



Az egész életen
át tartó tanulás
programja

ELGPN TOOLS

Az Európai Pályaorientációs Szakpolitikai Hálózat (ELGPN) Szakszótára: ELGPN Glossary



EUROPEAN LIFELONG
GUIDANCE POLICY
NETWORK

AZ EURÓPAI PÁLYAORIENTÁCIÓS SZAKPOLITIKAI HÁLÓZAT (ELGPN) SZAKSZÓTÁRA

ELGPN GLOSSARY

Szerkesztette: Charles Jackson



Az Európai Pályaorientációs Szakpolitikai Hálózat (ELGPN)

Az Európai Pályaorientációs Szakpolitikai Hálózat (ELGPN) 2007-ben alakult azzal a céllal, hogy segítse az Európai Unió (EU) tagállamai (illetve az EU élethosszig tartó tanulási programjába való becsatlakozásra jogosult szomszédos államok) és az Európai Bizottság között az európai pályaorientációs együttműködés fejlesztését mind az oktatási, mind pedig a foglalkoztatási szektorban. Célja, hogy elősegítse a tagállami szintű együttműködést az EU Pályaorientációs Határozatai (2004; 2008) által megállapított prioritások végrehajtása során. A hálózatot a tagállamok hozták létre; a Bizottság támogatja tevékenységeit az Élethosszig Tartó Tanulási Program 2007–13 keretein belül.

© The European Lifelong Guidance Policy Network (ELGPN)

Co-ordinator 2011-12:
University of Jyväskylä, Finland
Finnish Institute for Educational Research (FIER)
<http://elgpn.eu>
elgpn@jyu.fi

Szerkesztette: Charles Jackson / National Institute for Career Education and Counselling (NICEC), UK

Fedélterv és grafika: Martti Minkkinen / Finnish Institute for Educational Research (FIER)
Tördelte: Kaija Mannström / Finnish Institute for Educational Research (FIER)

„Az Európai Pályaorientációs Szakpolitikai Hálózat (ELGPN) Szakszótára, ELGPN GLOSSARY” magyar kiadása a Nemzetgazdasági Minisztériummal kötött NFA KA 1/2012 támogatási szerződés alapján a Nemzeti Foglalkoztatási Alap Képzési Alaprészének támogatásával valósult meg.”

Fordította: Enterprise Hungary Nonprofit Kft

ISBN 978-963-264-106-5 (nyomtatott változat)
ISBN 978-963-264-107-2 (pdf)
Budapest, 2013

Tartalomjegyzék

Az Európai Pályaorientációs Szakpolitikai Hálózat (ELGPN)	2
Tartalomjegyzék	3
Köszönetnyilvánítás.....	6
Az ELGPN Szakszótár – Bevezető	7
A fogalomválaszték	8
A Szakszótár felépítése	8
A Szakszótár fejlődése	8
 A nem-formális és informális tanulás érvényesítése (Validation of non-formal and informal learning).....	9
Álláskeresői tréning (Job-search training)	9
Átmenet (Transition)	9
Bizonyíték, tény (Evidence)	10
Coaching (Coaching).....	10
Egyéni cselekvési terv (Personal action planning).....	10
Egységes minőségbiztosítási keretrendszer (Common quality-assurance framework).....	11
Együttműködési mechanizmusok (Co-operation mechanisms)	11
Esetkezelés (Case management).....	11
E-tanácsadás (E-guidance)	12
Élethosszig tartó pályaorientáció (Lifelong guidance)	12
Élethosszig tartó tanulás (Lifelong learning).....	13

Életpálya (Career).....	13
Életpálya-építési ismeretek oktatása (Career education)	14
Életpálya-fejlesztés (Career development).....	14
Életpályaközpont (Career centre)	14
Életpálya-menedzsment (Career management)	15
Életpálya-tanácsadás (Career counselling)	15
Életpálya-vezetési készségek (Career management skills)	15
Életpályával kapcsolatos döntéshozatal (Career decision-making)	16
Foglalkoztatási tanácsadás (Employment counselling/guidance).....	16
Foglalkoztathatóság (Employability)	16
Hatás (Impact)	17
Hatékonyság (Effectiveness)	17
Indikátor (Indicator).....	17
Információs és kommunikációs technológiák (IKT) (Information and communication technologies, ICT).....	18
Iskolából munkába való átmenet (School-to-work transition)	18
Képzésből lemorzsolódó (Drop-out)	18
Képzési tanácsadás (Educational counselling/guidance)	18
Kimenet (minőségi) (Outcome, quality).....	19
Kompetenciák önmenedzselése (Self-management of competences)	19
Koordinációs mechanizmusok (Co-ordination mechanisms).....	19
Korai iskolaelhagyó (Early school-leaver)	20
Költség-haszon elemzés (Cost-benefit analysis)	20
Kulcskompetenciák (Key competences)	20
Megerősítés, képessé tétel (Empowerment).....	21
Mentorálás (Mentoring).....	21
Mennyiségi és minőségi tények (Quantitative and qualitative evidence)	21
Minőségbiztosítás (Quality assurance)	22
Minőségi feltételek (Quality criteria)	22
Minőségmutatók (Quality indicators)	22
Minőségrendszer (Quality system).....	23
Minőségsztenderd (Quality standard)	23
Munka-alapú tanulás (Work-based learning)	23
Munkaerő-piaci információs rendszerek (Labour market information systems).....	24
Munkatapasztalat (Work experience)	24
Önismeret (Self-knowledge)	24
Önkiszolgálás (Self-service).....	24

Öntájékoztató (Self-help provision)	25
Pályainformációs rendszerek (Career information systems)	25
Pályainformációs tanácsadó (Career adviser).....	25
Pályaorientáció (Career guidance)	26
Pályaorientáció (Guidance).....	26
Pályaorientáció gazdasági és társadalmi kimenetei (Economic and social outcomes of guidance)	26
Pályaorientációs kimenetek (Guidance outcomes)	27
Pályaorientációs rendszerek (Guidance systems).....	27
Pályaorientációs szakpolitika (Guidance policy)	27
Pályaorientációs szolgáltatások (Guidance services)	27
Pályaorientációs tanácsadó (Guidance counsellor)	28
Pályatanácsadó (Career counsellor)	28
Pályaválasztás (Career choice).....	28
Portfólió (Portfolio)	29
Profilozás (Profiling)	29
Rugalmas biztonság (Flexicurity)	29
Szakmai gyakorlat (Work practice).....	30
Szakmaválasztási tanácsadás (Vocational guidance)	30
Tanácsadás (Counselling)	30
Tanácsadáshoz való hozzáférés (Access to guidance).....	30
Tanácsadás tanulási kimenetei (Learning outcomes of guidance).....	31
Távtanácsadási szolgáltatások (Distance guidance services)	31
Teljesítmény (minőségi) (Output, quality)	31
Teljesítménymérők/-mutatók (Performance measures/indicators).....	32
Tényalapú politika és gyakorlat (Evidence-based policy and practice)	32
Transzverzális készségek (Transversal skills)	32
Vállalkozói tanácsadás (Entrepreneurship guidance).....	33
Kétnyelvű Szójegyzék	34
Felhasznált irodalom	38

Köszönetnyilvánítás

Ez a Szakszótár a négy ELGPN Munkacsomag tagjai csapatmunkájának az eredménye. Külön köszönet mindazoknak, akik észrevételezték a dokumentum korábbi tervezeteit, és különösen hálásak vagyunk Bernhard

Jenschke, Susanne Kraatz és Hélia Moura hasznos javaslataiért. Köszönjük továbbá Raimo Vuorinen és Tony Watts támogatását, amelyet a Szakszótár véglegesítése során nyújtottak.

Az ELGPN Szakszótár – Bevezető

Az ELGPN Szakszótár kifejlesztésével megalkottunk egy közös fogalomtárat, valamint az ehhez kapcsolódó tanácsadási terminológiát a pályaorientációs szakpolitika fejlesztéséhez. Az ELGPN tagjai egyetértettek abban, hogy a benne található definíciókészlet segíti az *ELGPN Pályaorientációs Szakpolitikai Fejlesztés: az Európai Resource Kit* használatát. A Resource Kit célja, hogy segítséget nyújtson a szakpolitika felülvizsgálatában, valamint elősegítse az egymástól való tanulási folyamatokat mind a tagállamokon belül, mind pedig az államok között. Ugyanakkor, mivel ezen a szakterületen nem létezik olyan forrás, amely meghatározná az általános szakkifejezéseket, azt reméljük, hogy az ELGPN Szakszótár értékes munkaeszköznek bizonyul majd az ezen a területen dolgozók számára szerte az Európai Unióban.

A kritikus pont a Szakszótár megalkotásában az volt, hogy a fogalmakat, amelyek közül sokat a Resource Kit is használ, sikerüljön az élethosszig tartó pályaorientáció összefüggésében meghatározni, amely szerte az Európai Unióban megkönnyíti az LLG szakpolitika fejlesztésével kapcsolatos párbeszédet. Amennyire lehetséges, a Szakszótár már meglévő Európai Uniói meghatározásokat használ, de ezeket szükség szerint kiegészítettük és

kibővítettük, hogy relevánsak maradjanak a mindenkori tanácsadási kontextusban is. Ugyanakkor bizonyos fogalmak, amelyeket uniós határozatok és direktívák definiálnak, nem változtak.

Az élethosszig tartó tanácsadás fogalmát uniós direktívák határozzák meg, és ez adja meg az ELGPN munkájának az alapkontextusát. Ebben a Szakszótárban az élethosszig tartó pályaorientációt (lifelong guidance) illetve a pályaorientációt (guidance) választottuk ernyőfogalmaknak, amelyek alkalmasak mind az egyes tevékenységek, mind a szakterület leírására. Ugyanakkor elismerjük, hogy nincs teljes egyetértés a fogalmak használatát illetően: egyesek szívesebben használják a „career counselling” (pályatanácsadás, US) fogalmat munkájuk leírására, mint a „career guidance” (pályatanácsadás, pályaorientáció, EU) kifejezést, mások pedig vagy felváltva használják a kettőt, vagy összetett fogalomként, azaz „career guidance and counselling” (pályaorientáció és -tanácsadás) saját munkakörük meghatározására. A „counselling” fogalomnak külön definíciót alkottunk a Szakszótárban, de előfordulhat, hogy bizonyos olvasóknak eltérő elképzeléseik vannak a „counselling” és „guidance” fogalmak pontos használatáról.

Ez a Szakszótár kiegészítője más, már létező szószedeteknek, amelyek vagy kapcsolódó témákra összpontosítanak, mint az oktatás és képzés minőségének szakszótára (Cedefop, 2011), vagy amelyek a gyakorlati megvalósítókra fókuszálnak, mint a Pályaaorientációs és Tanácsadási Szakszótár, amelyet az uniós Leonardo da Vinci program keretében készítettek el.

A Szakszótár és definíciói első fokon angolul íródtak, de tisztában vagyunk vele, hogy egyes fogalmak nehezen fordíthatóak más nyelvekre bizonyos mértékű jelentésvesztés nélkül. Néhány fogalmat pedig bizonyos országokban valószínűleg specifikusabb vagy szűkebb értelemben használnak, ami a helyi viszonyokat tükrözi.

A fogalomválaszték

A Szakszótárba felvett szakkifejezéseket az ELGPN Munkacsomagok tagjai választották ki, de egyéb alapvető érdekeltsgű felekkel is tárgyaltunk az előkészítés során (pl. Cedefop, Európai Bizottság). A Szakszótárban megtalálható fogalmak a négy Munkacsomag fő témáját tükrözik:

- 1. Munkacsomag: Életpályamenedzsment-készségek
- 2. Munkacsomag: Széleskörű elérhetőség
- 3. Munkacsomag: Együttműködés és koordináció
- 4. Munkacsomag: Minősbiztosítás és ténnyalap

A Szakszótár felépítése

A Szójegyzék 75 kulcsfogalmat sorol fel, amelyeket a Resource Kit használ. Minden bejegyzés a következőképpen épül fel (ebben a sorrendben):

- a fogalom
- a fogalom meghatározása
- további megjegyzések arra nézve, hogy a kifejezés hogyan használatos a pályaaorientáció területén, valamint a definíció magyarázata
- hivatkozás a definíció forrására (amennyiben nem neveztünk meg forrást, az azt jelenti, hogy nem találtunk létező meghatározást, hanem magunk írtunk egy definíciót kifejezetten ebbe a Szakszótárba).

Ahol indokolt volt, jeleztük, ha az adott szakkifejezés egy másinak a szinonimája a Szakszótárban. A Megjegyzés rovatot pedig arra is használtuk, hogy megkülönböztessünk egymáshoz szorosan kapcsolódó szakkifejezéseket, vagy olyan fogalmakat, amelyek hasonló vagy egymást átfedő jelentéssel bírnak.

A Szakszótár fejlődése

Az ELGPN Szakszótár összeállítását eredetileg a négy ELGPN Munkacsomag tagjai kezdték meg, akik kijelölték a Szakszótár potenciális szakkifejezéseit, továbbá megalakítottak néhány definíciót és megjelöltek kulcsfontosságú hivatkozási forrásokat. Dr Charles Jacksonnak az Egyesült Királyságbeli NICEC (National Institute for Careers Education and Counselling) képviselőjének köszönhető a Szakszótár végleges, kiadható formába öntése. Egy korábbi tervezetet már benyújtottak 2012 áprilisában, Koppenhágában, az ELGPN 10. Plenáris ülésén. Ez az új változat már figyelembe veszi azokat az észrevételeket és javaslatokat, amelyek azon a találkozón hangzottak el, valamint amelyekkel azt követően az ELGPN tagjai álltak elő.

A nem-formális és informális tanulás érvényesítése (Validation of non-formal and informal learning)

Egy felhatalmazott testület által adott jóváhagyás arra nézve, hogy egy egyén tanulmányi kimenetei megfelelnek a követelményeknek. A jóváhagyás folyamata négy, egymástól jól megkülönböztethető szakaszból áll: (1) az egyén sajátos tapasztalatainak azonosítása – párbeszéd révén; (2) dokumentáció – hogy az egyéni tapasztalatok láthatóvá váljanak; (3) ezeknek a tapasztalatoknak a hivatalos kiértékelése; végül pedig (4) egy bizonyítványt, például egy részleges vagy teljes képesítést adó elismerés.

MEGJEGYZÉS:

Ez a fogalom helyettesíteni kíván három másik fogalmat: „az előzetes tapasztalati tanulás akkreditációja” (APEL); „a nem-formális és informális tanulás elismerése” (RNFIL); valamint „az előzetes tanulás beszámítása” (VPL).

Az érvényesítési folyamat gyakran kapcsolódik speciális pályaaorientációs tevékenységekhez. Célja, hogy fokozza „a pályaaorientáció szerepét az előzetes tapasztalati tanulás akkreditációja (APEL) és a munkahelyen történő formális, nem-formális és informális tanulás terén” (Pályaaorientációs Szakpolitikai Hálózat: az European Resource Kit, 2012).

Forrás: az EU által javasolt meghatározás a DG EAC-től.

Álláskeresési tréning (Job-search training)

Olyan képzés, amely segíti az embereket az állás- vagy foglalkoztatás-keresésben.

MEGJEGYZÉS:

Álláskeresési tréninget gyakran biztosítanak más pályaaorientációs tevékenységekkel együtt, és ez számos különféle szolgáltatást magában foglalhat, például: információval és tanáccsal látják el az egyént arra nézve, hogy hol találhat potenciális munkahelyeket, segítenek a jelentkezési folyamatban (pl. önéletrajzírás, jelentkezési formanyomtatványok kitöltése), és felkészítik állásinterjúkra, valamint a kiválasztási folyamat egyéb részeire (pl. tesztek kitöltése, vagy egy értékelő központban való részvétel).

Forrás:

Átmenet (Transition)

Az egyik oktatási, képzési vagy foglalkoztatási helyzetből való átmenet egy másikba. Ez jelentheti a munkaerőpiacról való kilépést munkanélküliség vagy gyermekvállalás miatt, és a foglalkoztatásba, oktatásba vagy képzésbe való visszalépést egy olyan időszak után, amelyet az egyén nem a foglalkoztatásban, oktatásban vagy képzésben töltött.

MEGJEGYZÉS:

Számos élethosszig tartó pályaaorientációs tevékenység célja a különféle átmenetek idején történő segítségnyújtás.

Ld. „iskolából munkába való átmenet” definíciója.

Forrás:

Bizonyíték, tény (Evidence)

Olyan információk sora, amelyek alátámasztanak bizonyos kutatási eredményeket illetve végkövetkeztetéseket. A bizonyítékoknak elégségesnek, kompetensnek és relevánsnak kell lenniük. Négyféle evidencia-típus van: megfigyelések (emberek vagy események közvetlen megfigyelése közben szerzett), dokumentáció (írással anyagból merített), analitikus (számítások és összehasonlítások alapján nyert) és önbevallás (felmérések során szerzett).

MEGJEGYZÉS:

A bizonyítékok számos formáját megtalálhatjuk a különböző kutatási módszereknek köszönhetően, ezeknek különböző értékű lehet az ereje és a szilárdsága. Az evidenciák ereje és szilárdsága az alkalmazott mennyiségi vagy minőségi megközelítéstől függ. Társadalmi, gazdasági és menedzsment mutatók is minősülhetnek megfelelő tényalapnak, amennyiben adekvát módon mutatnak rá a pályaaorientációs ellátás és meghatározott kimenetek (pl. oktatási vagy foglalkoztatási megtartási arány) közötti összefüggésre teljesítménymutatók és indikátorok függvényében.

Forrás: Monitoring, Evaluation and Consulting Division (MECD) Szakszótára, Egyesült Nemzetek.

Coaching (Coaching)

Olyan folyamat, amely készségfejlesztésre és viselkedésváltoztatásra irányul egy magasabb szintű teljesítmény elérése érdekében. Általában két ember között zajlik.

MEGJEGYZÉS:

Egyes szakemberek „életpálya coaching” vagy „életpálya/életviteli coaching” elnevezéssel illetik az általuk végzett munkát.

A legtöbb coaching folyamat célja javítani a vezető beosztásban dolgozók teljesítményét és fejleszteni vezetői készségeiket. A coachokat gyakran kívülről vonják be egy szervezet munkájába. Ugyanakkor egyre több munkaadó kezdi hangsúlyozni annak a fontosságát, hogy maguk a vezető beosztásban dolgozók váljanak a beosztottaik üzleti edzőjévé, megkülönböztetve ezáltal ezt a szerepet a vezető beosztásúak többi szerepétől, nevezetesen, hogy ők vezetnek, irányítanak és mentorálnak is egy személyben.

A coaching egyszerre összpontosít a teljesítményre (hogyan tudja egy adott személy képességeihez képest a legjobban elvégezni a feladatait) és a személyre (a coach úgy tekint az egyénre, mint aki fontos betekintéssel rendelkezik) (Somers, 2012).

Egyéb meghatározások:

- A coaching felszabadítja az egyénben rejlő potenciált, amely által képes maximalizálni saját teljesítményét; tanítás helyett inkább segít neki tanulni (Gallwey, 1974).
- Olyan együttműködésen alapuló, megoldásközpontú, eredmény-orientált és szisztematikus folyamat, melynek során a coach segítséget nyújt az egyén munkavégzésének, élettapasztalatainak, önképzésének és személyes fejlődésének a fokozásában (Greene & Grant, 2003).

Forrás:

Egyéni cselekvési terv (Personal action planning)

Olyan lépéseknek és szolgáltatásoknak a feltérképezése, amelyeket egy egyénnek meg kell tennie és esetleg igénybe kell vennie ahhoz, hogy elérje az előre kitűzött tanulmányi, szakmai vagy egyéni céljait. A folyamat kivitelezhető egyedül, valakivel (pl. egy pályaaorientációs tanácsadóval) együtt, de megtervezhető akár egy létező sablon alapján vagy valamilyen online eszköz felhasználásával is.

MEGJEGYZÉS:

Ez a definíció kiterjed mind az egyéni, mind a tanulmányi és szakmai célok meghatározására.

Forrás: a Pályaaorientációs és Tanácsadási Szakszótár alapján.

Egységes minőségbiztosítási keretrendszer (Common quality-assurance framework)

Közös elvek, irányvonalak, kritériumok és eszközök összessége, amelyet egy adott csoport helyi, regionális, nemzeti és nemzetközi szinten átvesz annak érdekében, hogy fejlessze és biztosítsa a pályaaorientáció kivitelezésének és a pályaaorientációs szakemberek képzettségének a minőségét.

MEGJEGYZÉS:

Egy sokkal általánosabb definíció így hangzana: közös elvek, irányvonalak, kritériumok és eszközök összessége, amelyet egy adott csoport helyi, regionális, nemzeti és nemzetközi szinten átvesz a szolgáltatások minőségének biztosítása érdekében.

Forrás: a Cedefop alapján (2011).

Együttműködési mechanizmusok (Co-operation mechanisms)

Olyan folyamatok, szisztémák vagy szervezeti struktúrák, amelyek megkönnyítik az emberek vagy szervezetek együtt munkálkodását.

MEGJEGYZÉS:

Az élethosszig tartó pályaaorientáció során szükség van a partnerek közötti együttműködésre, meglévő keretek között. Ez lehet természetesen nagymértékben informális jellegű, vagy olyan együttműködési megállapodáson alapuló, amelynek értelmében a partnerek megtartják döntéshozatali jogkörüket.

Az együttműködési mechanizmusok számos helyzetet lefedhetnek, például a nemzeti határokon átnyúló oktatás/képzés különböző szintjei közötti, vagy az oktatás és a munkaerőpiac közötti együttműködést. Továbbá kiterjedhet a tevékenységük a különböző körülmények között dolgozó egyének közötti, illetve azon szervezetek közötti együttműködés kiépítésére, amelyeknek ezek az egyének dolgoznak.

Forrás:

Esetkezelés (Case management)

Egy együttműködést igénylő folyamat, amely felméri, megtervezi, végrehajtja, koordinálja, ellenőrzi és értékeli azokat a lehetőségeket és szolgáltatásokat, amelyek nélkülözhetetlenek egy egyén egészségével, szociális ellátásával, oktatásával és foglalkoztatásával kapcsolatos szükségleteinek a betöltéséhez, és amely a kommunikáció és a rendelkezésre álló erőforrások alkalmazása révén minőségi, költséghatékony eredményeket ér el.

MEGJEGYZÉS:

A kifejezést eredetileg egyének és családok egészségügyi igényeinek kezelésével kapcsolatosan használták.

Az egyéni esetkezelés a munkanélküliség csökkentését célzó preventív stratégiák középpontjában áll. Ez úgy érhető el, ha sikerül megtalálni a szükséges, személyre szabott intervenciók intézkedéseket, és meghatározni minden egyes ügyfél célzott segítségnyújtási igényeit.

Forrás: Esettanulmányi Egyesület, Egyesült Királyság.

E-tanácsadás (E-guidance)

IKT segítségével véghezvitt tanácsadás vagy pályaeorientációs tevékenység pályaeorientációs tanácsadó közvetlen bevonásával vagy anélkül. Gyakran használik az interneten keresztül történő tájékoztatás, vagy önértékelési eszközök és feladatok internetes használatának leírására.

MEGJEGYZÉS:

Az e-tanácsadás fogalma kiterjed minden olyan jellegű pályaeorientációs tevékenységre és szolgáltatásra, amely az IKT minden formáját használja, például:

Online pályaeorientáció

IKT technológiát alkalmazó pályaeorientációs szolgáltatás, számítógéppel vagy valamilyen hasonló elektronikus eszközzel, pl. mobiltelefonon keresztül. A szolgáltatás tartalmazhatja egy pályaeorientációs szakemberrel való kapcsolatfelvételt e-mail, webchat, sms vagy szociális média (pl. Facebook) révén. Gyakran használik az interneten keresztül történő tájékoztatás, vagy önértékelési eszközök és feladatok internetes használatának leírására.

Telefonos pályaeorientáció

Pályaeorientációs szolgáltatás biztosítása telefonon keresztül. A szolgáltatás keretein belül lehetőség nyílik egy pályaeorientációs szakemberrel való telefonos konzultációra, vagy ritkább esetben előre rögzített tájékoztatás igénybevétele. Hasonló szolgáltatásokat kínál a webchat, sms és az internet.

Webs pályaeorientáció

Pályaeorientációs tevékenység az interneten keresztül IKT segítségével, amely tartalmazhat tájékoztatást, önszerző anyagok és eszközök használatát, valamint még interaktívabb tevékenységeket, mint például fórumokon vagy vitafórumokon való részvételt, vagy e-mailen keresztül illetve web-alapon történő megbeszélést egy pályaeorientációs munkatárssal.

Forrás:

Élethosszig tartó pályaeorientáció (Lifelong guidance)

Olyan tevékenységek összessége, amelyek bármilyen korosztályhoz tartozó állampolgárok számára, életük bármely pontján lehetővé teszik, hogy felmérjék képességeiket, kompetenciáikat és érdeklődésüket; hogy észszerű oktatási, képzési és foglalkoztatási döntéseket hozzanak; valamint, hogy menedzselni tudják egyéni életútjukat a tanulás, munka és egyéb olyan területeken, ahol ezeket a képességeket és kompetenciákat sajátíthatják el vagy használhatják.

MEGJEGYZÉS:

Ez a pályaeorientáció egy olyan megközelítése, amely nem úgy tekint rá, mint egy egyszeri vagy egy adott időpontban végbemenő tevékenység. Inkább arra törekszik, hogy a pályaeorientációs tevékenységek proaktív, előrelátóan cselekvő módon legyenek elérhetőek, ne csak az egyén életének átmeneti szakaszaiban, hogy az egyén egész életén keresztül igénybe vegye a pályaeorientációs tevékenységeket (tehát bármely életszakaszban), amely egy élethosszig tartó perspektívát igényel (a korai iskolás évektől a dolgozó és nem dolgozó életszakaszig).

Az élet teljes körére kiterjedő pályaeorientáció az élethosszig tartó pályaeorientáció egyik dimenziója, mint ahogyan az élet teljes körére kiterjedő tanulás az élethosszig tartó tanulás egyik dimenziója. Az élet teljes körére kiterjedő pályaeorientáció lehet formális, nem-formális vagy informális, és a mindennapi életre jellemző (személyes, társadalmi vagy szakmai) tevékenységek teljes körét lefedheti bármely ágazatban (oktatás, alapképzés, foglalkoztatás és folyamatos képzés) és bármely életszakaszban.

Forrás: Európa Tanács (2008).

Élethosszig tartó tanulás (Lifelong learning)

Egy egész életen át tartó, minden tanulási tevékenységet magában foglaló tevékenység, amelynek eredményeképpen fejlődik az egyén ismerete, know-how-ja, készségei, kompetenciái és/vagy képesítései személyes, társadalmi vagy szakmai okok miatt.

MEGJEGYZÉS:

Az élet teljes körére kiterjedő tanulás olyan formális, nem-formális vagy informális tanulás, amely a mindennapi életre jellemző (személyes, társadalmi vagy szakmai) tevékenységek teljes körét lefedheti az élet bármely szakaszában.

Forrás: Cedefop alapján (2004).

Életpálya (Career)

Egy személy életén átívelő munkahelyi szerepek és egyéb életszerepek egymásra gyakorolt hatása, beleértve, hogy az adott személy miként találja meg az egyensúlyt a fizetett és fizetetlen munkafeladatai között, valamint mennyi időt és energiát szán tanulásra és továbbképzésre.

MEGJEGYZÉS:

A fő kérdés az, hogy a meghatározás kizárólag a foglalkoztatásra, vagy a foglalkoztatásra és képzésre koncentrál, vagy a legszélesebb körű koncepciót alkalmazza, beleértve a munkán kívüli tevékenységeket is.

A tudományos irodalomban rengeteg definíció létezik az életpálya fogalmának meghatározására, például:

- egy személy munkatapasztalatainak idővel fejlődő sorozata (Arthur et al. 1989);
- az életpálya a foglalkoztatással kapcsolatos pozíciók, szerepek, tevékenységek és tapasztalatok sorozata egy személy életében (Arnold 1997);
- az életpálya általában véve életszerepekre és életmódra összpontosít, míg egy foglalkozás az életpálya csak egy részének tekinthető (Hansen & Gysbers 1975);
- egy egyén élethosszig tartó előmenetele a tanulás és munka területén (Watts 1998).

Egyéb meghatározások:

Különféle társadalmi jelentőségű emberi szerepek sorozata, amelyek az egyén munkájából, tanulásából, önkifejezéséből és szabadidős tevékenységeiből származnak, és átívelnek az egyén munkában töltött évein, munkahelyein, beosztásain és eredményein (Pályaaorientációs és Tanácsadási Szakszótár, dátum nélkül).

Az életpálya (fizetett és fizetetlen) foglalkozások sorozata és variációja, amelyet valaki egész életén át vállal. Még általánosabban szólva, az életpálya magában foglalja az életszerepeket, szabadidős tevékenységeket, tanulást és munkát (Sydney-i Egyetem Életpálya Központja, Életpályával kapcsolatos fogalmak szakszótára, dátum nélkül).

Az életpálya egy életmóddal kapcsolatos koncepció, amely magában foglalja a munka, tanulás és szabadidős tevékenységek sorozatát, amelyet egy egyén végez egy életen át. Minden egyes személy életpályája más, dinamikusan fejlődő és egész életén át kibontakozó. Az életpályához tartozik az is, hogy valaki hogyan találja meg az egyensúlyt a fizetett és fizetetlen munkafeladatai, valamint egyedi életszerepei között (Kanadai Életpálya Fejlesztési Alapítvány, 2002).

Forrás: az UNESCO (2002) alapján.

Életpálya-építési ismeretek oktatása (Career education)

Minden olyan program és tanulási tevékenység, amely segíti az embereket a saját életpályájuk és életútjuk alakításához szükséges készségek elsajátításában, mint például a pályaválasztási információkhoz és tanácsadáshoz való hozzáférés, és azok eredményes használata.

MEGJEGYZÉS:

Egyéb meghatározások:

- Az oktatási intézmények, szülők és a társadalom szisztematikus együttműködése annak érdekében, hogy a fiatalok és a felnőttek olyan készségekre és tudásra tegyenek szert, amelyek segítségével ésszerű szakmai döntéseket hozhatnak (Pályaaorientációs és Tanácsadási Szakszótár).
- Olyan ismeretek, készségek és attitűdök kifejlesztése az oktatás és képzés során szerzett tanulási tapasztalatok pontosan megtervezett programja révén, amelyek segítségével a diákok magalapozott döntéseket hozhatnak tanulmányi és/vagy munkalehetőségekkel kapcsolatosan, és amelyek hatékony részvételt biztosítanak számukra a munka világában (Ausztrália Foglalkoztatási, Oktatási, Képzési és Ifjúsági Ügyekért Felelős Miniszteri Tanácsa, 1998.)

Forrás: Pályaaorientációs Intézet: Életpálya-építési Ismeretek Bizottsága.

Életpálya-fejlesztés (Career development)

A tanulás, munka, kikapcsolódás és az ezek közötti átmenetek menedzselésének élethosszig tartó folyamata annak érdekében, hogy az egyén élete egy egyénileg meghatározott, fejlődő jövő felé haladjon.

MEGJEGYZÉS:

Az életpálya-fejlesztés alatt gyakran a folyamat kimenetét is értjük.

További definíciók:

- Gazdasági, szociológiai, pszichológiai, pedagógiai, fizikai és véletlen tényezők teljes összefüggése, amelyek együttesen alakítják egy egyén életpályáját (Sears, 1982).
- Egy egyén életpályájának alakulását megelőző folyamatos tervezés, tapasztalatokat és bármilyen megkezdett képzést alapul véve annak érdekében, hogy az egyén magasabb képesítéseket kapjon, vagy újabb képesítéseket szerezzen (UNESCO).

Forrás: a Pályaaorientációs és Tanácsadási Szakszótár és a Kanadai Életpálya Fejlesztési Alapítvány (2002) alapján.

Életpályaközpont (Career centre)

Az a hely, ahol az emberek pályaaorientációs szolgáltatásban részesülnek.

MEGJEGYZÉS:

Egy életpályaközpont különféle szolgáltatásokat és beavatkozásokat kínálhat, amelyek között találhatunk önsegítő anyagokat (pl. könyveket, információforrásokat, vagy IKT-alapú életpálya-támogatáshoz való hozzáférést), valamint egy pályatanácsadó által nyújtott személyes támogatást.

Célul lehetne kitűzni akár egy virtuális életpályaközpont, azaz egy online életpályaportál létrehozását is, mint az életpályaközpontok egy bizonyos típusát.

Forrás:

Életpálya-menedzsment (Career management)

Életpályával kapcsolatos tervek folyamatos előkészítése, végrehajtása és nyomon követése.

MEGJEGYZÉS:

Néha az egyének önállóan menedzselik saját életpályájukat, de bizonyos helyzetekben másokat is bevonnak, például az egyén munkáltatóját, aki együttműködik az egyénnel.

Forrás: Storey alapján (1976).

Életpálya-tanácsadás (Career counselling)

Egy pályaaorientációs tanácsadó és egy egyén közötti interakció.

Olyan egyéni vagy csoportos folyamat, amely hangsúlyozza az öntudatosság és a megértés fontosságát, és elősegíti egy kielégítő és értelmes magánélet/munka egyensúly megtalálását, amely a tanulással, munkával és ezek átmeneti állapotaival kapcsolatos döntések, valamint az egész élet során változó munka- és tanulási környezetre adott válaszreakciók kezelésének az alapja.

MEGJEGYZÉS:

További definíciók:

- Az életpálya-tanácsadás segíti felismerni egy egyén készségeit, érdeklődési köreit, meggyőződéseit, értékeit, munkavégzési szokásait és személyes tulajdonságait, ezáltal megteremtve minden résztvevő számára a lehetőséget, hogy kielégítő életet éljen egy folyamatosan változó munkakörnyezetben (Krumboltz & Worthington, 1999).
- Az életpálya-tanácsadási folyamat arra ösztönzi az egyént, hogy ne csupán válassza az életpályát, hanem maga építse azt fel (Watts, 2000).

Forrás: a Pályaaorientációs és Tanácsadási Szakszótár és a Kanadai Életpálya Információs Társulás (2006) alapján.

Életpálya-vezetési készségek (Career management skills)

Olyan kompetenciák, amelyek lehetővé teszik egy egyén (vagy csoport) számára, hogy strukturált módon gyűjtsön, elemezzen, szintetizáljon és rendszerezzen önmagával, oktatással és foglalkoztatással kapcsolatos információkat, valamint döntések meghozatalához és kivitelezéséhez, illetve átmeneti állapotok kezeléséhez szükséges készségek összessége.

MEGJEGYZÉS:

Az életpálya-vezetési készségek olyan életvitelhez, tanuláshoz, képzéshez és foglalkozáshoz kapcsolódó készségek, amelyek révén az emberek hatékonyan tudják fejleszteni és menedzselni életpályájukat.

Forrás: Európai Pályaaorientációs Szakpolitikai Hálózat (2010).

Életpályával kapcsolatos döntéshozatal (Career decision-making)

Adott életpálya-lehetőségek közötti választás folyamata.

MEGJEGYZÉS:

Ez a meghatározás nem írja le a folyamat természetét (pl. ésszerű, logikai, stb.), amely elvezetett a döntéshozatalhoz, sem a figyelembe vett szempontokat (pl. egyéni, munkahelyi jellemzők, stb.). Egy másik lehetséges meghatározás, amely ezeket az alkotóelemeket is tartalmazza:

- Olyan lépések logikai sorozatának eredményeképpen előálló opció kiválasztása, amelyek segítségével egyéni célokat és szervezeti fejlesztési/munkaerő-piaci igényeket lehet azonosítani és egymáshoz rendelni (Pályaaorientációs és Tanácsadási Szakszótár).

Forrás:

Foglalkoztatási tanácsadás (Employment counselling/guidance)

Olyan jellegű tanácsadás vagy pályaaorientációs tevékenység, amely a következő területek közül céloz meg egyet vagy akár többet: életpályával vagy foglalkozással kapcsolatos döntéshozatal, készségek fejlesztése, álláskeresés és a foglalkoztatás fenntartása. Feladatai közé tartozik a kiértékelés, cselekvési tervek felállítása és véghezvitele, nyomon követés és értékelés.

MEGJEGYZÉS:

A foglalkoztatási tanácsadás célja az ügyfél foglalkoztathatóságának valamint a munkaerőpiacon való önállóságának a fejlesztése.

Forrás: Kanadai Életpálya Információs Társulás (2006) és Pályaaorientációs és Tanácsadási Szakszótár.

Foglalkoztathatóság (Employability)

Olyan tényezők kombinációja, amelyek lehetővé teszik egy egyén számára, hogy jó úton haladjon a foglalkoztatás felé, vagy bekerüljön a foglalkoztatásba, megmaradjon benne, és előrelépjen életpályáján. Egy személy foglalkoztathatósága a következő tényezőktől függ: (a) egyéni tulajdonságok (beleértve a megfelelő ismereteket és készségeket); (b) hogyan jelennek meg ezek az egyéni tulajdonságok a munkaerőpiacon; (c) a környezeti és társadalmi kontextus (milyen ösztönzések és lehetőségek segítenek az egyénnek tudása és készségei felfrissítésében és érvényesítésében); végül pedig (d) a gazdasági környezet.

MEGJEGYZÉS:

Az élethosszig tartó pályaaorientációs tevékenységek, főként a foglalkoztatási tanácsadás és a pályaaorientáció, gyakran összpontosítanak a foglalkoztathatóságra.

Forrás: a Scottish Executive (2007) valamint Tamkin & Hillage (1999) alapján.

Hatás (Impact)

Általános fogalom programok, irányelvek vagy társadalmi-gazdasági változások hatásának leírására. Egy hatás lehet pozitív vagy negatív, illetve előre látható vagy előre nem látható.

MEGJEGYZÉS:

A pályaaorientáció hatásai a következők lehetnek:

- megnövekedett elégedettség a munkával;
- kisebb mértékű lemorzsolódás/az állásmegtartás fokozódása;
- életpálya-menedzsmenttel kapcsolatos készségek fejlődése;
- egyéb társadalmi és gazdasági előnyök.

Forrás: Cedefop (2011).

Hatékonyság (Effectiveness)

Annak felmérése, hogy egy szakpolitika vagy beavatkozás elérte-e a céljait, a költségekre való hivatkozás nélkül.

MEGJEGYZÉS:

Fontos megkülönböztetni az eredményességtől, amelyet általánosan úgy határozhatunk meg, mint az elért eredmények (output) és a felhasznált erőforrások (input) közötti kapcsolatot. Pályaaorientációs kontextusban fontos különbséget tenni az egyén illetve a szolgáltatást biztosító szervezet (munkaadó, pályaaorientációs szolgáltató) szemszögéből mért hatékonyság között. Hatékonyságot társadalmi szinten is lehet mérni.

Forrás: Cedefop (2011).

Indikátor (Indicator)

Olyan minőségi vagy mennyiségi tényező vagy változó, amely egyszerű és megbízható eszközként méri a teljesítményt, válaszol egy adott beavatkozás okozta változásokra, vagy segíti egy fejlesztési tényező teljesítményének a kiértékelését.

MEGJEGYZÉS:

Olyan fejlesztendő illetve régóta alkalmazott indikátorok, amelyek kiértékelik mind a pályaaorientációs tevékenységeket, mind magukat a pályaaorientációs szolgáltatásokat, ezáltal fontos részét képezve az élethosszig tartó pályaaorientáció fejlődésének.

Ld. „minőségi mutatók”.

Forrás: OECD (2010).

Információs és kommunikációs technológiák (IKT) (Information and communication technologies, ICT)

Olyan technológiák, amelyek gondoskodnak az információk elektronikus beviteléről, tárolásáról, visszakereséséről, feldolgozásáról, átviteléről és terjesztéséről.

MEGJEGYZÉS:

Az IKT-alapú eszközök használata egyre elterjedtebb a pályaaorientáció területén. Így például sok életpálya információs rendszer épül IKT-ra. Az IKT és az ehhez kapcsolódó technológiák alátámasztják az e-tanácsadást, távolsági tanácsadási szolgáltatásokat, illetve az online és web-alapú tanácsadást.

Ld. „e-tanácsadás”.

Forrás: Cedefop (2004).

Iskolából munkába való átmenet (School-to-work transition)

Az a folyamat, amelynek során valaki átkerül az oktatásból vagy képzésből a foglalkoztatásba, beleértve azt az időszakot, míg ez a változás megtörténik.

MEGJEGYZÉS:

Számos pályaaorientációs tevékenységet arra terveztek, hogy segítsék az embereket ebben a lépésben.

Az oktatás és foglalkoztatás közötti átmenet egy igen összetett folyamat (összekapcsolódási útvonal, a foglalkoztatás típusa – beleértve annak szintjét és a betöltött státuszt – valamint az időtartam). Az integráció több tényezőtől függ: nem, életkor, iskolai végzettség, foglalkoztatáspolitikai, pályaaorientációs és tanácsadási biztosítása, stb.

Ld. „átmenet” definícióját.

Forrás: Cedefop (2008a) alapján.

Képzésből lemorzsolódó (Drop-out)

Képzésből lemorzsolódó az a személy, aki visszalépett tanulmányaitól vagy egy képzési programtól anélkül, hogy befejezte volna azt.

MEGJEGYZÉS:

A „képzésből lemorzsolódó” kifejezés egy sokkal általánosabb fogalom, ezáltal megkülönböztetendő a „korai iskolaelhagyó” fogalmától, amelynek uniós kontextusban specifikus jelentése van. Ld. definícióját lejjebb.

Forrás: Cedefop (2008a) alapján.

Képzési tanácsadás (Educational counselling/guidance)

Segítségnyújtás egy egyén számára abban, hogy kifejtthesse személyes oktatási kérdéseit és tapasztalatait, és hogy megfelelő oktatási döntéseket hozzon.

MEGJEGYZÉS:

Néha szélesebb tevékenységkört írnak le vele: ide tartozhat a tanulók vagy diákok tanácsadása oktatási folyamatuk, életpálya-lehetőségeik, vagy személyes nehézségeik vagy aggodalmaik tekintetében (UNESCO).

Forrás: a Pályaaorientációs és Tanácsadási Szakszótár alapján.

Kimenet (minőségi) (Outcome, quality)

Hosszú távú, pozitív vagy negatív társadalmi-gazdasági változás vagy hatás, amely direkt vagy indirekt módon jelenik meg valamilyen beavatkozással kapcsolatos bevitel, tevékenységek vagy teljesítmény következtében.

MEGJEGYZÉS:

Az élethosszig tartó pályaaorientációs kontextusban általánosan elterjedt a „kimenet” szó használata annak a hatásnak a leírására, amit egy adott szolgáltatás gyakorolt az ügyfélre, vagy a tágabb közösségre vagy gazdaság egészére. Ebben az értelemben a „kimenet” szó valójában egy szolgáltatás „hatását” (impact) vagy a „hatás mértékét” jelenti, azaz azok a tanulási, illetve társadalmi és/vagy gazdasági kimenetek, amelyeket az egyén elért.

A „kimenet” (outcome) és „teljesítmény” (output) fogalmak azokra az előre megtervezett hatásokra vagy végeredményekre vonatkoznak, amelyeket egy projektnek vagy szolgáltatásnak el kell érnie.

Forrás: Cedefop (2011).

Kompetenciák önmenedzselése (Self-management of competences)

Az egyén felelősséget vállal saját kompetenciái fejlesztésére, és ezekről akár feljegyzéseket vagy naplót készít, pl. portfólió formájában.

MEGJEGYZÉS:

Az élethosszig tartó pályaaorientáció gyakori célkitűzése, hogy az egyén vállaljon felelősséget saját kompetenciáinak a menedzselésére.

Forrás:

Koordinációs mechanizmusok (Co-ordination mechanisms)

Olyan folyamatok, szisztémák vagy szervezeti struktúrák, amelyek megkönnyítik az emberek vagy szervezetek számára a munkájuk vagy különféle beavatkozások közös koordinációját.

MEGJEGYZÉS:

Az élethosszig tartó pályaaorientációs tevékenységek koordinációjához nagy valószínűséggel szükség van egy működési hatáskörrel és finanszírozással (és esetleg szerződéssel vagy törvényi meghatalmazással) rendelkező koordinációs struktúrára. A nemzeti fórumok létesítése azt a célt szolgálta többek között, hogy ösztönözzék az élethosszig tartó pályaaorientációs tevékenységek koordinációját.

A koordinációs munkák egyik részfeladata lehetne a különböző tevékenységek elvégzéséhez kötött felelősség megosztása egy életpálya-tevékenységekkel kapcsolatos program során.

Forrás:

Korai iskolaelhagyó (Early school-leaver)

Korai iskolaelhagyó az a személy, aki a törvényben foglalt tankötelezettség felső korhatárának elérése előtt visszalépett tanulmányaitól vagy egy képzési programtól, vagy abbahagyta anélkül, hogy teljesítette volna azokat.

MEGJEGYZÉS:

Európai Unió kontextusban ennek a fogalomnak speciális technikai értelme van. A korai iskolaelhagyók arányát a 18-24 évesek körében vizsgálják, és azok tartoznak ide, akik csak alsó középfokú végzettséggel vagy ennél is kevesebbel rendelkeznek, és nem vesznek már részt oktatásban vagy képzésben. A korai iskolaelhagyók tehát azok, akik csak óvodai, alapfokú, alsó középfokú vagy rövid ideig, kevesebb, mint 2 évig tartó felső középfokú oktatásban vettek részt (ISCED 0, 1, 2 vagy rövid ideig tartó 3c), valamint ide tartoznak azok is, akik csak szakmai előképzésben vagy olyan szakmai képzésben vettek részt, amely nem adott felső középfokú minősítést.

A korai iskolaelhagyókat meg kell különböztetni a képzésből lemorzsolódóktól, amely egy sokkal általánosabb kifejezés.

Forrás: Az Európa Tanács Javaslat a Korai Iskolaelhagyással Kapcsolatban (2011).

Költség-haszon elemzés (Cost-benefit analysis)

Egy pályaaorientációs szolgáltatás vagy egy konkrét pályaaorientációs tevékenység költségeinek és hasznának – valamint az adott szolgáltatás vagy tevékenység értékének – az összehasonlító elemzése abból a célból, hogy ki lehessen választani az anyagilag leginkább előnyös megoldást.

MEGJEGYZÉS:

A költség-haszon elemzés a különböző típusú, életpályával kapcsolatos beavatkozásokra fordított befektetések költség-hatékonyságának és társadalmi megtérülésének egy lehetséges kiértékelési és mérési módja.

Forrás: a Cedefop (2011) alapján.

Kulcskompetenciák (Key competences)

Azon alapvető és új alapvető készségek összessége, amelyek szükségesek a mai társadalomban való életvitelhez. Az Európai Bizottság az élethosszig tartó tanuláshoz szükséges kulcskompetenciák ajánlásakor nyolc kulcskompetenciát határoz meg: anyanyelvi kommunikáció, idegen nyelvi kommunikáció, matematikai kompetencia és alapvető természettudományi és technológiai kompetenciák, digitális kompetencia, a tanulás tanulása, személyközi és állampolgári kompetenciák, kezdeményező-készség és vállalkozói kompetencia, valamint kulturális tudatosság és kifejező-készség.

MEGJEGYZÉS:

Fontos megjegyezni, hogy ugyanezt a fogalmat használják egy bizonyos álláshoz szükséges kompetenciák meghatározásánál is, vagy olyan kompetenciák esetében, amelyeket a legkritikusabbnak tartanak a munkahelyi teljesítménynél.

Forrás: Cedefop (2008a).

Megerősítés, képessé tétel (Empowerment)

Az a folyamat, amelynek eredményeképpen az emberek ösztönzést nyernek és képessé válnak nagyobb felelősséget vállalni a saját életük és életpályájuk irányításában azáltal, hogy nagyobb önbizalmat nyernek saját képességeiket illetően.

MEGJEGYZÉS:

A pályaaorientáció célja felhatalmazni az embereket arra, hogy kompetenssé váljanak saját tanulmányaik és életútjuk megtervezésére és irányítására, valamint az életpályájukkal kapcsolatos átmenetek kivitelezésére.

A megerősítés az egyének képessé tétele arra, hogy a kezükbe vegyék, és teljes mértékben kihasználják ismereteiket, energiáikat és ítélőképességüket.

A fogalom egyének és közösségek esetében is használható.

Forrás:

Mentorálás (Mentoring)

Olyan fejlesztési kapcsolat, amely elősegíti mind az egyén személyes növekedését, mind szakmai előmenetelét.

MEGJEGYZÉS:

A mentorálás életpályával kapcsolatos és pszichoszociális funkciókkal is rendelkezik. Az életpályával kapcsolatos funkciók közé tartozik a szponzorálás, coaching, védelem, expozíció és kihívást jelentő munka. A pszichoszociális funkciók pedig a szerepmodellezés, tanácsadás, elfogadás és megerősítés, valamint a barátság.

A klasszikus mentorálás általában egy idősebb/tapasztaltabb személy és egy fiatalabb/kevésbé tapasztalt személy közötti kapcsolatot jelent.

Forrás: Kram (1985).

Mennyiségi és minőségi tények (Quantitative and qualitative evidence)

Számszerű információk mennyiségi bizonyítékokat, tényeket képeznek, míg a minőségi tények megfigyelésekre és ítéletalkotásra épülnek, és jelentésekkel foglalkoznak. Minőségi tények általában szakértőktől, vagy olyan személyektől származnak, akiket képzettségük vagy munkatapasztalataik alapján megfelelően felkészültnek tartanak ilyen jellegű értékelések megállapítására.

MEGJEGYZÉS:

Pályaaorientációs kontextusban számszerű tény lehet például a szolgáltatást igénybe vevő ügyfelek száma, a szolgáltatással való elégedettségüket jelző értékelések, vagy azok száma, akik el tudtak helyezkedni valamilyen munkában. Minőségi bizonyítékokat ezzel szemben olyan felmérésekből nyerhetünk például, amelyeket egy független kutató végzett bizonyos szolgáltatásokat használó ügyfelek elégedettségével kapcsolatban.

Forrás:

Minősegbiztosítás (Quality assurance)

Bizonyos intézkedések (tervezés, kivitelezés, értékelés, jelentés, minőségfejlesztés) végrehajtása, amelyek biztosítják, hogy a pályaaorientációs tevékenységek minősége (a programok tartalma, illetve a kimenetek megtervezése, felmérése és érvényesítése, stb.) megfeleljen az érintettek elvárásainak.

MEGJEGYZÉS:

A pályaaorientáció minőségének biztosítása általában abból áll, hogy segítenek minden alkalmazottnak megérteni a vele szemben támasztott követelményeket, elérhetővé teszik a sikeres tanácsadáshoz szükséges erőforrásokat (beleértve a megfelelően képzett munkaerőt), valamint, rendszeresen és szisztematikusan felülvizsgálják a szolgáltatás kivitelezési módját, hogy megtalálják a fejlesztésre szoruló területeket. Számos olyan függetlenül akkreditált minőségsztenderd létezik (pl. a személyzet szükségsszerű továbbképzése), amelyek segítségével megoldható a szervezeti minősegbiztosítás.

Ld. még „minőségrendszer”.

Forrás: Cedefop (2011) alapján.

Minőségi feltételek (Quality criteria)

Független sztenderdek a pályaaorientációs szolgáltatás minőségének mérésére.

MEGJEGYZÉS:

A minőségi mutatók olyan indikátorok, amelyek segítségével megállapítható, hogy egy pályaaorientációs szolgáltatás vagy tevékenység minősége megfelelő vagy nem.

Ld. „minősegbiztosítás”, „minőségmutatók”, „minőségsztenderd” és „minőségrendszer” definícióit.

Forrás:

Minőségmutatók (Quality indicators)

Hivatalosan elismert számítások és arányszámok, amelyek mércéül szolgálnak a minőség megítélésére és kiértékelésére.

MEGJEGYZÉS:

A minőségmutatók olyan statisztikai intézkedések, amelyek egyfajta jelzésül szolgálnak az elért eredmény minőségét illetően. Ugyanakkor néhány minőségmutató a folyamat minőségére is utalhat.

Olyan evidencia, amelynek segítségével kimutatható, hogy egy adott pályaaorientációs szolgáltatás megfelel-e az előírt minőségi követelményeknek.

Ld. „minősegbiztosítás”, „minőségi feltételek”, „minőségsztenderd” és „minőségrendszer” definícióit.

Forrás: Van den Berghe (1996).

Minőségrendszer (Quality system)

A minőség fenntartásához szükséges szervezeti felépítés, eljárások, folyamatok és erőforrások. A minőségrendszer jelöli ki az elérhető szolgáltatások tervezésének, kivitelezésének és kiértékelésének, valamint a megfelelő minőségbiztosítás és -ellenőrzés elvégzésének a kereteit.

MEGJEGYZÉS:

Ld. „minőségbiztosítás”, „minőségi feltételek”, „minőségmutatók” és „minőségsztenderd” definícióit.

Forrás: ISO (1994); MassDEP.

Minőségsztenderd (Quality standard)

Konszenzus alapján kidolgozott, mérhető műszaki előírások, amelyeket egy regionális, nemzeti és nemzetközi szinten elismert, megfelelő szakértelemmel rendelkező szervezet elfogadott. A minőségsztenderdek célja a pályaaorientációs ráfordítások és/vagy eredmények optimalizálása.

Olyan sztenderdek, amelyeket egy szervezet az összes kulcsfontosságú üzleti tevékenysége számára előír, hogy az adott tevékenységeket végző alkalmazottak számára is egyértelműek legyenek a szervezet elvárásai, valamint az ügyfél is tisztában legyen azzal, hogy mire számíthat az adott szolgáltatás igénybevételekor.

MEGJEGYZÉS:

A minőségsztenderdek egy szolgáltatás átfogó minőségbiztosítási rendszerének fontos jellemzői, a kritériumok pedig olyan meghatározott részletek, amelyek teljesülése révén elérhetőek a kitűzött sztenderdek. Ebbe beletartoznak a tények olyan meghatározott minőségmutatói, amelyek megmutatják, hogy a szolgáltatás megfelel-e az előírt kritériumoknak.

A minőségsztenderdek az életpálya szektorban a pályaválasztási szakemberek és egyéb érintett személyek által kifejlesztett rendszerekre és folyamatokra vonatkoznak:

- jellemzőek az adott életpálya szektorra, tagjaira és szolgáltatásaira;
- elismerik a pályaválasztási szakemberek sokrétű készségét és tudását;
- irányítják a szakemberek felvételét a szektorba;
- alapot képeznek a pályaválasztási szakemberek továbbképzésének a megtervezéséhez;
- biztosítják a szolgáltatás minőségét a nyilvánosság illetve az ágazatban érdekelt felek számára;
- egy általánosan elfogadott terminológiát hoznak létre az ágazat számára

(a kanadai Életpálya-fejlesztési Irányelvek és Sztenderdek Nemzeti Operatív Bizottsága, 2004 alapján).

Ld. „minőségbiztosítás”, „minőségi feltételek”, „minőségmutatók” és „minőségrendszer” definícióit.

Forrás: Cedefop (2003) alapján.

Munka-alapú tanulás (Work-based learning)

Ismeretek és készségek szakmai környezetben történő elsajátítása – és azok későbbi átgondolása – általában egy munkahelyen történő feladatok végrehajtása révén.

MEGJEGYZÉS:

A munkaalapú tanulás akkreditációja gyakran az élethosszig tartó pályaaorientációs tevékenységekhez kapcsolódik.

Forrás: Cedefop (2011) alapján.

Munkaerő-piaci információs rendszerek (Labour market information systems)

A munkaerőpiac és/vagy szakmák és munkahelyek állapotáról szóló információk összegyűjtését, rendszerezését és továbbadását szabályozó rendszerek, mechanizmusok vagy folyamatok. Mindez magában foglalja a munkaerőpiacon, foglalkoztatásban, munkahelyeken és szakmákban végbemenő változások feljegyzését is.

MEGJEGYZÉS:

Az ilyen rendszerek sok esetben IKT-rendszerekhez kapcsolódó adatbázisokat tartalmaznak, és elérhetőek interneten keresztül. Általában arra tervezték ezeket, hogy pályatanácsadók és – önkiszolgáló módon – ügyfelek használják őket.

Forrás:

Munkatapasztalat (Work experience)

Az egyén munkával töltött élete során szerzett ismeretei, készségei és kompetenciái.

Ez a fogalom vonatkozik a rövid ideig tartó, munka-alapú tanulásra is (amikor az egyén az adott szakmához kapcsolódó oktatási vagy képzési programban vesz részt), illetve arra az időszakra, amikor gyakornokként dolgozik, hogy tapasztalatot szerezzen egy adott foglalkozásról vagy munkáról.

MEGJEGYZÉS:

Fontos különbséget tenni a kétféle jelentés között.

Ld. „munka-alapú tanulás”.

Forrás: a Pályaaorientációs és Tanácsadási Szakszótár alapján.

Önismeret (Self-knowledge)

Egy egyén ismerete saját magáról.

MEGJEGYZÉS:

A pályatanácsadás fontos feladatnak tartja az önismeret/öntudatosság fejlesztését: sok életpályával kapcsolatos foglalkozás célja az önismeret elmélyítése.

Forrás:

Önkiszolgálás (Self-service)

A pályaaorientációs szolgáltatások biztosítása olyan módon, amikor az ügyfél maga dönti el, hogy mely pályaaorientációs szolgáltatásokat, beavatkozásokat vagy tevékenységeket választja.

MEGJEGYZÉS:

Egyes helyeken ez úgy történik, hogy az ügyfél információkat oszt meg magáról, majd automatikusan azokhoz a szolgáltatásokhoz irányítják, amelyek alkalmasak lehetnek számára. Ez a megközelítés különösen akkor gyakori, ha a pályaaorientációs szolgáltatás részben vagy egészben online módon történik.

Forrás:

Öntájékozódás (Self-help provision)

A pályaaorientációs szolgáltatások olyan jellegű biztosítása, amelynek során az ügyfél egyedül használja azokat a forrásokat és anyagokat, amelyeket egy pályatanácsadó segítségével is igénybe lehet venni, vagy pedig az ügyfél dönti el, milyen jellegű pályaválasztási segítséget kíván igénybe venni.

MEGJEGYZÉS:

Számos pályaaorientációs szolgáltatás kínál ügyfelei számára önsegítő anyagokat, de ezeknek az anyagoknak széles körű választéka megtalálható könyvtárakban vagy az interneten is.

Sok önsegítő anyag használható csoportszinten is, pályatanácsadó bevonása nélkül.

Forrás:

Pályainformációs rendszerek (Career information systems)

Olyan, gyakran számítógépes vagy online elérhetőségű, vagy akár nyomtatott formátumú rendszerek, amelyek segítenek egy egyénnek vagy egy csoportnak életpályát, foglalkoztatást, foglalkozást vagy munkát választani azáltal, hogy olyan jellegű információkat gyűjtenek, rendszereznek, és nyújtanak konkrét foglalkozásokkal, szakmákkal és szervezetekkel kapcsolatosan, mint például a fizetés, feltételek, képzések, illetve szükséges képesítések és tapasztalatok.

MEGJEGYZÉS:

A pályainformációs rendszerekbe beleértjük azokat az adatbázisokat is, amelyek információforrásként szolgálnak.

Forrás: a Pályaaorientációs és Tanácsadási Szakszótár alapján.

Pályainformációs tanácsadó (Career adviser)

A pályainformációs tanácsadók abban segítik az embereket, hogy felfedezzék, kövessék és elérjék az életpályájukkal kapcsolatos céljaikat.

MEGJEGYZÉS:

A pályainformációs tanácsadók hagyományos szakmai képzésben részesülnek, és elismert szakképesítéssel rendelkeznek.

A „pályatanácsadó” (career counsellor) és a „pályaaorientációs tanácsadó” (guidance counsellor) szinonimája.

Forrás: UNESCO (2002).

Pályaaorientáció (Career guidance)

Olyan tevékenységek összessége, amelyek bármilyen korú állampolgárok számára, életük bármely pontján lehetővé teszik képességeik, kompetenciáik és érdeklődésük felmérését; hogy ésszerű oktatási, képzési és foglalkoztatási döntéseket hozzanak; valamint, hogy menedzselni tudják egyéni életútjukat a tanulás, munka és az élet egyéb területein, ahol ezeket a képességeket és kompetenciákat elsajátíthatják és/vagy használhatják.

MEGJEGYZÉS:

A pályaaorientáció meghatározása megegyezik az élethosszig tartó pályaaorientáció (lifelong guidance) definíciójával.

A pályaaorientáció számos: oktatási, képzési, foglalkoztatási, közösségi és privát területen is elérhető.

A pályaaorientációt (career guidance) vagy szakmai tanácsadást (vocational guidance) a szakemberek gyakran csak pályatanácsadásnak hívják. A pályaaorientáció (guidance) valójában egy ernyőfogalom, amely magában foglalja nem csak a tanácsadást (counselling), de olyan tevékenységeket is, mint a tájékoztatás, coaching, tanítás, értékelés és érdekképviselet.

Tekinthető a pályaaorientáció (guidance) és a szakmai tanácsadás (vocational guidance) szinonimájának. A képzési tanácsadás (educational guidance) ezzel szemben egy sokkal specifikusabb fogalom.

Forrás: Európa Tanács (2008).

Pályaaorientáció (Guidance)

Segítségnyújtás egy egyénnek oktatással, képzéssel és foglalkoztatással kapcsolatos döntései meghozatalában.

MEGJEGYZÉS:

A pályaaorientációt (career guidance) vagy szakmai tanácsadást (vocational guidance) a szakemberek gyakran csak pályaaorientációnak hívják. A pályaaorientáció (guidance) valójában egy ernyőfogalom, amely magában foglalja nemcsak a tanácsadást (counselling), de olyan tevékenységeket is, mint a tájékoztatás, coaching, tanítás, értékelés és érdekképviselet.

Ld. korábbi megjegyzéseket a „pályaaorientáció (career guidance)” címszó alatt.

Néha használják a pályaaorientáció (career guidance) vagy a szakmai tanácsadás (vocational guidance) szinonimájaként.

Forrás: Hawthorn (1991).

Pályaaorientáció gazdasági és társadalmi kimenetei (Economic and social outcomes of guidance)

A pályaaorientációnak társadalmi és gazdasági kimenetei vannak, például javítja az oktatás, képzés és a munkaerőpiac hatékonyságát és eredményességét, mivel csökkenti a képzésből lemorzsolódók számát, megelőzi a készségek félreismerését, növeli a munkavállalást, fellendíti a termelékenységet, mindezzel együtt megteremtve a társadalmi méltányosság és befogadás alapjait.

MEGJEGYZÉS:

A gazdasági és társadalmi kimeneteket általában együtt vizsgálják, mivel szoros összefüggésben állnak egymással.

Ld. „pályaaorientációs kimenetek”, „tanácsadás tanulási kimenetei” és „kimenet (minőség)” fogalmak definícióit.

Forrás:

Pályaaorientációs kimenetek (Guidance outcomes)

A pályaaorientációnak gazdasági, társadalmi és tanulási kimenetei vannak, amelyek nyomon követhetők az egyén személyes életére, illetve szélesebb körben, a társadalomra mért jótékony hatásai révén.

MEGJEGYZÉS:

Ld. „pályaaorientáció gazdasági és társadalmi kimenetei”, „tanácsadás tanulási kimenetek” és „kimenet (minőségi)” fogalmak definícióit.

Forrás:

Pályaaorientációs rendszerek (Guidance systems)

A pályaaorientációs szolgáltatások kivitelezésének megtervezése és megszervezése. Ez jelentheti azt a módot, ahogy egy adott országban vagy régióban megközelítik a pályaaorientációs szolgáltatások szervezését, vagy jelentheti a szolgáltatás biztosításának a módját, legyen szó például online vagy távszolgáltatásról.

MEGJEGYZÉS:

A pályaaorientációs szolgáltatások kivitelezésének szervezési módja jelentős hatást gyakorolhat a szolgáltatások lefedettségére és hatékonyságára.

Forrás:

Pályaaorientációs szakpolitika (Guidance policy)

Az a szakpolitika, amely meghatározza és formálja a meglévő pályaaorientációs szolgáltatások körét és hatályát, céljait és elveit, finanszírozási módját, valamint azt, hogy ki és milyen körülmények között jogosult ezek használatára.

MEGJEGYZÉS:

Általában a kormányzati politika része, de számos olyan szervezet, például oktatási intézmények, munkáltatók, karitatív szervezetek és szak-szervezetek, amely pályaaorientációs szolgáltatást nyújt, alkothat saját irányelveket, amelyekhez alakítja szolgáltatásait, és amelyek meghatározzák, hogy ki jogosult a szolgáltatásai igénybevételére.

Forrás:

Pályaaorientációs szolgáltatások (Guidance services)

Egy bizonyos pályaaorientációs szolgáltató által kínált szolgáltatások köre. Ezek lehetnek különböző ügyfélcsoportok igényeire szabott szolgáltatások, vagy jelentheti azokat a különböző módszereket, ahogyan a tanácsadási szolgáltatás megvalósul (személyesen, online vagy telefonos kapcsolaton keresztül).

MEGJEGYZÉS:

Néha jelentheti az egy adott településen (régióban vagy országban) működő számos különféle szolgáltató által kínált szolgáltatások körét.

Forrás:

Pályaaorientációs tanácsadó (Guidance counsellor)

Egy képzett egyén, aki a fent említett szolgáltatást végzi.

A pályaaorientációs tanácsadók feladata segíteni az embereknek, hogy felfedezzék, kövessék és elérjék az élet-pályájukkal kapcsolatos céljaikat.

MEGJEGYZÉS:

A pályaaorientációs tanácsadó (career adviser) és a pályatanácsadó (career counsellor) szinonimája.

Ld. korábbi megjegyzéseket.

Forrás: Pályaaorientációs és Tanácsadási Szakszótár.

Pályatanácsadó (Career counsellor)

A pályatanácsadók abban segítik az embereket, hogy felfedezzék, kövessék és elérjék az életpályájukkal kapcsolatos céljaikat.

MEGJEGYZÉS:

A pályatanácsadók hagyományos szakmai képzésben részesülnek, és elismert szakképesítéssel rendelkeznek.

További definíciók:

- Olyan pályaaorientációs szakember, aki segít másoknak életpályájukkal kapcsolatosan racionális döntéseket hozni (Pályaaorientációs és Tanácsadási Szakszótár).
- A pályatanácsadó tanácsot ad oktatással, életpályával és személyes ügyekkel kapcsolatosan. A pályatanácsadó segít az egyénnek nagyobb öntudatosságra szert tenni, megtalálni a helyes magánélet/munka egyensúlyt, jobban felismerni a tanulási és munkavállalási lehetőségeket, továbbá segíti az egyént abban, hogy önrányítónak váljon a tanulás, munkavállalás és az ezek közötti átmeneti állapotok tekintetében (Kanadai Életpálya Információs Társulás, 2006).

Az „életpálya-információs tanácsadó” (career adviser) és a „pályaaorientációs tanácsadó” (guidance counsellor) szinonimája.

Forrás: UNESCO (2002).

Pályaválasztás (Career choice)

Egy egyén saját életpályájával kapcsolatos szándéka személyes adottságai, képességei, törekvései és célkitűzései alapján, amit a munkaerőpiac realitásai és személyes körülményei is befolyásolnak.

Az egyén saját életpályájával kapcsolatos elképzelései fejlődésének és megvalósulásának a folyamata.

MEGJEGYZÉS:

A pályaválasztás nem feltétlenül munka-alapú: a meghatározás célja, hogy visszatükrözze a lehetséges életpályák széles választékát.

Forrás: a Pályaaorientációs és Tanácsadási Szakszótár alapján.

Portfólió (Portfolio)

A portfólió egy egyén tapasztalatainak és kompetenciáinak (készségek, tudás és képességek) gyűjteménye. Felsorolhatja az egyén hivatalos szakképesítéseit, példákat adhat az egyén által végzett munkára, valamint információt tartalmazhat az egyén által elvégzett tanfolyamokról, munkatapasztalatáról és munkán kívüli tevékenységeiről.

MEGJEGYZÉS:

Az iskolákban és egyetemeken egyre gyakrabban jelenik meg a portfólió-készítés az életpálya-építési ismeretek oktatása során.

Forrás:

Profílozás (Profiling)

Információgyűjtés folyamata egy adott személyről egy órá jellemző profil megalkotása céljából. Ez lehet bizonyos szabvány szerinti információk összegyűjtése, esetleg bizonyos emberek összehasonlítása, vagy egy egy-szeri leírás készítése az egyénről.

Egy hasonló megközelítés, amely szintén általánosan elterjedt, az állások vagy foglalkozások profílozása. Pálya-információs rendszerekben találhatunk olyan állás- vagy foglalkozási profilokat, amelyek lehetővé teszik a különböző állások és foglalkozások összehasonlítását.

MEGJEGYZÉS:

Az emberek és állások vagy foglalkozások profílozása megszokott a pályaaorientáció gyakorlatában.

Forrás:

Rugalmas biztonság (Flexicurity)

Integrált stratégia a rugalmasság és biztonság egyidőben történő fokozására a munkaerőpiacon. A rugalmas biztonság fogalma megpróbálja összeegyeztetni a munkaadók rugalmas munkaerő iránti igényét a munkavállalók biztonság iránti igényével, amelynek lényege, hogy biztosak akarnak lenni abban, hogy nem maradnak hosszútávon munka nélkül.

MEGJEGYZÉS:

Az Európai Bizottság 2006-os Foglalkoztatás Európában c. jelentésében úgy írja le a flexicurity fogalmát, mint a munkaerőpiac rugalmassága és a munkavállalók biztonsága közötti optimális egyensúlyt a munkaerőpiac kockázataival szemben. A Bizottság javaslata szerint le kellene cserélni a „munkahely biztonságának” elvét (amely foglalkoztatási viszonylatokban egész mostanáig uralkodott), és helyette „az emberek védelme” fogalmat használni. A rugalmas biztonsági modell, amelyet először Poul Nyrup Rasmussen, szociáldemokrata miniszterelnök vezetett be az 1990-es években, Dániában, egyfajta kombinációja a munkavállalók egyszerű felvételének és elbocsátásának (amely biztosítja a rugalmasságot a munkaadók számára), és a munkanélkülieknek járó magas juttatásoknak (amely a munkavállalók számára a biztonságot jelenti). Amennyiben úgy tekintjük a flexicurity fogalmát, mint a rugalmasság egy újfajta értelmezési módját, akkor ez egy olyan eszköz lehet, amelynek révén a munkavállalók és a vállalatok képesek könnyebben alkalmazkodni a globális piacokra jellemző bizonytalansághoz.

Az EU megállapított néhány közös rugalmas biztonsági elvet, és azt vizsgálja, hogy hogyan lehetne a tagállamokban végrehajtani ezeket négy fő komponens alkalmazásával:

- Rugalmas és megbízható szerződéses megállapodások;
- Átfogó élethosszig tartó tanulási stratégiák;
- Hatékony, aktív munkaerő-piaci politikák;
- Korszerű szociális biztonsági rendszerek.

Ld. Sultana (2011) értekezése a rugalmas biztonság hatásairól az élethosszig tartó pályatanácsadásra.

Forrás: Európai Bizottság.

Szakmai gyakorlat (Work practice)

Olyan munkával kapcsolatos tevékenységekben való részvétel lehetősége, amely révén az egyén tapasztalatot szerezhet, és megfelelő munkavégzési készségeket valamint a munkához való jó hozzáállást sajátíthat el.

MEGJEGYZÉS:

Ld. „munkatapasztalat”.

Forrás:

Szaktanácsadási tanácsadás (Vocational guidance)

Egy egyén oktatással, képzéssel és foglalkoztatással kapcsolatos döntései meghozatalában való segítségnyújtás.

MEGJEGYZÉS:

Néha a „pályorientáció” (career guidance vagy guidance) szinonimájaként használják.

Ld. „pályatanácsadás” (career counselling), „pályorientáció” (career guidance), „pályorientáció” (guidance) definícióit.

Forrás: Hawthorn (1991).

Tanácsadás (Counselling)

Egy szakember és egy egyén közötti interakció egy adott probléma vagy kérdés megoldásában való segítségnyújtás céljából.

MEGJEGYZÉS:

A tanácsadó feladata aktívan meghallgatni az egyén történetét, és kifejezni megértését, tiszteletét és empátiáját; tisztázni a célokat, és segíteni az egyéneket a döntéshozatal folyamatában. A tanácsadás egy kölcsönös kapcsolat egy tanácsadó (egy szakmailag képzett segítő) és egy ügyfél (a tanácsadási szolgáltatás fogyasztója) között (UNESCO 2002).

A tanácsadás legtöbbször két személy között megy végbe, de lehetőség van csoportos formában történő szervezésre is.

Forrás: Pályorientációs és Tanácsadási Szakszótár.

Tanácsadáshoz való hozzáférés (Access to guidance)

Olyan feltételek, körülmények vagy követelmények (pl. szakképzettség, iskolai végzettség, különleges igények, nem, életkor), amelyek meghatározzák a pályorientációs tevékenységekbe való bevonást és az azokban való részvételt, és/vagy a jogosultságot pályorientációs szolgáltatások vagy programok igénybevételére.

MEGJEGYZÉS:

Az oktatásban és képzésben használatos definíció adaptációja pályorientációs kontextusra. Ez a hozzáférhetőség korlátozott definíciója, amelyet sokkal általánosabb megfogalmazásban így találunk a szolgáltatási kontextusban: „jog egy adott szolgáltatás használatára”.

Kulcsprobléma, hogy az élethosszig tartó pályorientációs szakpolitikák szorgalmazzák a társadalmi befogadást, és hogy „minden állampolgárnak joga van pályorientációs szolgáltatások igénybevételére életük bármely pontján” (Pályorientációs Szakpolitikai Fejlesztés: az európai Resource Kit 2012).

Forrás: a Cedefop (2008b) alapján.

Tanácsadás tanulási kimenetei (Learning outcomes of guidance)

Olyan tudás, készségek és/vagy kompetenciák együttese, amelyeket az egyén elsajátított és/vagy képes ezeket bizonyítani egy tanácsadási tevékenység után vagy egy tanácsadási folyamatban való részvétel során.

MEGJEGYZÉS:

A fenti definíció kifejezetten pálya-tanácsadási kontextusban igaz, a tanulási kimenetek jóval általánosabb meghatározásából vettük át.

Kimutatták, hogy a tanácsadás jobb tanulási kimeneteket eredményezett, például nagyobb hozzáférést biztosított a tanuláshoz és képzéshez, valamint elősegítette az ezekben való részvételt, csökkentette a lemorzsolódási arányokat az oktatásban és képzésben, nagyobb oktatási és képzési eredményeket, valamint magasabb szintű készségeket munkált, növelte a motivációt és ebből kifolyólag az eredményeket az oktatásban és képzésben (Careers Scotland 2007).

Ld. „gazdasági és társadalmi kimenetek” valamint „pályaorientációs kimenetek” definícióit.

Forrás: a Cedefop alapján (2008b).

Távtanácsadási szolgáltatások (Distance guidance services)

Olyan pályaorientációs szolgáltatások, amelyek bizonyos távolságból zajlanak, például telefonon, e-mailben vagy az interneten keresztül. Legfontosabb jellemzője, hogy hiányzik a tanácsadó és az ügyfél közötti szemkontaktus, ráadásul automatizált internetes tanácsadás igénybevétele esetén pályaorientációs munkatárs nem is vesz részt közvetlenül a tanácsadási szolgáltatásban.

MEGJEGYZÉS:

Gyakran IKT-alapú.

Ld. „E-tanácsadás” és „IKT” definícióit.

Forrás:

Teljesítmény (minőségi) (Output, quality)

Egy beavatkozás azonnali, közvetlen, kézzel fogható eredménye.

MEGJEGYZÉS:

Az élethosszig tartó pályaorientációs kontextusban a „teljesítmény” szó általában a pályaorientációs szolgáltatás mennyiségére, forgalmára vagy eredményére vonatkozik: például hány beavatkozásra volt szükség egy negyedév alatt, vagy hány beavatkozásra ügyfelenként.

A „kimenet” (outcome) és „teljesítmény” (output) fogalmak azokra az előre megtervezett hatásokra vagy végeredményekre vonatkoznak, amelyeket egy projektnek vagy szolgáltatásnak el kell érnie.

Forrás: Cedefop (2011).

Teljesítménymérők/-mutatók (Performance measures/indicators)

Olyan – főként mennyiségi – adatok, amelyek segítségével megmérhető egy egyén, csoport vagy szervezet hozzáférhetőségének szintje, valamint ennek tekintetében lehetővé teszik a másokkal való összehasonlítást.

MEGJEGYZÉS:

A teljesítménymérőket illetve -mutatókat politikai döntéshozók, finanszírozó testületek vagy menedzserek állapítják meg abból a célból, hogy értékelhetővé és mérhetővé váljon egy projekt vagy szolgáltatás kivitelezése és hatékonysága. Az oktatásban a teljesítménymérők gyakran a tanulók megtartása, eredményei és fejlődése szempontjából vizsgálják az iskolákat és főiskolákat. A pályaaorientáció területén a teljesítménymérők a beavatkozások számával, az ügyfelek elégedettségi szintjével és a pályaaorientációs szolgáltatás által elért pozitív eredményekkel foglalkoznak.

Forrás: Cedefop (2011).

Tényalapú politika és gyakorlat (Evidence-based policy and practice)

A pályaaorientációs szakpolitika és gyakorlat lelkiismeretes, egyértelmű és megfontolt tájékoztatása azzal kapcsolatban, hogy mely érvényben lévő evidenciák működnek a legjobban és melyek a legköltséghatékonyabbak.

Még nagyobb általánosságban, minden olyan tevékenység, beavatkozás vagy munkamódszer, amelyet azon evidenciák alapján alakítottak ki, amelyek igazolják az adott megközelítés (politika vagy gyakorlat) hatékonyságát.

MEGJEGYZÉS:

A tényalapú politika használatának egyik példája, amikor nemzeti szinten szisztematikusan gyűjtik az adatokat a pályaaorientációs szolgáltatás használatát és az iránta való potenciális igényt illetően, hogy kifejlesszenek olyan tényalapú politikákat, amelyek különböző csoportok kiszolgálását célozzák meg. Bár ez némileg eltérő, tekinthetjük úgy, mint a körütekintő gyakorlat része.

Forrás:

Transzverzális készségek (Transversal skills)

Olyan készségek, amelyek másfajta állásokban és foglalkozásokban érvényesülnek, mint amilyen az egyén pillanatnyilag rendelkezik vagy mostanában rendelkezett. Ezekre a képességekre szert tehetett valamilyen munkán kívüli vagy szabadidős tevékenység, vagy valamilyen oktatásban, képzésben való részvétel folyamán is.

Még általánosabban fogalmazva, ezek olyan készségek, amelyeket egy egyén egyfajta kontextusban, vagy azért sajátít el, hogy megoldjon egy különleges helyzetet vagy problémát, és ez átvihető másik kontextusba.

MEGJEGYZÉS:

Az „átvihető készségek” kifejezést egyre inkább felváltja a „transzverzális készségek” fogalma.

Forrás: Cedefop (2008a) alapján.

Vállalkozói tanácsadás (Entrepreneurship guidance)

Olyan tanácsadási tevékenységek, amelyek segítenek felülvizsgálni az egyén rátermettségét egy új üzleti vállalkozás beindítására vagy önfoglalkoztatásra való áttérésre, valamint segítenek a proaktivitás, a vállalkozói szellem és egyfajta autonómia előmozdításában.

MEGJEGYZÉS:

A tanácsadás elősegítheti a munkaadók, vállalkozások és a szakmai fejlesztés közötti kapcsolatok kialakulását.

A vállalkozói szellem megléte számos szituációban előnyt jelenthet, nem csak egy új vállalkozás elindításakor, vagy ha valaki önfoglalkoztatóvá válik.

Forrás:

Kétnyelvű Szójegyzék

Magyar	Angol
A nem-formális és informális tanulás érvényesítése	Validation of non-formal and informal learning
Álláskeresői tréning	Job-search training
Átmenet	Transition
Bizonyíték, tény	Evidence
Coaching	Coaching
Egyéni cselekvési terv	Personal action planning
Egységes minőségbiztosítási keretrendszer	Common quality-assurance framework
Együttműködési mechanizmusok	Co-operation mechanisms
Esetkezelés	Case management
E-tanácsadás	E-guidance
Élethosszig tartó pályaorientáció	Lifelong guidance
Élethosszig tartó tanulás	Lifelong learning
Életpálya	Career
Életpálya-építési ismeretek oktatása	Career education
Életpálya-fejlesztés	Career development
Életpályaközpont	Career centre
Életpálya-menedzsment	Career management
Életpálya-tanácsadás	Career counselling
Életpálya-vezetési készségek	Career management skills
Életpályával kapcsolatos döntéshozatal	Career decision-making
Foglalkoztatási tanácsadás	Employment counselling/guidance
Foglalkoztathatóság	Employability
Hatás	Impact
Hatékonyság	Effectiveness
Indikátor	Indicator
Információs és kommunikációs technológiák (IKT)	Information and communication technologies, ICT
Iskolából munkába való átmenet	School-to-work transition
Képzésből lemorzsolódó	Drop-out
Képzési tanácsadás	Educational counselling/guidance
Kimenet (minőségi)	Outcome, quality
Kompetenciák önmenedzselése	Self-management of competences
Koordinációs mechanizmusok	Co-ordination mechanisms
Korai iskolaelhagyó	Early school-leaver
Költség-haszon elemzés	Cost-benefit analysis
Kulcskompetenciák	Key competences
Megerősítés, képessé tétel	Empowerment
Mentorálás	Mentoring
Mennyiségi és minőségi tények	Quantitative and qualitative evidence
Minőségbiztosítás	Quality assurance
Minőségi feltételek	Quality criteria

Minőségmutatók	Quality indicators
Minőségrendszer	Quality system
Minőségsztenderd	Quality standard
Munka-alapú tanulás	Work-based learning
Munkaerő-piaci információs rendszerek	Labour market information systems
Munkatapasztalat	Work experience
Önismeret	Self-knowledge
Önkiszolgálás	Self-service
Öntájékoztató	Self-help provision
Pályainformációs rendszerek	Career information systems
Pályainformációs tanácsadó	Career adviser
Pályaaorientáció	Career guidance
Pályaaorientáció	Guidance
Pályaaorientáció gazdasági és társadalmi kimenetei	Economic and social outcomes of guidance
Pályaaorientációs kimenetek	Guidance outcomes
Pályaaorientációs rendszerek	Guidance systems
Pályaaorientációs szakpolitika	Guidance policy
Pályaaorientációs szolgáltatások	Guidance services
Pályaaorientációs tanácsadó	Guidance counsellor
Pályatanácsadó	Career counsellor
Pályaválasztás	Career choice
Portfólió	Portfolio
Profilozás	Profiling
Rugalmas biztonság	Flexicurity
Szakmai gyakorlat	Work practice
Szakmaválasztási tanácsadás	Vocational guidance
Tanácsadás	Counselling
Tanácsadáshoz való hozzáférés	Access to guidance
Tanácsadás tanulási kimenetei	Learning outcomes of guidance
Távtanácsadási szolgáltatások	Distance guidance services
Teljesítmény (minőségi)	Output, quality
Teljesítménymérők/-mutatók	Performance measures/indicators
Tényalapú politika és gyakorlat	Evidence-based policy and practice
Transzverzális készségek	Transversal skills
Vállalkozói tanácsadás	Entrepreneurship guidance

Angol	Magyar
Access to guidance	Tanácsadáshoz való hozzáférés
Career	Életpálya
Career adviser	Pályainformációs tanácsadó
Career centre	Életpályaközpont
Career choice	Pályaválasztás
Career counselling	Életpálya-tanácsadás

Career counsellor	Pályatanácsadó
Career decision-making	Életpályával kapcsolatos döntéshozatal
Career development	Életpálya-fejlesztés
Career education	Életpálya-építési ismeretek oktatása
Career guidance	Pályaaorientáció
Career information systems	Pályaaorientációs rendszerek
Career management	Életpálya-menedzsment
Career management skills	Életpálya-vezetési készségek
Case management	Esetkezelés
Coaching	Coaching
Common quality-assurance framework	Egységes minőségbiztosítási keretrendszer
Co-operation mechanisms	Együttműködési mechanizmusok
Co-ordination mechanisms	Koordinációs mechanizmusok
Cost-benefit analysis	Költség-haszon elemzés
Counselling	Tanácsadás
Distance guidance services	Távtanácsadási szolgáltatások
Drop-out	Képzésből lemorzsolódó
Early school-leaver	Korai iskolaelhagyó
Economic and social outcomes of guidance	Pályaaorientáció gazdasági és társadalmi kimenetei
Educational counselling/guidance	Képzési tanácsadás
Effectiveness	Hatékonyág
E-guidance	E-tanácsadás
Employability	Foglalkoztathatóság
Employment counselling/guidance	Foglalkoztatási tanácsadás
Empowerment	Megerősítés, képessé tétel
Entrepreneurship guidance	Vállalkozói tanácsadás
Evidence	Bizonyíték, tény
Evidence-based policy and practice	Tényalapú politika és gyakorlat
Flexicurity	Rugalmas biztonság
Guidance	Pályaaorientáció
Guidance counsellor	Pályaaorientációs tanácsadó
Guidance outcomes	Pályaaorientációs kimenetek
Guidance policy	Pályaaorientációs szakpolitika
Guidance services	Pályaaorientációs szolgáltatások
Guidance systems	Pályaaorientációs rendszerek
Impact	Hatás
Indicator	Indikátor
Information and communication technologies, ICT	Információs és kommunikációs technológiák (IKT)
Job-search training	Álláskereső tréning
Key competences	Kulcskompetenciák
Labour market information systems	Munkaerő-piaci információs rendszerek
Learning outcomes of guidance	Tanácsadás tanulási kimenetei
Lifelong guidance	Élethosszig tartó pályaaorientáció
Lifelong learning	Élethosszig tartó tanulás

Mentoring	Mentorálás
Outcome, quality	Kimenet (minőségi)
Output, quality	Teljesítmény (minőségi)
Performance measures/indicators	Teljesítménymérők/-mutatók
Personal action planning	Egyéni cselekvési terv
Portfolio	Portfólió
Profiling	Profilozás
Quality assurance	Minőségbiztosítás
Quality criteria	Minőségi feltételek
Quality indicators	Minőségmutatók
Quality standard	Minőségsztenderd
Quality system	Minőségrendszer
Quantitative and qualitative evidence	Mennyiségi és minőségi tények
School-to-work transition	Iskolából munkába való átmenet
Self-help provision	Öntájékozódás
Self-knowledge	Önismeret
Self-management of competences	Kompetenciák önmenedzselése
Self-service	Önkiszolgálás
Transition	Átmenet
Transversal skills	Transzverzális készségek
Validation of non-formal and informal learning	A nem-formális és informális tanulás érvényesítése
Vocational guidance	Szakmaválasztási tanácsadás
Work experience	Munkatapasztalat
Work practice	Szakmai gyakorlat
Work-based learning	Munka-alapú tanulás

Felhasznált irodalom

- Arnold, J. (1997). *Managing Careers into the 21st Century*. London: Paul Chapman.
- Arthur, M.B., Hall, D.T. & Lawrence, B.S. (1989). Generating new directions in career theory: The case for a transdisciplinary approach. In Arthur, M.B., Hall, D.T. & Lawrence, B.S. (Eds), *The Handbook of Career Theory*. Cambridge: Cambridge University Press.
- Australian Ministerial Council for Employment, Education, Training and Youth Affairs: Career Education Taskforce (1998). Definition of career education. Available from Internet: <http://education.qld.gov.au/students/service/career/careered-whatish.html>
- Canada Career Information Partnership (2006). *A Career Development Resource for Parents*. Available from Internet: http://www.ccdf.ca/ccdf/wp-content/uploads/2010/12/a_career_development_resource_for_parents_e.pdf
- Canadian Career Development Foundation (2002). *Career Development: A Primer and a Glossary*.
- Career Guidance and Counselling Glossary. Result of Leonardo da Vinci programme project "Overcoming Intercultural and Linguistic Barriers in Continuously Accessible Vocational Guidance and Counselling" (project No LT/03/B/F/LA-171023). Available from Internet: <http://glossary.ambernet.lt/main.php?lang=eng#>
- Case Management Society, UK. Definition of case management. Available from Internet: <http://www.cmsuk.org/content.aspx?content=4>
- Cedefop (2003). Quality in training = La qualité dans la formation: Glossary. (Working paper / Document de travail). Available from Internet: http://libserver.cedefop.europa.eu/vetelib/eu/pub/cedefop/virtual/quality_glossary_2003.pdf
- Cedefop; Tissot, P. (2004). Terminology of vocational training policy – A multilingual glossary for an enlarged Europe. Luxembourg: Publications Office, 2004. Available from Internet: <http://libserver.cedefop.eu.int/vetelib/eu/>
- Cedefop (2008a). *European Training Thesaurus*. Luxembourg: Publications Office. Available from Internet: http://www.cedefop.europa.eu/EN/Files/3049_en.pdf
- Cedefop (2008b). Terminology of European education and training policy: a selection of 100 key terms. Luxembourg: Publications Office. Available from Internet: <http://europass.cedefop.europa.eu/europass/home/hornav/Glossary.csp>
- Cedefop (2011). Glossary: Quality in education and training. Luxembourg: Publications Office. Available from Internet: http://www.cedefop.europa.eu/EN/Files/4106_en.pdf
- Council of the European Union, (2008). Council Resolution on better integrating lifelong guidance into lifelong learning strategies. Available from Internet: http://www.consilium.europa.eu/ueDocs/cms_Data/docs/pressData/en/educ/104236.pdf
- European Commission: European Employment Strategy: What is flexicurity? Available from Internet: <http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=102&langId=en>
- EU Council Recommendation on Early School Leaving (2011). Official Journal of the European Union. Available from Internet: http://ec.europa.eu/education/school-education/doc/earlyrec_en.pdf
- European Lifelong Guidance Policy Network (2010). *Lifelong Guidance Policies: Work in Progress*. A report on the work of the European Lifelong Guidance Policy Network 2008–10.
- European Lifelong Guidance Policy Network (2012). *Lifelong Guidance Policy Development: a European Resource Kit*.
- Gallwey, W.T. (1974). *The Inner Game of Tennis*. New York: Random House.

- Greene, J. & Grant, A.M. (2003). *Solution-Focused Coaching: Managing people in a complex world*. London: Momentum Press.
- Hansen, L.S. & Gysbers, N.C. (1975). Editorial, *Personnel and Guidance Journal*, 53, 636.
- Hawthorn, R. (1991). *Who Offers Guidance*. Sheffield: Employment Department.
- ISO (International Organization for Standardization), (1994). ISO 8402–1994. Quality management and quality assurance – Vocabulary. Geneva: ISO.
- Institute of Career Guidance: Careers Education Committee. Available from Internet: <http://www.icg-uk.org/careerseducationcommittee.html>
- Kram, K.E. (1985). *Mentoring at Work: Developmental Relationships in Organizational Life*. Lanham: University Press of America.
- Krumboltz, J.D. & Worthington, R.L. (1999). The school-to-work transition from a learning theory perspective. *Career Development Quarterly* (Special Issue: School-to-work transitions), 47(4), 312-325.
- MassDEP (Massachusetts Department of Environmental Protection). Glossary of quality assurance terminology. Available from Internet: <http://www.mass.gov/dep/cleanup/laws/glossa01.htm>
- OECD Development Co-operation Directorate (2010). *Glossary of Key Terms in Evaluation and Results Based Management*. Paris: OECD. Available from Internet: <http://www.oecd.org/dataoecd/29/21/2754804.pdf>
- Recommendation of the European Parliament and of the Council (2009) [Official Journal C 155 of 8.7.2009]. Available from Internet: http://europa.eu/legislation_summaries/education_training_youth/lifelong_learning/c11108_en.htm
- Scottish Executive (2007). What is employability? Available from Internet: <http://www.scotland.gov.uk/Topics/Business-Industry/Employability/definition>
- Sears, S. (1982). A definition of career guidance terms: A National Vocational Guidance Association perspective. *Vocational Guidance Quarterly*, 31, 137–143.
- Somers, M. (2012). *Successful Coaching in a Week*. London: Hodder & Stoughton.
- Storey, W.D. (1976). Career Dimensions I, II, III, and IV. Croton on Hudson, New York: General Electric Company. Cited in Hall, D.T. & Associates (1986). *Career Development in Organizations*. San Francisco: Jossey-Bass.
- Sultana, R.G. (2011). 'Flexicurity': Implications for Lifelong Career Guidance. ELGPN Concept Note. Available from Internet: http://ktl.jyu.fi/img/portal/21447/Flexicurity-ELGPN_concept_note-Sultana_13_09_2011.pdf?cs=1322144105
- Tamkin, P. & Hillage, J. (1999). *Employability and Employers: The missing piece of the jigsaw*. Institute for Employment Studies (Report 361). Available from Internet: <http://www.employment-studies.co.uk/summary/>
- UNESCO. *Thesaurus*. Paris: UNESCO Publishing. Available from Internet: <http://databases.unesco.org/thesaurus/>
- UNESCO (2002). *Handbook of Career Counselling*. Available from Internet: <http://unesdoc.unesco.org/images/0012/001257/125740e.pdf>
- United Nations, Monitoring, Evaluation and Consulting Division (MECD). Glossary. Available from Internet: http://www.un.org/Depts/oios/mecd/mecd_glossary/index.htm
- University of Sydney Careers Centre. Glossary of career terms. Available from Internet: <http://sydney.edu.au/careers/about/glossary.shtml>
- Van den Berghe, W. (1996). *Quality Issues and Trends in Vocational Education and Training in Europe*. Luxembourg: Publications Office. Available from Internet: <http://bookshop.europa.eu/en/quality-issues-and-trends-in-vocational-education-and-training-in-europe-pbHX9896647/>
- Watts, A.G. (1998). *Reshaping Career Development for the 21st Century*. Inaugural professorial lecture, University of Derby, 8 December. Available from Internet: http://www.derby.ac.uk/files/reshaping_career_development.pdf
- Watts, A.G. (2000). Career development and public policy. *Journal of Employment Counseling*, 37(2), June.



EUROPEAN LIFELONG GUIDANCE POLICY NETWORK (ELGPN) aims to assist the European Union Member States (and the neighbouring countries eligible for the Lifelong Learning Programme) and the European Commission in developing European co-operation on lifelong guidance in both the education and the employment sectors. The purpose of the Network is to promote co-operation and systems development at member-country level in implementing the priorities identified in EU 2020 strategies and EU Resolutions on Lifelong Guidance (2004; 2008). The Network was established in 2007 by the member-states; the Commission supports its activities under the Lifelong Learning Programme.

AZ EURÓPAI PÁLYAORIENTÁCIÓS Szakpolitikai Hálózat (ELGPN) Szakszótárát (ELGPN Glossary) az Európai Pályaorientációs Szakpolitikai Hálózat (ELGPN) fejlesztette azzal a céllal, hogy egy közös fogalomtárat alkosson az élethosszig tartó pályaorientációs szakpolitika fejlesztéséhez és a pályaorientációhoz kapcsolódó fogalmak számára. A kiadvány olyan definíciókat tartalmaz, melyeket az ELGPN hálózat tagjai közösen hagytak jóvá abból a célból, hogy a fogalomtár támogassa „Az élethosszig tartó pályaorientációs szakpolitika fejlesztése, Európai Kézikönyv” (Lifelong Guidance Policy Development: a European Resource Kit, ELGPN Tools No.1) használatát. Reméljük, hogy a Szakszótár (ELGPN Glossary) hasznos kiadványnak bizonyul mind a szakpolitikai döntéshozók, mind a területen dolgozó szakemberek számára.

Cover: Martti Minkinen

