

数智赋能与价值回归：地方应用型高校劳动教育评价的实证研究

梁郭子

安康学院, 陕西 安康 725000

DOI: 10.61369/VDE.2026050035

摘 要： 以陕西某应用型高校 260 份问卷数据为基础，检验 AI 技术应用对劳动价值观与劳动精神的影响及评价反馈机制的中介作用。结果显示：AI 技术应用对劳动价值观（ $\beta=0.43$ ）和劳动精神（ $\beta=0.47$ ）均有显著正向影响；评价反馈机制发挥部分中介效应，占比分别为 38% 和 40%。研究认为，技术赋能通过“采集—分析—反馈—改进”闭环间接提升育人实效，地方应用型高校应优化反馈机制，构建“技术赋能—人文复归”平衡的评价体系。

关 键 词： 劳动教育评价；数智化；地方应用型高校；评价反馈机制；劳动素养

Digital-Intelligence Empowerment and Value Return: An Empirical Study on Labor Education Evaluation in Local Applied Universities

Liang Guozi

Ankang University, Ankang, Shaanxi 725000

Abstract： Based on 260 questionnaire data from an applied university in Shaanxi Province, this paper examines the impact of AI technology application on labor values and labor spirit, as well as the mediating role of the evaluation feedback mechanism. The results show that AI technology application has a significantly positive impact on both labor values ($\beta=0.43$) and labor spirit ($\beta=0.47$); the evaluation feedback mechanism plays a partial mediating effect, accounting for 38% and 40% respectively. The study holds that technology empowerment indirectly improves the effectiveness of education through the closed loop of "collection—analysis—feedback—improvement". Local applied universities should optimize the feedback mechanism and construct an evaluation system balancing "technology empowerment and humanistic return".

Keywords： labor education evaluation; digital-intelligence; local applied universities; evaluation feedback mechanism; labor literacy

引言

人工智能、大数据等数智技术正深刻重塑劳动形态，数字劳动等新业态不断涌现。2020 年《关于全面加强新时代大中小学劳动教育的意见》发布后，2024 年以来政策重心进一步转向以数字化转型赋能劳动教育，为新质生产力培育适配人才。地方应用型高校作为应用型人才培养主力军，其劳动教育评价面临独特张力：技术虽能提升评价效率与精准度，但劳动观念、精神等深层素养具有内隐性，过度依赖数据易滑向“技术决定论”，消解育人本真。当前研究多偏重思辨，对地方应用型高校关注不足，技术应用与育人价值的实证检验尚付阙如。本研究以陕西某应用型高校为案例，基于问卷调查数据，检验 AI 技术应用对劳动价值观与劳动精神的影响，并考察评价反馈机制的中介作用，旨在为构建“技术赋能—人文复归”动态平衡的评价体系提供实证依据。

一、劳动教育评价研究的知识图景与反思

“劳动价值观”指学生对劳动意义的基本认知、对劳动者的尊重态度及参与意愿，是劳动素养的价值内核；“劳动精神”则表现为吃苦耐劳、团结协作与创新意识，是素养的行为表征。二者构成劳动教育评价的核心目标。

人工智能推动劳动教育评价向数智化转型。徐梅丹（2025）

指出，数字化转型可实现评价服务的“智能精准”与个性化评估^[2]。张家军、吕寒雪（2021）强调应培育“求实求真求新”的劳动精神^[1]。AIGC 技术通过个性化学习路径与沉浸场景创设，破解实践形式单一、理论与实践脱节等困境（陈鹏辉等，2025）^[8]。张根华等（2025）指出当前显隐性素养评价均存偏差，学界因此倡导从结果性评价转向过程性与增值性评价^[3]。CIPP 模型被广泛用于指标体系构建，如许敏、王来宾（2025）构建了 4 个一级指

标、12个二级指标及32个观测点的体系。

王文静（2024）指出应用型高校评价体系应契合产教融合定位，注重实践能力与职业素养协同^[9]。有学者基于池州学院个案，初步构建了大学生劳动素养评价指标，强调过程性与校企协同评价。但现有研究仍以思辨和经验总结为主，量化实证研究较少。

技术赋能并非毫无代价。肖仕平、杨碧琳（2024）警示工具理性可能僭越价值理性，使劳动教育沦为数据游戏^[5]。尤莉娟、陈鹏（2023）提出“有限理性”原则^[6]，殷琼、都鑫保（2025）指其可能遮蔽育人本真、异化关系^[7]。地方应用型高校尤需在数字化技能需求与精神涵养间保持平衡。

鉴于技术嵌入对劳动素养的影响机制尚存分歧且缺乏实证，本研究认为评价反馈机制是关键中介变量。据此提出假设：H1：AI技术应用正向影响劳动价值观；H2：AI技术应用正向影响劳动精神；H3：评价反馈机制发挥中介作用。

二、研究设计

本研究选取陕西省省属应用型本科院校为案例。该校办学定位为“服务地方、产教融合”，自2022年起将劳动教育纳入人才培养方案，并逐步引入基于智能平台的劳动教育过程记录与反馈机制，为考察“AI技术应用—评价反馈—劳动素养”作用路径提供了现实条件。采用整群抽样法，选取大一至大三参与劳动教育必修课的学生为调查对象，发放问卷300份，回收有效问卷260份，有效回收率86.7%。样本构成为：男生126人（48.5%），女生134人（51.5%）；大一92人（35.4%），大二106人（40.8%），大三62人（23.8%）；理工类136人（52.3%），人文社科类124人（47.7%）；城镇生源112人（43.1%），农村生源148人（56.9%）。

变量测量均采用李克特5点计分。AI技术应用量表涵盖智能测评、数据反馈、虚拟场景三维度共9题，Cronbach’s $\alpha=0.87$ 。劳动价值观量表含劳动意义理解、尊重劳动者、劳动积极态度三维度共6题， $\alpha=0.85$ 。劳动精神量表含吃苦耐劳、团结协作、创新意识三维度共6题， $\alpha=0.84$ 。评价反馈机制量表含反馈及时性、针对性、可理解性三维度共6题， $\alpha=0.83$ 。控制变量包括性别、年级、专业类别与生源地，回归分析中作虚拟变量处理。数据分析使用SPSS 26.0，依次进行信效度检验、共同方法偏差检验、相关分析及分层回归与Bootstrap中介检验（Model 4，5000次）。

三、数据分析与结果

（一）信效度检验

四个量表的Cronbach’s α 系数在0.83—0.87之间，均高于0.7，信度良好。探索性因子分析显示KMO值均大于0.8，Bartlett球形检验显著（ $p<0.001$ ），结构效度良好。

（二）共同方法偏差检验

Harman单因子检验结果显示，第一个因子解释变异量为

29.6%，低于40%的临界值，共同方法偏差问题不严重。

（三）描述性统计

各核心变量描述性统计见表1。AI技术应用均值为3.42（SD=0.71），处于中等偏上水平；劳动价值观均值为4.05（SD=0.68），劳动精神均值为3.89（SD=0.72），整体状况良好；评价反馈机制均值为3.35（SD=0.69），相对偏低，提示反馈环节有待加强。

表1 各变量描述性统计结果（N=260）

变量	最小值	最大值	均值	标准差
AI技术应用	1.22	5.00	3.42	0.71
劳动价值观	1.50	5.00	4.05	0.68
劳动精神	1.33	5.00	3.89	0.72
评价反馈机制	1.17	5.00	3.35	0.69

（四）相关分析

各变量Pearson相关矩阵见表2。AI技术应用与劳动价值观（ $r=0.48$ ）、劳动精神（ $r=0.52$ ）、评价反馈机制（ $r=0.55$ ）均呈显著正相关（ $p<0.01$ ）。

表2 各变量相关矩阵

变量	1	2	3	4
1. AI技术应用	1			
2. 劳动价值观	0.48**	1		
3. 劳动精神	0.52**	0.61**	1	
4. 评价反馈机制	0.55**	0.46**	0.50**	1

注：**表示 $p<0.01$ 。

（五）假设检验

1. 主效应检验（H1、H2）

分层回归结果见表3。控制人口学变量后，AI技术应用对劳动价值观（ $\beta=0.43$ ， $\Delta R^2=0.20$ ， $p<0.001$ ）和劳动精神（ $\beta=0.47$ ， $\Delta R^2=0.25$ ， $p<0.001$ ）均有显著正向影响，H1、H2成立。

表3 主效应回归分析结果

因变量	模型	变量	β	t	R^2	ΔR^2
劳动价值观	模型1	控制变量	—	—	0.04	—
		控制变量+AI技术应用	0.43***	7.68	0.24	0.20***
劳动精神	模型1	控制变量	—	—	0.03	—
		控制变量+AI技术应用	0.47***	8.52	0.28	0.25***

注：***表示 $p<0.001$ 。

2. 中介效应检验

Bootstrap检验结果见表4。在“AI技术应用→劳动价值观”路径中，间接效应为0.18，95%CI[0.09, 0.27]不包含0，中介效应显著，占总效应38.3%。在“AI技术应用→劳动精神”路径中，间接效应为0.21，95%CI[0.12, 0.31]不包含0，中介效应显著，占总效应40.4%。评价反馈机制发挥部分中介作用，H3成立。

表 4 中介效应检验结果

路径	效应类型	效应值	Boot 标准误	95% 置信区间	效应占比
AI 技术应用→劳动价值观	直接效应	0.29	0.06	[0.17, 0.41]	61.7%
	间接效应	0.18	0.05	[0.09, 0.27]	38.3%
	总效应	0.47	0.06	[0.35, 0.59]	100%
AI 技术应用→劳动精神	直接效应	0.31	0.06	[0.19, 0.43]	59.6%
	间接效应	0.21	0.05	[0.12, 0.31]	40.4%
	总效应	0.52	0.06	[0.40, 0.64]	100%

综上，AI 技术应用对劳动价值观与劳动精神均有显著正向预测作用；评价反馈机制在技术应用与劳动素养间起部分中介效应，中介占比分别约为 38% 和 40%；评价反馈机制均值在四变量中最低，表明反馈及时性、针对性与可理解性仍有较大改进空间。

四、讨论

本研究发现，AI 技术应用对劳动价值观与劳动精神具有显著正向影响，与既有理论判断一致。文献警示的“技术异化”风险未在本研究中显现，原因在于该校技术应用尚处辅助阶段，且评价反馈机制发挥了纠偏功能，使技术始终围绕育人目标运行。中介效应占比约四成表明，若缺乏及时、针对、可理解的反馈，近

半数育人价值将被浪费。评价反馈质量是技术赋能转化为育人实效的关键杠杆。

五、结论与建议

研究支持“技术赋能—人文复归”的动态平衡观。建议学校完善“采集—分析—反馈—改进”闭环，建立数据伦理规范，保留质性评价空间；教师应提升数据素养，善用数据提供个性化指导；技术开发须坚持“以人为本”，将隐性素养纳入观测维度，算法结论应作为教师判断的参考而非替代。本研究样本限于单校，横截面数据难以确证因果，未来可开展跨校追踪研究与多源数据三角验证。

参考文献

[1] 张家军, 吕寒雪. 人工智能时代劳动教育的价值意蕴、可能困境与突破路径 [J]. 广西师范大学学报 (哲学社会科学版), 2021(2).

[2] 徐梅丹. 劳动教育数字化转型的价值、图景与推进 [J]. 教学与管理, 2025(9): 12-18.

[3] 张根华, 蔡瑞林, 施杨. 劳动教育增值评价的内在逻辑与实践路径 [J]. 中国大学教学, 2025(7).

[4] 刘美辰, 郭顺峰. 文化回应性评价视角下中小学劳动教育评价探析 [J]. 教育理论与实践, 2024(11): 9-13.

[5] 肖仕平, 杨碧琳. 高校劳动教育中的工具理性与价值理性矛盾及其解决对策 [J]. 宁波工程学院学报, 2024, 36(2).

[6] 尤莉娟, 陈鹏. "有限"中的"无限": 人工智能在劳动教育中的应用向路 [J]. 教育理论与实践, 2023(28).

[7] 殷琼, 都鑫昊. 数字技术赋能学校劳动教育的现实困境与路径选择 [J]. 渭南师范学院学报, 2025, 40(3).

[8] 陈鹏辉, 张永丽, 邓冰凌. AIGC 赋能高校劳动教育的理路逻辑与实践路径研究 [J]. 信息与电脑, 2025, 37(19): 221-223.

[9] 王文静. 实然、必然、应然: 新时代应用型高校劳动教育路径优化探赜 [J]. 现代商贸工业, 2024, 45(14): 111-113. DOI: 10.19311/j.cnki.1672-3198.2024.14.039.

[10] 束仁龙. 应用型本科高校大学生劳动素养评价指标探析 [J]. 池州学院学报, 2021, 35(06): 140-143. DOI: 10.13420/j.cnki.jczu.2021.06.038.

[11] 许敏, 王来宾. 高校劳动教育课程评价指标体系构建——基于 CIPP 模型的实证研究 [J/OL]. 黑龙江教育 (理论与实践), 1-5. https://link.cnki.net/urlid/23.1064.G4.20250714.1521.002.

[12] 王正青, 刘涛, 杜娇阳, 等. 新时代大学生劳动素养测评模型构建与测度研究 [J]. 现代教育管理, 2021(6).

[13] 金梁. 数字化赋能劳动教育的逻辑理路、现实困境与未来向路 [J]. 湖北经济学院学报 (人文社会科学版), 2025(8).

[14] 中共中央, 国务院. 关于全面加强新时代大中小学劳动教育的意见 [EB/OL]. (2020-03-26). http://www.gov.cn/zhengce/2020-03/26/content_5495977.htm.

[15] Preacher K J, Hayes A F. (2004). SPSS and SAS procedures for estimating indirect effects in simple mediation models[J]. Behavior Research Methods, Instruments, & Computers, 2004, 36(4): 717-731.

[16] Hayes A F. (2013). Introduction to Mediation, Moderation, and Conditional Process Analysis: A Regression-Based Approach. New York: Guilford Press.