项判断出版资源整合能力的调节作用。

5.4 实证结果与分析讨论

回归分析结果显示：H1-H9 均成立，三类激励对因变量均有显著正向影响 ($p < 0.001$)。其中成就激励对专业能力提升影响最大 ($\beta = 0.387$)，权力激励对参与度作用突出 ($\beta = 0.285$)，亲和激励对职业满意度影响最显著 ($\beta = 0.312$)。H10 成立，出版资源整合能力的调节效应显著 ($\beta = 0.189$, $p < 0.01$)，即出版社资源整合能力越强，成就激励效果越明显。

结果表明，成就需要理论对激励机制设计具有明确指导价值。教师作为高成就需求群体，成果认可与专业成长的激励作用远超物质奖励。出版资源整合能力的调节效应，印证了出版社“出版+教育”双基因的独特价值，资源整合能力强的出版社，可通过成果出版、课题合作等方式强化成就激励效果，这与案例研究结论一致。

5.5 激励机制有效性验证

采用对比实验验证激励机制有效性，选取两所师资结构相似的学校为实验组与对照组：实验组采用基于成就需要理论的激励机制，包括分级认证、成果出版支持等措施；对照组采用传统激励机制，仅提供培训补贴与课时证明。实验周期为一学年。

实验结果显示，实验组教师培训参与频率比对照组高 35.2%，专业能力评分高 24.3%，职业满意度评分高 18.9%，差异均具统计学意义。实验组中，68% 的教师实现培训成果转化，如发表论文或参与课题，对照组仅为 23%。验证结果表明，基于成就需要理论的激励机制可显著提升培训效果，为机制优化提供了实践依据。

6. 智能教育时代高校出版社教师培训激励机制优化策略

6.1 “培训-出版-职称”联动激励制度构建

联动制度核心是建立培训参与、成果出版与职称晋升的利益关联，形成闭环激励。制度设计需明确三项核心内容：培训学分体系构建，将培训学时、考核成绩转化为学分，学分标准与继续教育要求衔接，确保学分有效性；成果出版绿色通道，设立“教师发展系列”出版物，优先收录培训优秀成果，简化出版流程，提供编辑指导；职称评审挂钩机制，将培训学分与成果出版情况纳入职称评审指标体系，明确加分标准，如出版培训成果专著可获对应加分。

实施中需依托教育行政部门支持，与地方教育局建立学分互认机制；出版社内部成立专项工作组，负责学分管理、成果审核与出版对接。陕西师大社的学分兑换经验可借鉴，但其覆盖范围需扩展，确保不同教龄、学段教师均能获得激励机会。

6.2 AI 驱动的个性化激励系统设计

系统以“精准识别需求—智能匹配激励—即时反馈效果”为核心功能，依托 AI 与大数据技术构建。核心模块包括：智能需求分析模块，通过学习行为数据与问卷信息，构建教师需求画像，识别成就、权力、亲和需求的强弱分布；个性化激励推荐模块，基于需求画像推送激励组合，如高成就需求教师推荐出版资源，高权力需求教师推荐项目参与机会；实时反馈模块，通过数字徽章、成长曲线等形式，即时反馈培训进展与成果；效果评估模块，动态分析激励措施有效性，自动优化推荐策略。

技术实现需依托云计算平台,确保数据处理效率;采用区块链技术保障成果版权,增强教师信任。北邮社的AI成长档案可作为基础,但需补充出版资源对接功能,实现“激励—成果—转化”的技术闭环。系统需注重数据安全,符合教育数据隐私保护要求。

6.3 跨区域教师学习共同体建设

共同体以“资源共享—合作研究—成果共创”为目标,整合三家出版社的特色资源,构建线上线下融合的组织形态。组织架构分为核心层、骨干层与参与层:核心层由出版社与高校专家组成,负责共同体规划;骨干层由优秀教师构成,承担组织活动与指导任务;参与层面向全体培训教师。

活动形式采用“线上+线下”结合:线上依托社群平台开展直播研讨、协同备课;线下整合广西师大社“独秀书房”、陕西师大社“首阳书院”等实体空间,举办区域性教学竞赛与成果展示。资源共享聚焦三类内容:出版资源如教材案例库,专家资源如跨区域名师库,技术资源如智能教学工具。共同体需建立激励机制,如参与活动可获额外培训学分,合作成果优先出版。

6.4 激励机制实施保障体系完善

保障体系涵盖组织、制度、资源与评估四维度。组织保障需出版社成立专门的教师发展中心,统筹培训与激励工作,明确与高校、教育局的职责分工;制度保障包括制定激励实施细则、学分管理办法等文件,建立公平的激励分配机制;资源保障需加大资金投入,用于技术开发与专家聘请,设立激励专项基金;评估保障构建“过程+结果”的双维评估体系,过程评估关注激励措施落实情况,结果评估聚焦教师能力提升与成果转化,评估结果用于机制优化。

保障体系需注重多方协同,出版社牵头建立联动机制,与教育行政部门、学校形成合力,确保激励机制落地实施。建立申诉渠道,及时解决激励实施中的问题,保障教师权益。

7. 结论

研究通过系统分析得出四项核心结论:成就需要理论在高校出版社教师培训激励中具有显著应用价值,成就、权力、亲和激励均能有效提升教师参与度、专业能力与职业满意度,其中成就激励作用最突出;高校出版社的“出版资源整合能力”是激励机制的核心优势,对成就激励效果具有显著调节作

用,“出版资源反哺培训”是其区别于其他机构的独特价值;现有出版社激励机制存在共性优势与差异化特征,均注重资源转化但技术应用与覆盖范围不足;“培训—出版—职称”联动、AI个性化激励等策略,可有效优化激励机制,提升培训效果。

理论贡献体现在三方面:丰富了成就需要理论的应用场景,将其从企业管理与学校内部管理拓展至出版行业教师培训领域;构建了“成就需要理论+出版资源特性”的适配模型,揭示了出版资源在激励中的调节作用;形成了智能时代激励机制设计的理论框架,为相关研究提供参考。

实践价值表现为:为高校出版社提供了具体的激励机制优化路径,如联动制度与AI系统设计,可直接应用于业务实践;为教师专业发展提供了新的动力来源,通过精准激励促进培训成果转化;为教育行政部门提供了政策参考,推动构建“出版社—学校—行政部门”的协同培训体系。

参考文献

- [1] 国务院. 关于进一步减轻义务教育阶段学生作业负担和校外培训负担的意见[EB/OL]. http://www.gov.cn/zhengce/content/2021-07/24/content_5627132.htm, 2021-07-24.
- [2] McClelland D C. The Achieving Society[M]. Princeton: D Van Nostrand Company, 1961.
- [3] 姬琳, 田梦, 郭金录. 知识服务背景下对教育类出版社开展教学拓展服务的思考[J]. 中国编辑, 2022(5): 23-28.
- [4] 徐红, 周欣. 智能时代教师培训的转型路径与实践探索[J]. 教师教育学报, 2020, 17(6): 53-60.
- [5] 陈劲, 王焕祥. 协同创新: 创新主体多元化与创新资源配置[M]. 杭州: 浙江大学出版社, 2014.
- [6] 张翹, 徐红. 教师培训效果评估的实证研究——基于参与式培训的视角[J]. 教育研究, 2019, 40(8): 125-133.
- [7] 麦克利兰. 成就动机[M]. 杭州: 浙江教育出版社, 1987.
- [8] Deci E L, Ryan R M. The "What" and "Why" of Goal Pursuits: Human Needs and the Self-Determination of Behavior[J]. Psychological Inquiry, 2000, 11(4): 227-268.

- [9] Mishra P, Koehler M J. Technological Pedagogical Content Knowledge: A Framework for Teacher Knowledge[J]. Teachers College Record, 2006, 108(6): 1017-1054.
- [10] 教育部. 教师数字素养 [EB/OL]. http://www.moe.gov.cn/srcsite/A10/s7062/202302/t20230223_10499669.html, 2023-02-13.
- [11] 王余光, 李华伟. 知识服务: 图书馆服务的新范式[J]. 中国图书馆学报, 2005, 31(6): 20-23.
- [12] Pfeffer J, Salancik G R. The External Control of Organizations: A Resource Dependence Perspective[M]. New York: Harper & Row, 1978.
- [13] 赫茨伯格. 工作的激励因素[M]. 北京: 中国人民大学出版社, 2009.
- [14] 广西师范大学出版社. 教师专业发展中心 简介 [EB/OL]. <http://www.bbtpress.com/teacher/intro.html>, 2024-01-01.
- [15] 吴明隆. 问卷统计分析实务——SPSS 操作与应用[M]. 重庆: 重庆大学出版社, 2010.