Advances in Social Sciences 社会科学前沿, 2026, 15(9), 708-716
Published Online September 2026 in Hans. https://www.hanspub.org/journal/ass
https://doi.org/10.12677/ass.2026.159801

Hans汉斯

消除认知差与信息差：高校生涯教育向就业育人转型的路径与模型

向　征*，刘　宇#

成都信息工程大学管理学院，四川　成都

收稿日期：2026年7月21日；录用日期：2026年9月21日；发布日期：2026年9月29日

摘　要

高校生涯教育虽在政策层面获得重视，却陷入“重技巧、轻认知”的实践困境。本文在梳理国内外生涯教育相关理论的基础上，对“认知差”“信息差”与“认知唤醒”作出界定，提出高校生涯教育向就业育人转型的路径与模型：理念从“技巧传授”转向“认知唤醒”；目标从“就业导向”转向“成长导向”；内容从“信息堆砌”转向“认知建构”；方法从“单向灌输”转向“体验互动”。进而构建“认知唤醒－信息赋能－行动转化”三阶就业育人模型。并通过单校模型试点的应用过程、实施问题与初步效果，进而从师资、经费、评价与学生动机四个方面提出推广应用的应对策略，以期为高校生涯教育转型提供可操作的实践框架。

关键词

认知差，信息差，生涯教育，三阶就业育人模型

Bridging Cognitive and Information Gaps: Pathways and a Model for Transforming Career Education in Higher Education into Employment-Oriented Talent Cultivation

Zheng Xiang*, Yu Liu#

Department of Management, Chengdu University of Information Technology, Chengdu Sichuan

Received: July 21, 2026; accepted: September 21, 2026; published: September 29, 2026

*第一作者。
#通讯作者。

文章引用: 向征, 刘宇. 消除认知差与信息差: 高校生涯教育向就业育人转型的路径与模型[J]. 社会科学前沿, 2026, 15(9): 708-716. DOI: 10.12677/ass.2026.159801

Abstract

Although career education in higher education has received policy-level attention, it is trapped in a practical dilemma of "prioritizing skills over cognition". On the basis of sorting out relevant domestic and international theories of career education, this paper defines "cognitive gap", "information gap" and "cognitive awakening", and puts forward paths and models for the transformation of college career education toward employment-oriented education. Specifically, the philosophy shifts from "skill teaching" to "cognitive awakening"; the objective changes from "employment-orientation" to "growth-orientation"; the content evolves from "information piling-up" to "cognitive construction"; and the methodology transforms from "one-way indoctrination" to "experiential interaction". Furthermore, this study constructs a three-stage employment-oriented education model: "cognitive awakening-information empowerment-action transformation". Based on the application process, implementation challenges and preliminary outcomes of a single-university pilot of the model, countermeasures for its popularization are proposed from four dimensions: faculty resources, funding, evaluation system and student motivation. It is expected to deliver an operable practical framework for the transformation of college career education.

Keywords

Cognitive Gap, Information Gap, Career Education, Three-Stage Employment-Oriented Model

Copyright © 2026 by author(s) and Hans Publishers Inc.
This work is licensed under the Creative Commons Attribution International License (CC BY 4.0).
http://creativecommons.org/licenses/by/4.0/
Open Access

1. 问题的提出

《大学生职业发展与就业指导课程教学要求》[1]将职业生涯规划纳入教育培养方案，生涯教育正从边缘走向中心。当生涯教育被“正名”之后，其内涵却未同步深化。有高校仍将生涯教育等同于就业指导，认为在毕业季开设讲座、组织招聘会、提供简历修改服务，便完成了“生涯教育”的任务。这种“重技巧、轻认知”的模式，导致大学生虽掌握了越来越多的求职技巧，但却对“我是谁、我要去哪里、我如何到达”这些根本性问题愈发迷茫。从长期观察的情况来看，大学生面临的困境往往不是“不知道怎么做”，而是“不知道要做什么”；不是缺乏信息渠道，而是缺乏对信息的筛选、整合与内化能力。这一困境的本质，可以归结为两个核心概念：认知差与信息差。

2. 文献综述与核心概念界定

2.1. 国内外生涯教育理论研究

生涯教育理论经历了从匹配到认知再到建构范式的演进。舒伯(Super, 1990)以“生命全程–生活空间”视角将生涯发展界定为贯穿一生的动态建构过程，其“循环再探”打破了线性发展阶段论，为生涯教育全程化设计奠定理论根基[2]。伦特(Lent)等 1994 基于班杜拉社会认知理论提出社会认知职业理论(SCCT)，以自我效能感、结果预期与个人目标的交互解释职业兴趣、职业选择与生涯自我管理[3]，其后拓展出整合性的生涯自我管理模型，强调适应性生涯行为的发生机制[4] [5]。彼得森(Peterson)、桑普森(Sampson)与里尔登(Reardon, 1991)提出认知信息加工理论(CIP)，以“信息加工金字塔”刻画自我知识、职业知识、决策技能与元认知的层级关系，并以 CASVE 循环描述生涯决策过程[6] [7]。奥斯本(Osborn, 2020)等的准

实验研究表明，基于 CIP 的生涯课程更能显著改善大学生的生涯决策状态与职业思维[8]；里尔登等(2024)对 1976~2019 年间生涯课程研究的系统梳理亦确认了结构化课程的有效性[9]。萨维科斯(Savickas, 1997)的生涯建构理论提出以关注、控制、好奇、自信四维结构为核心的生涯适应力概念，强调个体通过生涯叙事主动建构意义[10] [11]。

国内方面，金树人(2007)系统引介了生涯咨询与辅导的理论谱系与技术体系[12]，周文霞(2020)从组织与个体双重视角构建了职业生涯管理本土化知识体系[13]。在政策与实践层面，汪歙萍(2024)将就业育人视为落实立德树人根本任务的有效路径[14]，郭勇等(2023)围绕生涯实验室载体开展了本土化就业育人体系探索[15]，谢宝国等(2025)的长周期回顾揭示了生涯教育从思想萌芽、理论积累到教育普及的演进脉络[16]。崔盛与宫颢韵(2023)还发现，生涯规划意识薄弱与自我认知模糊是专项计划学生毕业期望落空的重要原因[17]，史秋衡等(2024)指出高质量就业能力的形成有赖于元认知、核心素养与通用能力的协同发展[18]，罗英姿等(2024)发现高影响力教育活动经认知与非认知能力的中介作用促进本科生职业发展[19]，杨青风等(2024)则表明亲子关系可经由生涯决策自我效能感影响青少年生涯适应力发展[20]。

综上，国内外生涯发展研究已较为丰富，但仍有两方面拓展空间：其一，概念层面，“认知”与“信息”常被分别讨论，缺乏整合性分析框架；其二，实践层面，现有模式多聚焦单一课程或阶段，缺少贯穿大学全程的阶段化设计与应用验证。

2.2. 核心概念的定义

认知差(Cognitive Gap)是指个体在特定生涯发展阶段，其生涯认知的现实水平与该阶段生涯任务所要求的认知水平之间的结构性落差。生涯认知差可分解为三个可观测维度：自我认知清晰度，即个体对自身兴趣、性格、能力、价值观的确认程度；职业世界认知深度，即个体对岗位工作内容、能力要求、发展路径与行业生态的理解程度；匹配决策能力，即个体将自我特质与职业要求进行对接并随环境变化动态调整的能力。生涯认知差并非简单的“无知”，而是一种结构性的认知错位，其典型表现是“掌握了很多求职技巧，却不知道为何选择”。

信息差(Information Gap)是指生涯教育供给方与学习者之间在生涯信息的内容结构、传递方式与接收效果三个维度上的不对称状态。信息差不在于信息数量的多寡，而在于信息供给与个体认知基础之间的适合程度。

认知唤醒(Cognitive Awakening)源于元认知理论对“关于认知的认知”的强调[21]，在本文中指通过元认知激活学生对自身生涯认知状态的觉察，使其意识到认知差的存在，进而产生主动探询与自我建构的教育过程。认知唤醒是三阶就业育人模型的逻辑起点：唯有先“觉察差距”，方可能“弥补差距”促进行动。

3. 认知差与信息差对大学生生涯的负向影响

认知差使得学生丧失了信息筛选的罗盘，信息差也被放大。当学生接收到的信息不仅无法弥补认知差，反而可能强化原有的认知偏差。故生涯教育最终陷入“投入增加、效果递减”的困境。

3.1. 认知差：自我认知与职业世界认知的错位

在高校生涯教育语境中，认知差表现为三个层面：第一、自我认知模糊。多数大学生对自身的兴趣、性格、能力与价值观缺乏系统性的探索与确认。他们能说出“我喜欢做什么”，但难以回答“我擅长什么”“什么对我真正重要”。这种模糊性导致职业选择随波逐流或反复试错。第二、职业世界认知匮乏。学生对职业世界的认知往往停留在“岗位名称”的表层，对岗位的真实工作内容、能力要求、发展路径、行业生态缺乏深入了解。这种“认知真空”使得学生、职业选择时的迷茫感与无力感增强。第三，匹配认

知缺失。指学生缺乏将自我认知与职业认知进行有效匹配的能力。他们不知道如何将自己的特质与岗位需求进行对接，也不知道如何在动态变化的职业环境中持续调整自我定位。

3.2. 信息差：教育供给与个体需求的信息不对称

信息差(Information Gap)是指教育供给方与需求方之间在信息内容、传递方式、接收效果等方面存在的不对称现象。表现为以下三个维度。

第一，信息内容偏差。当前就业指导提供的信息多集中于“如何求职”(简历撰写、面试技巧、求职礼仪)，而涉及“如何认知自我”“如何探索职业”“如何生涯规划”力度不大。这种信息供给的结构性偏差，使得就业技能培训失去了就业育人功能。

第二，教育方式单一。传统的生涯教育以课堂讲授为主，辅以讲座、报告等形式，缺乏体验式、互动式、沉浸式的教学设计。信息传递的单向性导致学生被动接受，难以将外部信息转化为内在认知。

第三，接收效果差。由于大学生的认知基础、学习动机、成长背景各不相同，同样的信息对不同学生产生的认知效果差异巨大。缺乏个性化、分层化的信息传递机制，使得生涯教育难以实现“因材施教”的育人目标。

4. 消除双差的高校生涯教育向就业育人转型路径与模型构建

4.1. 转型路径

4.1.1. 理念转型：从“技巧传授”到“认知唤醒”

生涯教育的首要目标并非教会学生掌握具体的求职技巧，而是唤醒其对自我特质与职业世界运行规律的深层认知。这意味着生涯教育的重心需要从外部就业技能的训练转向内在认知框架的重塑与行动模式的改变。因此，教师可以通过精准提问、深度引导与持续反思，帮助学生主动建构生涯认知框架，使其从被动的技能接受者转变为主动的生涯决策者。

4.1.2. 目标转型：从“就业导向”到“成长导向”

在就业育人体系的视域下，生涯教育亟须实现从“就业导向”转向“成长导向”价值范式的深层转换，以学生的终身发展与生命整全为核心目标，系统培育其职业素养、生涯适应能力与自我发展能力，形成“当下就业–中期适应–长期发展”的动态能力图谱。转型中应引导学生在职业实践中持续反思生命意义，在与社会需求的互动中实现主体价值的创造性转化，最终达成个体生涯叙事与社会发展宏图的同频共振。

4.1.3. 内容转型：从“信息堆砌”到“认知建构”

生涯教育的内容供给亟待从碎片化信息的简单堆砌，转向系统化的认知建构与意义生成。为此，构建“自我认知–职业探索–决策行动–适应发展”的完整内容谱系，将舒伯生涯发展理论[2]、霍兰德职业兴趣理论、社会认知职业理论(SCCT) [3]等经典范式与本土情境深度融合，形成兼具理论对话与本土实践解释的中国特色高校生涯教育内容框架。在此基础上，引导学生在与职业世界的持续对话中，完成从“被动适应者”到“主动建构者”的身份跃迁，实现个体生命价值与社会发展需求的有机统一。

4.1.4. 方法转型：从“单向灌输”到“体验互动”

就业育人体系对生涯教育方式提出了深层变革要求。从教师中心转向意义建构的“学生中心”体验互动范式。除传统的案例教学、情境模拟、角色扮演、生涯咨询、企业参访、校友访谈等多元化沉浸式方法外，当下的生涯教育更应积极拥抱数智技术赋能。大数据画像与人工智能算法实现精准化、个性化的生涯指导，更能成为学生自我觉察的镜像工具，使人工智能成为触发反思性对话的媒介，最终推动学生主体性生涯叙事能力的自主生成。

4.2. 三阶就业育人模型

4.2.1. 模型建构

构建“认知唤醒–信息赋能–行动转化”三阶就业育人模型(见图 1)，作为高校生涯教育从就业指导向育人体系转型的实践框架。模型中的“认知唤醒”指通过元认知干预激活学生对自我特质与职业世界运行规律的觉察意识，使其从“被动接受”转向“主动探寻”。“信息赋能”指基于个体认知框架提供结构化、差异化的职业信息支持，提升其信息筛选与匹配决策能力。“行动转化”指在认知与信息基础上生成可验证的职业行动方案，并通过反馈调适实现角色适应。

该模型遵循“产出导向”的反向设计原则，从学生毕业时选择的毕业赛道倒推各阶段目标，形成目标–活动–评价闭环。三阶模型并非线性递进结构，学生在任一节点均可回溯至前一阶段重构认知框架，此种非线性特征与舒伯“循环再探”命题相契合，亦回应终身学习理念。

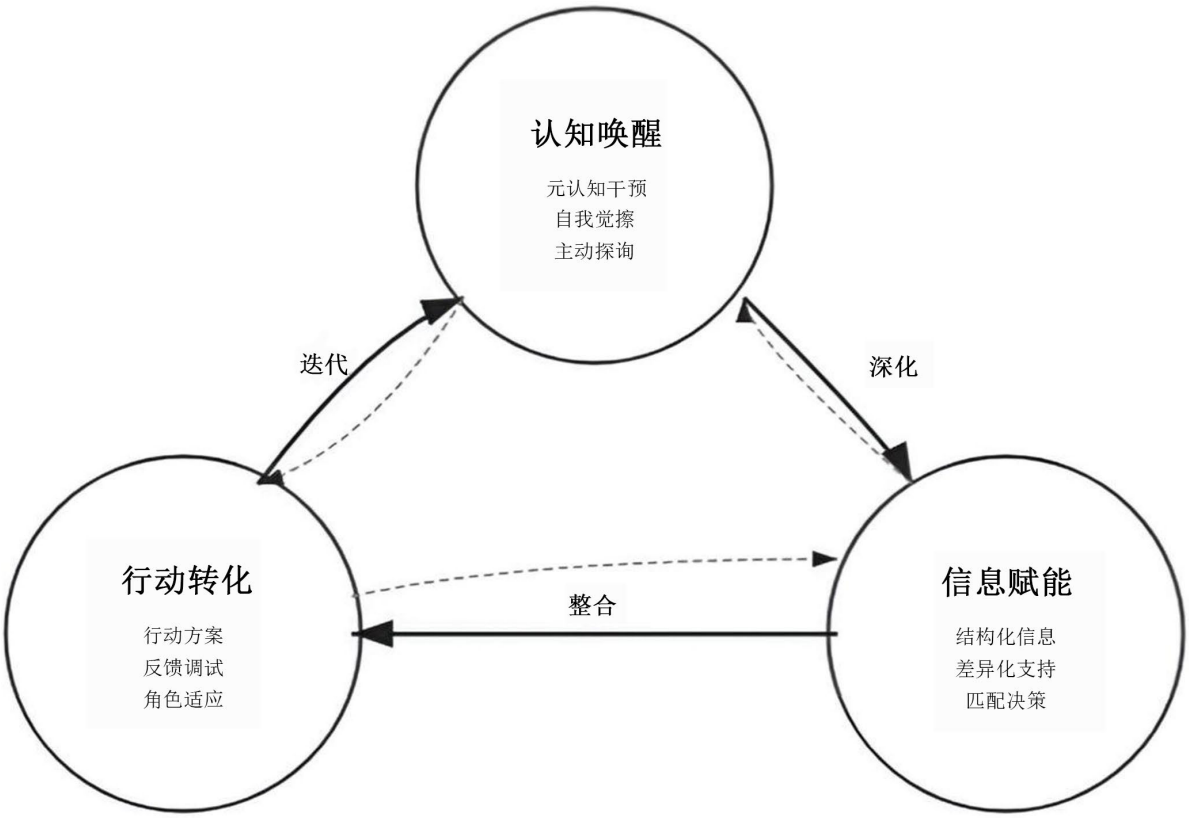

Figure 1. Diagram of three-stage employment education model: “cognitive awakening-information empowerment-action transformation”
图 1. “认知唤醒–信息赋能–行动转化”三阶就业育人模型

4.2.2. 三阶就业育人模型的结构设计

(1) 认知唤醒阶段

该阶段的生涯教育核心目标应让大学生建立自我认知与职业世界认知的基础框架，形成初步的生涯自我效能感。 生涯教育体系设计原则遵循“动机激发优先于答案供给”原则。如教师作为认知脚手架的搭建者，通过苏格拉底式提问引导学生自主建构“我是谁”“我将走向何方”的元认知回应。该阶段生涯教育的活动方式可以是生涯启蒙课程、自我探索工作坊、标准化职业兴趣测评、生涯人物叙事访谈等。

当这一阶段活动结束后可请学生完成相关活动后可以让学生撰写生涯觉察日志，参与自我概念清晰度量表以及访谈反思报告以评估该阶段的成效。

(2) 信息赋能阶段

当大学生步入大二或大三上学期，则该阶段的生涯教育核心目标是在既有认知框架上实现系统化与差异化职业信息供给，建立自我特质与职业要求之间的匹配认知，提升结果预期的准确性。教育体系设计原则应强调信息质量与靶向性。通过“家庭期待－个人兴趣－社会需求”三维对话机制，帮助学生在中国文化语境中协商生涯决策，而非简单移植西方“个体中心”路径。

这个阶段多元化生涯教育活动可以为行业认知课程、企业深度参访、实习实践、校友导师计划与一对一生涯咨询。活动结束后可以让学生提供职业信息整合报告、人－职匹配分析矩阵、咨询过程记录的关键转折点识别。这样才能有效提升学生的职业定位，使其在后阶段的生涯发展路径更有方向感，内驱力提升。

(3) 行动转化阶段

对于大学生高年级阶段，生涯教育的核心目标可设定为将认知与信息转化为可验证、可调适的职业行动方案，完成从“学生”到“职业人”的角色过渡，实现生涯适应。体系设计的原则是注重情景变化下的行动的精准适配，而非技巧的机械叠加。重心已从“如何求职”转向“为何选择此路径”与“此选择如何嵌入长期生涯叙事”。

该阶段让理念落地的活动可以是求职技能训练、简历精准优化、情境模拟面试、就业政策解读、心理调适辅导等。生涯授课教师应对大学生求职行动方案的可行性评估、模拟面试的行为分析、入职三个月后的适应追踪访谈。

4.3. 三阶就业育人模型与经典理论的继承与发展

三阶育人模型与社会认知职业理论存在明确的谱系关联。SCCT 强调自我效能感与结果预期对职业选择的近端影响[3] [5]，本模型将认知唤醒阶段对应生涯自我效能感的初始培育，信息赋能阶段通过提供准确、结构化的职业信息校准学生的结果预期，行动转化阶段则对应目标设定与目标导向行动的展开。SCCT 理论主要以个体为分析单位解释职业选择行为，本模型则将其转化为系统层面的阶段化就业育人框架，并补充“信息差”这一供给侧变量，使理论解释力延伸至教育供给结构层面。

CIP 的信息加工金字塔中，CASVE 循环构成决策技能领域，执行加工则指向元认知监控[6] [7]。三阶就业育人模型中，认知唤醒对应元认知监控的激活与自我知识的澄清，信息赋能对应职业知识领域的结构化充实，行动转化对应 CASVE 循环的完整运行。故本模型是 CIP 从咨询情境向育人情境的拓展，将其重构为面向全体学生、贯穿大学全程的课程与活动体系，回应了 CIP 理论自身关于整合理论、研究与实践的发展诉求[7] [9]。

此外，模型的非线性回溯机制继承自舒伯的“循环再探”命题[2]，行动转化阶段对“生涯适应”的强调则呼应了生涯建构理论关于适应力培养的核心关切[10] [11]。由此，三阶就业育人模型并非对经典理论的另起炉灶，而是在继承其解释内核的基础上，完成从“个体决策理论”向“系统育人模型”的范式转化。

5. 三阶就业育人模型的试点应用与初步验证

5.1. 试点方案设计

本研究依托研究者所在学校的人力资源管理专业开展单校试点。试点对象为 2022 级人力资源管理专业本科生(两个自然班，共 101 人)，实施周期为 2023、2024、2025 学年。研究采用“深度访谈——过程

性作品分析”的混合方法收集研究资料：其一、初级阶段，编制开发性问卷，并挑选 3~5 名学生做试访谈，并对回收的资料与文本进行分析，以期为正式的访谈奠定基础。其二、在每一阶段结束后不同阶段选取不同学业水平的 12 名学生进行半结构化访谈，共计访谈 36 人。访谈聚焦“认知变化”“信息获得感”“行动意愿”三个主题；其三、收集部分学生的生涯觉察日志、职业信息整合报告与求职行动方案，进行过程性分析。

5.2. 模型应用过程与实施要点

在认知唤醒阶段，以生涯启蒙与自我探索工作坊为试点载体，借助苏格拉底式提问，引导学生书写“我是谁”的回应。然而，学生普遍怀有“答案饥渴”。绝大部分同学期待教师直接给出“我适合什么”的结论，进而对开放式探询表现出不适与阻抗。为化解这一矛盾，引入“生涯人物叙事访谈”作为过渡支架，让学生在访谈学长和从业者的过程中，间接完成自我投射，从而逐步形成自主建构的学习方式。

在信息赋能阶段，试点将行业认知课程、企业深度参访与校友导师计划，按照“认知框架先行——信息供给随后”的顺序重新整合，并要求学生在参访后完成职业信息整合报告与人－职匹配分析矩阵。实施中遇到的主要问题认知基础各异的学生面对相同的参访与讲座，收获差异悬殊。随后引入分层任务设计，依据学生自我认知的清晰程度，匹配不同程度的任务，初步缓解了“高水平学生吃不饱、低基础学生跟不上”的困境。

在行动转化阶段，试点以情境模拟面试、简历精准优化与求职行动方案可行性评估为主线，同时通过入职适应追踪访谈，持续跟进进入就业季的学生。实施中发现，部分学生在行动阶段出现明显的“回溯”现象：当求职受挫时，其症结并非技巧不足，而是职业定位本身发生动摇，需要重新返回信息赋能乃至认知唤醒阶段，重构认知框架。这一现象既印证了生涯发展模型非线性结构设计的必要性，也提示在行动阶段应保留弹性回溯通道，不可将三个阶段视为单向不可逆的固定流程。

5.3. 初步效果与模型修正

试点初步呈现三方面效果：其一，学生的生涯觉察日志显示，他们其对自我特质与职业世界的描述由学期初的标签化表述逐步转向具体化表述；其二，访谈中学生普遍反映“开始知道自己缺什么信息、该去哪里找”，信息筛选与整合意识明显增强；其三，求职行动方案的可行性评估表明，试点班学生职业目标与行动路径的匹配度较前期年级有所提升。同时，试点也暴露了模型的两处不足并据此修正：一是增设阶段间的“回溯触发点”设计，明确何种情形下应返回前一阶段；二是细化不同信息供给的操作规程，将“分层任务”固化为模型的标准组件。

6. 模型推广的现实挑战与应对策略

6.1. 师资专业化瓶颈与梯队化培育策略

当前多数高校生涯教育师资以辅导员兼职为主，专业化程度参差不齐。而三阶就业育人模型对教师的要求远超传统就业指导：认知唤醒需要提问与引导技术，信息赋能需要行业知识与信息整合能力，行动转化需要评估与反馈能力。应对策略：一是建立“专职教师——辅导员——企业导师——校友导师”的梯队化队伍，按三阶段能力要求分工配置；二是将生涯咨询督导制度常态化，通过案例研讨与同伴督导持续提升教师的引导能力；三是依托教师教学发展中心开设生涯教育工作坊，将元认知提问、叙事访谈等技术转化为可培训的教学技能。

6.2. 经费与资源约束及低成本运行路径

模型的完整运行涉及测评工具购置、企业参访组织、校友网络维护与追踪访谈等成本，对经费紧张

的高校构成现实制约。应对策略：一是以校企合作共建实践基地的方式分摊参访与实训成本；二是激活校友资源，将校友导师计划、生涯人物访谈转化为低成本的信息供给渠道；三是善用数智技术降本增效，利用公开职业数据库与人工智能工具承担部分标准化信息供给与初步测评职能，使有限经费集中投向高价值的深度互动环节。

6.3. 评价体系缺位与过程性评价建构

以就业率为核心的单一评价导向，使认知唤醒、信息赋能等“慢变量”难以获得制度性认可，模型的长期成效易被短期指标遮蔽。应对策略：一是构建“觉察日志－整合报告－行动方案”的过程性评价链条，以学生生涯作品档案袋替代单一结果考核；二是引入多主体评价，将教师评估、同伴互评、企业导师反馈与学生自评相结合；三是将生涯适应力、生涯决策自我效能感的前后测变化纳入学院教学质量监控体系，使模型成效获得制度化呈现。

6.4. 学生动机差异与分层激励机制

学生对生涯教育的投入意愿差异显著：低年级学生常感“为时尚早”，高年级学生则急于求职技巧。大部分学生的生涯教育存在被动修读、敷衍完成的现象。应对策略：一是将阶段性任务与学分认定、综合素质评价挂钩，形成基础激励；二是以游戏化设计增强参与黏性；三是将生涯任务嵌入专业课程与实习环节，使学生在真实情境中感知认知差的存在，激发动机的内生转化；四是发展朋辈教育，以高年级学生的亲历叙事降低低年级学生的防御与阻抗。

7. 结论、局限与展望

高校生涯教育是高校育人体系的基石。本文以“认知差”与“信息差”为问题切口，提出“认知唤醒－信息赋能－行动转化”三阶就业育人模型，并通过单校试点对其应用过程、实施问题与初步效果进行了考察。研究表明，唯有正视认知差与信息差的存在，以认知唤醒为起点、以信息赋能为支撑、以行动转化为目标，辅之以师资、经费、评价与激励机制的协同保障，才能真正助力每一位学生在生涯发展的道路上找到属于自己的方向与意义。

未来研究可在以下方向深化：第一，开展大样本实证研究，验证三阶就业育人模型的有效性；第二，探索人工智能、大数据等技术在生涯教育中的创新应用；第三，构建跨校、跨行业的生涯教育资源共享平台，缩小区域间、校际间的信息差。

基金项目

2025 年四川省思想政治教育研究课题(思想政治理论课青年教师专项)，四川省高校思想政治理论课教师培训中心(SZQ2025105)研究成果，课题名称：《思政视域下绿色低碳理念融入新文科管理类专业就业育人的新模式探索》。

参考文献

[1] 四川省教育厅转发《教育部办公厅关于印发〈大学生职业发展与就业指导课程教学要求〉的通知》的通知[EB/OL]. https://edu.sc.gov.cn/scedu/c100550/2008/3/20/9679ceff6b244f28b9f177c185356d75.shtml, 2008-03-20.

[2] Super, D.E. (1990) A Life-Span, Life-Space Approach to Career Development. In: Brown, D. and Brooks, L. Eds., *Career Choice and Development*, 2nd Edition, Jossey-Bass, 197-261

[3] Lent, R.W., Brown, S.D. and Hackett, G. (1994) Toward a Unifying Social Cognitive Theory of Career and Academic Interest, Choice, and Performance. *Journal of Vocational Behavior*, **45**, 79-122. https://doi.org/10.1006/jvbe.1994.1027

[4] Brown, S.D. and Lent, R.W. (1996) A Social Cognitive Framework for Career Choice Counseling. *The Career*

Development Quarterly, **44**, 354-366. https://doi.org/10.1002/j.2161-0045.1996.tb00451.x

[5] Lent, R.W. and Brown, S.D. (2013) Social Cognitive Model of Career Self-Management: Toward a Unifying View of Adaptive Career Behavior across the Life Span. *Journal of Counseling Psychology*, **60**, 557-568. https://doi.org/10.1037/a0033446

[6] Peterson, G.W., Sampson, J.P. and Reardon, R.C. (1991) Career Development and Services. Brooks/Cole.

[7] Sampson, J.P., Reardon, R.C., Peterson, G.W., *et al*. (2004) Career Counseling and Services. Brooks/Cole.

[8] Osborn, D.S., Sides, R.D. and Brown, C.A. (2020) Comparing Career Development Outcomes among Undergraduate Students in Cognitive Information Processing Theory-Based versus Human Relations Courses. *The Career Development Quarterly*, **68**, 32-47. https://doi.org/10.1002/cdq.12211

[9] Reardon, R.C., Peace, C.S. and Burbrink, I.E. (2024) College Career Courses and Instructional Research from 1976 through 2019. *Scholarship of Teaching and Learning in Psychology*, **10**, 89-100. https://doi.org/10.1037/stl0000254

[10] Savickas, M.L. (1997) Career Adaptability: An Integrative Construct for Life-Span, Life-Space Theory. *The Career Development Quarterly*, **45**, 247-259. https://doi.org/10.1002/j.2161-0045.1997.tb00469.x

[11] Savickas, M.L. (2005) The Theory and Practice of Career Construction. In: Brown, S.D. and Lent, R.W., Eds., *Career Development and Counseling*: *Putting Theory and Research to Work*, John Wiley & Sons, 42-70.

[12] 金树人. 生涯咨询与辅导[M]. 北京: 高等教育出版社, 2007.

[13] 周文霞. 职业生涯管理[M]. 上海: 复旦大学出版社, 2020.

[14] 汪歙萍. 就业育人: 构建落实立德树人根本任务新生态新格局的有效路径[J]. 思想理论教育, 2024(10): 59-64.

[15] 郭勇, 宋跃芬, 李云丹. 以生涯教育为核心的本土化就业育人体系构建探究——以东北农业大学大学生生涯实验室建设为例[J]. 中国大学生就业, 2023(7): 88-95.

[16] 谢宝国, 马顺荟, 夏勉. 生涯教育: 回顾与展望[J]. 中国大学生就业, 2025(5): 65-74.

[17] 崔盛, 宫颢韵. 期望与现实的落差: 从生涯规划看专项计划学生毕业选择[J]. 中国高教研究, 2023(3): 34-41.

[18] 史秋衡, 孙昕妍, 金凌虹. 大学生高质量就业能力的形成逻辑及战略导向[J]. 教育发展研究, 2024, 44(7): 1-8.

[19] 罗英姿, 张晓可, 顾剑秀. 高影响力教育活动何以促进本科生就业[J]. 高等教育研究, 2024, 45(1): 54-67.

[20] 杨青风, 谢瑞波, 丁菀, 等. 亲子关系与中职生生涯适应力: 基于生涯建构理论视角[J]. 心理科学, 2024, 47(6): 1496-1506.

[21] Flavell, J.H. (1979) Metacognition and Cognitive Monitoring: A New Area of Cognitive-Developmental Inquiry. *American Psychologist*, **34**, 906-911. https://doi.org/10.1037/0003-066x.34.10.906