

劳动教育评价对高职学生责任感的实证研究

黎小玲

重庆能源职业学院 重庆江津 402260

摘要:本研究基于西部地区高校大学生问卷数据,运用Pearson相关分析与结构方程模型,系统探讨劳动教育评价对社会责任感的影响机制。结果显示,劳动教育评价与大学生社会责任感显著正相关($r=0.750$, $p<0.001$),其四个维度对责任认知、情感、意志与行为均有积极作用,尤以劳动实施过程对责任意志影响最为显著($\beta=0.264$)。此外,社会责任感对责任行为与责任意志表现出较强预测效应。研究验证了劳动教育在社会性人格养成中的关键价值,为高校劳动教育评价体系的完善与责任教育路径的优化提供了实证支持。

关键词:劳动教育评价;社会责任感;结构方程模型;育人机制

引言

在高等职业教育体系中,劳动教育不仅是促进学生技能发展和职业素养形成的重要途径,更是培育学生社会责任感的关键环节^[1]。随着职业教育改革的不断推进,高职学生的综合素质培养日益受到关注,其中责任感作为衡量其社会适应能力和发展潜力的重要指标,正逐步成为劳动教育成效的重要体现。劳动教育内容涵盖志愿服务、社会实践、技能实习等^[2],旨在促进学生的实践能力、心理健康与公民意识发展^[2]。研究发现,参与劳动教育与大学生的主观幸福感、生命意义感显著相关^[3],为其社会责任感的形成提供了心理基础与现实路径。社会责任感是大学生成长过程中的关键心理品质,既体现在对社会规范与公共利益的认知,也表现为服务社会、促进公共福祉的实际行为^[4]。在高校育人体系中,劳动教育被认为是培育社会责任感的重要渠道,其有效性在很大程度上取决于科学合理的评价体系^[5]。完善的劳动教育评价机制不仅有助于识别责任意识形成的关键环节,也为教育质量提升提供系统反馈^[6]。

随着教育现代化不断推进,西部职业教育发展备受关注。尽管地方高校已在融合实践能力评估与学术标准方面作出探索,但在推进劳动教育体系建设过程中仍面临教育资源不足、师资水平参差不齐、反馈机制滞后等现实挑战^[7]。此外,现有研究多关注劳动教育对学习动机^[8]、职业准备^[9]或心理健康^[10]的影响,对其促进社会责任感的具体机制尚缺乏系统探讨。

基于此,本文聚焦中国西部职业院校,构建结构方程模型,从劳动教育的环境、资源、过程与成效四维度出发,探究其对学生责任认知、情感、意志与行为的影

响路径,旨在厘清劳动教育评价与大学生社会责任感之间的结构性关系,并提出优化评价体系的策略建议。

一、研究设计

采用分层整群抽样法,以中国西部地区高职院校1054名在校生为样本,回收率为95.82%。测量工具包括自编劳动教育评价量表(18题,涵盖育人目标、内容、过程与成效四维度)和赵兴奎修订的社会责任感量表^[11](13题,涵盖认知、情感与行为三个维度),均采用5点Likert评分。控制变量包括性别、年级与城乡来源。信度分析显示,各维度Cronbach's α 均高于0.89,内部一致性良好。

本次因子分析结果 $KMO=0.979>0.6$,且Bartlett的球形度检验结果 $p<0.001$,该量表适合进行主成分分析。进一步进行验证性因子分析(CFA),模型拟合良好($\chi^2/df=2.54$, $CFI=0.968$, $TLI=0.961$, $RMSEA=0.041$),表明量表具有良好的结构效度。

二、研究结果

(一)相关性分析

在构建结构方程模型之前,通过相关性分析初步探讨劳动教育评价与大学生社会责任感各维度之间的关系,以为后续路径分析提供科学依据和数据支持。

表1结果显示,劳动教育评价与大学生社会责任感整体呈显著正相关($r=0.750$, $p<0.01$),表明前者在促进学生责任意识与社会性人格发展中具有关键作用。在四个维度中,相关系数依次为责任意志(0.621)、责任行为(0.586)、责任认知(0.560)与责任情感(0.553),均达显著水平($p<0.01$),说明劳动教育在强化学生责

表1 相关性分析

	大学生社会责任感	责任行为	责任意志	责任情感	责任认知	劳动教育评价	劳动育人成效	劳动实施过程	劳动资源投入	劳动环境基础
大学生社会责任感	1									
责任行为	0.770***	1								
责任意志	0.794***	0.478***	1							
责任情感	0.780***	0.477***	0.474***	1						
责任认知	0.746***	0.425***	0.505***	0.418***	1					
劳动教育评价	0.750***	0.586***	0.621***	0.553***	0.560***	1				
劳动育人成效	0.548***	0.442***	0.440***	0.410***	0.400***	0.725***	1			
劳动实施过程	0.567***	0.433***	0.490***	0.392***	0.442***	0.725***	0.394***	1		
劳动资源投入	0.553***	0.413***	0.465***	0.410***	0.423***	0.759***	0.381***	0.394***	1	
劳动环境基础	0.546***	0.444***	0.437***	0.419***	0.386***	0.739***	0.391***	0.373***	0.417***	1

任理解、态度认同及行为践行方面具有综合效能。此外，育人成效（0.548）、实施过程（0.567）、资源投入（0.553）与环境基础（0.546）也与责任感显著相关，反映出制度设计、过程体验与支持条件在责任感培育中的重要价值。

（二）影响因素分析

在明确整体路径关系的基础上，进一步分析劳动教育各因素对大学生社会责任感的具体影响，比较路径系数与显著性水平，识别关键影响环节，为优化劳动教育实施路径提供实证支持，如表2所示。

表2 回归分析结果

	非标准化系数		标准化系数	t	p	共线性诊断	
	B	标准误	Beta			VIF	容忍度
常数	0.564	0.127	—	4.452	0.000***	—	—
劳动环境基础	0.200	0.027	0.240	7.427	0.000***	1.357	0.737
劳动资源投入	0.190	0.025	0.247	7.617	0.000***	1.367	0.732
劳动实施过程	0.244	0.028	0.285	8.874	0.000***	1.336	0.749
劳动育人成效	0.214	0.028	0.248	7.727	0.000***	1.340	0.746
R ²	0.566						
调整R ²	0.563						
F	183.786***						
D-W 值	1.998						

因变量：大学生社会责任感

★ p<0.1 ** p<0.05 *** p<0.01

以劳动环境基础、劳动资源投入、劳动实施过程和劳动育人成效为自变量，大学生社会责任感为因变量进行多元线性回归分析，结果显示回归方程为：

社会责任感=0.564+0.200×劳动环境基础+0.190×劳动资源投入+0.244×劳动实施过程+0.214×劳动育人成效

模型的决定系数R²为0.566，调整后R²为0.563，表明该模型可解释社会责任感56.6%的变异，拟合度较高。F值为183.786，且p<0.01，说明回归模型整体显著，具有良好解释力。在各自变量中，劳动实施过

程的标准化系数最高（β=0.285，t=8.874，p<0.01），影响最为显著；其次为劳动育人成效（β=0.248）、资源投入（β=0.247）和环境基础（β=0.240），均达显著水平。各变量VIF值均小于2，排除多重共线性问题，表明模型稳定性较强。

（三）结构方程模型分析

在明确变量相关关系的基础上，本文采用结构方程模型深入分析劳动教育评价对大学生社会责任感的影响路径，模型拟合良好（χ²/df=1.573，CFI=0.985，RMSEA=0.030），具备较强的解释力与适配性（见表3）。

表3 结构方程模型拟合指数

常用指标	χ^2	df	p	卡方自由度比 χ^2/df	GFI	RMSEA	RMR	CFI	NFI	NNFI
判断标准	—	—	>0.05	<3	>0.9	<0.10	<0.05	>0.9	>0.9	>0.9
值	2564.513	1630	0.000	1.573	0.916	0.030	0.010	0.985	0.957	0.985
其它指标	TLI	AGFI	IFI	PGFI	PNFI	PCFI	SRMR	RMSEA 90% CI		
判断标准	>0.9	>0.9	>0.9	>0.5	>0.5	>0.5	<0.1	—		
值	0.985	0.860	0.985	0.807	0.919	0.946	0.021	0.027~0.032		

从表3可见,模型的卡方自由度比(χ^2/df)为1.573,显著低于3,表明模型结构较为简洁,整体拟合良好。各项拟合指数表现优异,GFI为0.916,CFI与IFI均为0.985,NFI为0.957,TLI与NNFI也均达到0.985,均超过0.90的评价标准,显示模型具备良好的比较拟合与增量拟合效果。RMSEA为0.030,90%置信区间为0.027~0.032,RMR和SRMR分别为0.010与0.021,显著低于0.05,进一步验证模型残差较小,拟合质量较高。虽AGFI为0.860,略低于0.90,但仍处于可接受范围内,在其他拟合指标表现突出的前提下,整体模型拟合程度依然较为理想。

结构方程路径分析结果(见表4)表明,劳动教育评价体系的各要素对大学生社会责任感四个维度均具有显著正向影响,所有假设均获得统计支持。具体而言,

劳动环境基础显著预测责任认知($\beta=0.143$, $p=0.001$)、责任情感($\beta=0.205$, $p<0.001$)、责任意志($\beta=0.175$, $p<0.001$)和责任行为($\beta=0.218$, $p<0.001$),说明良好环境有助于责任理念的多维内化。资源投入同样对上述四维度产生积极作用(β 值分别为0.206、0.184、0.215和0.161,均 $p<0.001$),表明充足资源有利于责任感整体提升。劳动实施过程对四个维度的影响亦显著($\beta=0.238$ 、0.162、0.264、0.199,均 $p<0.001$),凸显系统实践在责任感培养中的关键价值。劳动育人成效的影响也广泛存在,尤其对责任行为的预测力最强($\beta=0.231$, $p<0.001$),体现其在责任整合与强化方面的核心地位。社会责任感显著预测责任意志($\beta=0.735$, $p<0.001$)与责任行为($\beta=0.687$, $p<0.001$),说明责任感一旦形成,学生的责任意愿与实际行为将显著增强。

表4 结构方程路径分析结果

X	→	Y	非标准化回归系数	SE	z (CR值)	p	标准化回归系数
劳动环境基础	→	责任认知	0.140	0.041	3.404	0.001	0.143
劳动环境基础	→	责任情感	0.229	0.047	4.852	0.000	0.205
劳动环境基础	→	责任意志	0.182	0.041	4.443	0.000	0.175
劳动环境基础	→	责任行为	0.222	0.042	5.322	0.000	0.218
劳动资源投入	→	责任认知	0.193	0.039	4.880	0.000	0.206
劳动资源投入	→	责任情感	0.196	0.045	4.336	0.000	0.184
劳动资源投入	→	责任意志	0.213	0.039	5.414	0.000	0.215
劳动资源投入	→	责任行为	0.155	0.040	3.902	0.000	0.161
劳动实施过程	→	责任认知	0.241	0.042	5.743	0.000	0.238
劳动实施过程	→	责任情感	0.188	0.048	3.908	0.000	0.162
劳动实施过程	→	责任意志	0.283	0.042	6.765	0.000	0.264
劳动实施过程	→	责任行为	0.210	0.042	4.942	0.000	0.199
劳动育人成效	→	责任认知	0.183	0.043	4.279	0.000	0.182
劳动育人成效	→	责任情感	0.239	0.049	4.875	0.000	0.208
劳动育人成效	→	责任意志	0.212	0.043	4.978	0.000	0.199
劳动育人成效	→	责任行为	0.241	0.043	5.577	0.000	0.231

→表示回归影响关系或者测量关系

横杠‘—’表示该项为参照项

三、讨论与建议

(一) 讨论

研究结果表明,劳动教育评价与大学生社会责任感之间存在显著正相关关系,各子维度(劳动育人成效、实施过程、资源投入、环境基础)与责任感四个维度(认知、情感、意志、行为)均呈中等以上正相关,凸显劳动教育在高校德育体系中的核心地位。结构方程模型进一步揭示了各路径关系:劳动实施过程对责任认知($\beta=0.238$)、责任意志($\beta=0.264$)和责任行为($\beta=0.199$)影响显著,显示实践组织对责任意识内化具有重要引导作用;资源投入对责任认知($\beta=0.206$)和责任意志($\beta=0.215$)有积极影响,强调了教育资源对动机激发的关键作用;劳动育人成效对责任行为($\beta=0.231$)影响最强,反映教育成果对责任行为的整合作用。值得注意的是,社会责任感对责任意志($\beta=0.735$)和责任行为($\beta=0.687$)具有极强预测力。

(二) 建议

基于上述研究发现,提出如下实践建议:加强劳动教育评价的系统性设计。高校应构建科学、结构化的劳动教育评价体系^[12],将“育人成效”“实施过程”“资源投入”和“环境基础”四个维度作为核心指标,推动劳动教育从活动导向向发展导向转型,实现责任感等深层社会性人格特质的培育。优化劳动教育实施过程,增强学生参与体验。应重视劳动教育的组织设计与过程反馈,提升学生在劳动中的自主性与情境体验感,强化责任感的现实情境触发。具体可通过项目化劳动任务、多样化实践路径以及过程性评价机制来提升教育质量^[13]。加大资源投入与环境支持,构建良好劳动育人生态。教育管理者应在物资、空间、技术等方面提供充足支持,建设稳定的劳动教育平台与情境环境,以增强学生对劳动教育的归属感与价值认同,从而促进责任意识的深化^[14]。强化劳动教育育人成效的评估与反馈机制。建议高校将劳动育人成效纳入学生综合素质评价体系,借助多元主体评价(教师评价、学生自评、同行互评等)方式,形成闭环反馈机制,实现对学生责任认知与行为的长效监测与引导^[15]。

结论

基于问卷数据,采用相关分析与结构方程模型系统探讨劳动教育评价对大学生社会责任感的影响机制。结果显示,两者呈显著正相关($r=0.750$),劳动教育评价质量越高,社会责任感越强。四个维度对责任认知、情感、意志与行为均有正向影响,表明各评价指标在责任

意识建构中具有关键作用。其中,劳动实施过程对责任意志($\beta=0.264$)和责任认知($\beta=0.238$)影响最显著,凸显其实践激发功能。此外,社会责任感对责任意志($\beta=0.735$)与责任行为($\beta=0.687$)具较强预测力。

参考文献

- [1] 吴遵民. “五育”背景下劳动教育新视角——基于“三教融合”的视角[J]. 现代远距离教育, 2020(02): 3-9.
- [2] 胡君进, 檀传宝. 劳动、劳动集体与劳动教育——重思马卡连柯、苏霍姆林斯基劳动教育思想的内容与特点[J]. 国家教育行政学院学报, 2018(12): 40-45.
- [3] 刘瑾依. 新时代高校劳动教育对学生幸福感影响的研究[J]. 成才, 2023(10): 13-14.
- [4] 孟琳, 黄裕中, 唐志文. 大学生情绪智力与实践能力的关系: 社会责任感的作用与心理习惯的调节[J]. 中国健康心理学杂志, 2023, 31(01): 141-147.
- [5] 苟晓滕, 李耀. 新时代高职院校劳动教育实施与评价机制研究[J]. 职业, 2022(22): 36-39.
- [6] 丁瑞, 夏少辉. 基于CIPP模式的高职劳动教育评价[J]. 中国职业技术教育, 2021(28): 68-72.
- [7] 陈菲, 王苏苏, 朱志海等. CIPP模型视角下高职院校劳动教育评价与质量提升路径探析[J]. 河北职业教育, 2024, 8(02): 81-84.
- [8] 刘双. 劳动教育促进思政课学习动机和学习效果探究[J]. 吉林省教育学院学报, 2022, 38(11): 30-35.
- [9] 裴波, 岳海洋, 潘聪聪. 高校大学生劳动教育的多维透视[J]. 学校党建与思想教育, 2019(04): 87-89.
- [10] 姚菡. 心理健康教育视角下高职院校劳动教育评价体系研究[J]. 湖南邮电职业技术学院学报, 2021, 20(02): 57-59+78.
- [11] 蔡瑞林, 花文凤. 基于混合研究方法的大学生劳动素养评价指标体系构建[J]. 中国大学教学, 2021(11): 81-85+96.
- [12] 赵兴奎. 大学生社会责任心结构及发展特点[D]. 西南大学, 2007.
- [13] 谢永红, 黄月初. 核心素养视域下劳动教育过程性评价机制研究[J]. 湖南教育(A版), 2024(02): 49-51.
- [14] 肖瑞兵. 试论劳动教育课对高职学生责任意识的培养[J]. 文教资料, 2011(16): 236+55.
- [15] 高文红. 高职劳动教育评价改革的时代要求、现实困境和实施策略[J]. 中国职业技术教育, 2022(19): 62-67+84.