



ELGPN Glosář



ELGPN GLOSÁŘ



Tento Glosář připravila Evropská síť politik celoživotního poradenství (ELGPN), síť členských států, které jsou příjemci finanční podpory EU v rámci Programu celoživotního učení. Glosář byl sestaven členy ELGPN. Vyjádřené názory jsou názory ELGPN, jež nemusejí nezbytně odrážet oficiální stanovisko Evropské komise ani kterékoli osoby Komisi zastupující.

© Evropská síť politik celoživotního poradenství (The European Lifelong Guidance Policy Network, ELGPN)

Koordinátor 2011-12:
Finský institut pro výzkum ve vzdělávání (FIER),
Univerzita v Jyväskylä, Finsko
<http://elgpn.eu>
elgpn@jyu.fi

Přeloženo z anglického originálu ELGPN Glossary, editor Charles Jackson / Národní institut pro kariérové vzdělávání (NICCEC),
Spojené království

Vydal: Národní ústav pro vzdělávání, školské poradenské zařízení a zařízení pro další vzdělávání pedagogických pracovníků

Překlad a přílohu vypracoval: Jiří Tillner, Oddělení pro analýzy trhu práce a kariérové poradenství

Obálka a grafický návrh: Martti Minkkinen / Finský institut pro výzkum ve vzdělávání (FIER)
Grafická úprava: Kaija Mannström / Finský institut pro výzkum ve vzdělávání (FIER)

ISBN 978-80-7481-093-0 (pdf)

Praha 2015

Obsah

The European Lifelong Guidance Policy Network (ELGPN)	2
Obsah	3
Poděkování	6
Úvod	7
Výběr pojmů	8
Struktura glosáře	8
Vznik glosáře	8
access to guidance / dostupnost služeb	9
career / kariéra	9
career adviser / kariérový poradce	10
career centre / centrum kariérového poradenství	10
career choice / volba kariéry	10
career counselling / kariérové poradenství	11
career counsellor / kariérový poradce	11
career decision making / kariérové rozhodování	12
career development / rozvoj kariéry	12
career education / kariérové vzdělávání	12
career guidance / kariérové poradenství	13
career information systems / kariérové informační systémy	13

career management / řízení (vlastní) kariéry.....	13
career management skills / dovednosti pro řízení vlastní kariéry (CMS).....	14
case management / koordinovaná péče (CM)	14
coaching / coaching (koučování).....	15
common quality assurance framework / společný rámec pro řízení kvality	15
co-operation mechanism / kooperační mechanismy	15
co-ordination mechanism / koordinační mechanismy.....	16
cost-benefits analysis / analýza nákladů a užitků	16
counselling / poradenství.....	16
distance guidance services / distanční kariérové poradenství	17
drop-out / předčasný odchod ze škol	17
early school leaver / předčasný odchod ze vzdělávání.....	17
economic and social outcomes of guidance / ekonomické a sociální výsledky poradenství.....	18
educational counselling (guidance) / výchovné poradenství	18
effectiveness / efektivita	18
e-guidance / e-poradenství.....	19
employability / zaměstnatelnost	19
employment counselling (guidance) / profesní (pracovní) poradenství	20
empowerment / zmocnění	20
entrepreneurship guidance / poradenství k podnikavosti.....	20
evidence / důkazy.....	21
evidence-based policy and practice / politiky a praxe podložené důkazy.....	21
flexicurity / flexikurity	22
guidance / poradenství	22
guidance counsellor / kariérový poradce	23
guidance outcomes / výsledky poradenství	23
guidance policy / politiky v oblasti poradenství.....	23
guidance services / poradenské služby.....	23
guidance systems / systémy v poradenství	24
impact / dopad.....	24
indicator / ukazatel	24
information and communication technologies (ICT) / informační a komunikační technologie (ICT)	25
job-search training / příprava na hledání zaměstnání	25

key competences / klíčové kompetence.....	25
labour market information systems / informační systémy o trhu práce	26
learning outcomes of guidance / výsledky učení poradenství.....	26
lifelong guidance / celoživotní poradenství.....	26
lifelong learning / celoživotní učení	27
mentoring / mentorování.....	27
outcome (quality) / výsledek (kvalita)	27
output (quality) / výstup (kvalita)	28
performance measures (indicators) / výkonnostní ukazatele (indikátory)	28
personal action planning / osobní plánování	28
portfolio / portfolio.....	29
profiling / tvorba profilu.....	29
quality assurance / zajištění kvality.....	29
quality criteria / kritéria kvality	30
quality indicators / ukazatele kvality.....	30
quality standard / standard kvality	30
quality system / systém kvality.....	31
quantitative and qualitative evidence / kvantitativní a kvalitativní důkazy	31
self-help provision / režim svépomoci.....	31
self-knowledge / sebepoznání (znalosti o sobě samém)	32
self-management of competences / sebeřízení v oblasti kompetencí.....	32
self-service / samoobslužný režim.....	32
school-to-work transition / přechod ze vzdělávání do zaměstnání.....	32
transition / přechod	33
transversal skills / průřezové dovednosti.....	33
validation of non-formal and informal learning / ověřování neformálního a informálního vzdělávání.....	34
vocational guidance / kariérové poradenství.....	34
work experience / pracovní zkušenosti	34
work practice / pracovní praxe	35
work-based learning / učení založené na práci	35
Příloha.....	36
Bibliografie.....	43

Poděkování

Tento glosář je výsledkem týmového úsilí členů čtyř pracovních skupin ELGPN. Zvláštní poděkování patří všem, kteří poslali své komentáře pro jednotlivé verze tohoto dokumentu a to zejména Bernhardu Jenschkemu, Sus-

anne Kraatzové a Hélii Mouraové pro jejich užitečné návrhy. Díky patří také Raimo Vuorinenovi a Tony Wattsovi za jejich podporu v průběhu procesu finalizace glosáře.

Úvod

Glosář byl vyvinut s cílem zajištit soubor společných definic pro rozvoj politik celoživotního poradenství (CŽP) a související poradenské terminologie. Poskytuje soubor definic, které byly schváleny členy ELGPN na podporu využívání Evropského nástroje pro tvůrce politik (Resource Kit). Cílem tohoto nástroje je podpořit revizi politik a procesy vzájemného učení na vnitrostátní úrovni a mezi jednotlivými zeměmi. Nicméně, v případě absence jiného zdroje, který by definoval běžně používanou terminologii v této oblasti, doufáme, že bude glosář ELGPN cenným zdrojem informací pro odborníky pracující v této oblasti v celé EU. Zásadním úkolem bylo definovat sadu pojmů, z nichž mnohé jsou používány v Resource Kitu, v kontextu celoživotního poradenství, a usnadnit tím dialog o rozvoji politik LLG v EU. Glosář vychází ze stávajících definic EU, které byly doplněny a rozšířeny o definice, jež jsou relevantní v současném kontextu poradenství. Nicméně, některé výrazy, které byly definovány v usnesení a ve směrnících EU, zůstaly nezměněny.

Pojem *celoživotní poradenství* byl již definován ve směrnících EU a poskytuje kontext pro práci ELGPN. V tomto glosáři jsou pojmy *celoživotní poradenství* (lifelong guidance) a *poradenství* (guidance) přijaty jako zastřešující

termíny, které popisují jednotlivé činnosti i pole působnosti. V každém případě je třeba si uvědomit, že neexistuje úplná shoda v tom, jak by měly být pojmy používány. Někteří odborníci na tuto oblast raději používají termín *career counselling*, spíše než *career guidance*, jako obecný pojem popisující jejich práci, zatímco jiní buď používají oba termíny zaměnitelně, anebo společně, a to *career guidance and counselling*. Pojem counselling má v glosáři samostatnou definici, ovšem čtenáři mohou mít na přesné použití pojmů *counselling a guidance* různé pohledy.

Glosář pojmů doplňuje další stávající dokumenty, které jsou buď zaměřené na související témata, jako například *glosář pro kvalitu v oblasti vzdělávání a odborné přípravy* (Cedefop, 2011), nebo které zohledňují poradenskou perspektivu na problematiku, jako je *glosář kariérového poradenství* vypracovaný v rámci programu EU Leonardo da Vinci.

Tento Glosář pojmů a definic byl nejprve napsán v angličtině, a je tedy zřejmé, že některé termíny nemohou být snadno přeloženy do jiných jazyků bez ztráty významu. Některé pojmy mohou být v některých zemích využívány ve více specializovaném nebo omezeném kontextu, odrážejícím místní situaci.

Výběr pojmů

Termíny zařazené do glosáře pojmů byly vybrány členy ELGPN, respektive jednotlivými pracovními skupinami, ale konzultace v průběhu jeho přípravy probíhaly i s dalšími klíčovými zainteresovanými stranami (např. Cedefop, Evropská komise). Použité termíny odrážejí odborné zaměření těchto čtyř pracovních skupin:

- Pracovní skupina 1: Dovednosti pro řízení vlastní kariéry
- Pracovní skupina 2: Dostupnost služeb
- Pracovní skupina 3: Spolupráce a koordinace
- Pracovní skupina 4: Zajištění kvality a důkazů

Struktura glosáře

Hlavní část tohoto glosáře obsahuje 75 klíčových pojmů používaných v Resource Kitu, seřazených podle abecedy v angličtině. Každá položka obsahuje (v tomto pořadí):

- termín v angličtině,
- korespondující termín v češtině,
- definici pojmu v angličtině,
- překlad definice pojmu do češtiny,
- případné doplnění definice o český kontext,

- další komentář o tom, jak je termín používán v oblasti celoživotního poradenství a vysvětlení definice,
- odkaz na zdroj (definice, u které není uveden žádný zdroj, nebyla v žádných dostupných zdrojích nalezena a byla vytvořena speciálně pro tento glosář).

U některých položek je rovněž uvedeno, kdy je daný termín používán jako synonymum jiného pojmu v glosáři. Použit byl rovněž komentář k identifikaci úzce souvisejících pojmů nebo výrazů s podobnou nebo překrývající se definicí.

Vznik glosáře

Počáteční práce na glosáři ELGPN byla provedena členy čtyř pracovních skupin ELGPN, které identifikovali potenciální termíny, které by měly být v glosáři uvedeny a poskytly také některé definice, jakož i klíčové referenční zdroje. Dr. Charles Jackson z Národního institutu pro kariérové vzdělávání a poradenství (NICEC) ve Velké Británii působil jako redaktor pro následující práci a připravil glosář k publikaci. První draft byl předložen na 10. plenárním zasedání ELGPN, které se konalo v Kodani v dubnu 2012. Tato nová verze vzala v potaz připomínky a návrhy učiněné na tomto setkání a následně členy ELGPN.

access to guidance / dostupnost služeb

Conditions, circumstances or requirements (e.g. qualification, education level, special needs, gender, age etc.) governing admission to and participation in guidance activities, and/or the right to use guidance services or programmes.

Podmínky, okolnosti nebo požadavky (např. kvalifikace, úroveň dosaženého vzdělání, zvláštní potřeby, pohlaví, věk atd.), na kterých závisí přijetí a zapojení (občana) do poradenských činností a/nebo právo na užívání poradenských služeb nebo programů.

KOMENTÁŘ:

Jedná se o úpravu definice používané v oblasti vzdělávání a odborné přípravy na kontext poradenství. Toto je poze zúžená definice dostupnosti, která je v kontextu služeb obecně definována jako: „Právo na používání konkrétní služby“.

Klíčovou záležitostí je, aby politiky celoživotního poradenství podporovaly sociální inkluzi a „aby všichni občané měli právo na poradenské služby v každém okamžiku svého života“ (Evropský nástroj pro tvůrce politik, 2012).

Cedefop (2008b). Terminology of European education and training policy: a selection of 100 key terms. Luxembourg: Publications Office. Dostupné z internetu: <http://europass.cedefop.europa.eu/europass/home/hornav/Glossary.csp>

career / kariéra

The interaction of work roles and other life roles over a person's lifespan, including how they balance paid and unpaid work, and their involvement in learning and education.

Souhra pracovních a dalších životních rolí v průběhu života člověka, včetně způsobu balancování placené a neplacené práce a zapojování se do učení a vzdělávání.

KOMENTÁŘ:

Hlavní otázkou je, zda se definice zaměřuje výhradně na zaměstnání, zaměstnání a odbornou přípravu, nebo přijímá širší koncepci a obsahuje i mimopracovní činnosti. Existuje velké množství definic „kariéry“ v akademické literatuře. Například:

- kariéra je vyvíjející se posloupnost pracovních zkušeností jednotlivce v průběhu času (Arthur a kol., 1989);
- kariéra je sled pracovních pozic, rolí, činností a zkušeností v zaměstnání, s nimiž se osoby setkávají (Arnold, 1997);
- kariéra je chápána v širším kontextu s důrazem na životní role a životní styl, kde povolání tvoří pouze jednu část kariéry (Hansen & Gysbers, 1975);
- kariéra je celoživotní cesta jednotlivce ve vzdělávání a zaměstnání (Watts, 1998).

Mezi další definice patří:

- Sled různých sociálně významných lidských rolí, které vyplývají ze zaměstnání, vzdělávání, sebevyjádření a volnočasových aktivit jednotlivce a zahrnují jeho celoživotní profesní kariéru, místa povolání, pozice a úspěchy. (Career Guidance and Counselling Glossary, nedatováno)
- Kariéra je sled a rozmanitost povolání (placených i neplacených), kterými jednatel v životě prochází. Obecněji řečeno, „kariéra“ zahrnuje životní role, volnočasové aktivity, vzdělávání a zaměstnání. (University of Sydney, Careers Centre Glossary of Career Terms, nedatováno)
- Kariéra je životní styl – koncept, který zahrnuje sled zaměstnání, vzdělávání a volnočasových aktivit, v nichž se jednatel po celý život angažuje. Každá osoba má svou vlastní unikátní kariéru, která je dynamická a rozvíjí se v průběhu celého života. Kariéra závisí na tom, jak jednatel balancují placenou a neplacenou práci a své osobní životní role. (Canadian Career Development Foundation, 2002)

UNESCO (2002). Handbook of Career Counselling. Dostupné z internetu: <http://unesdoc.unesco.org/images/0012/001257/125740e.pdf>

career adviser / kariérový poradce

(lze zaměnit s pojmy career counsellor, guidance counsellor)

Career advisers assist people to explore, pursue and attain their career goals.

Kariérový poradci pomáhají lidem zkoumat, následovat a dosahovat svých kariérových cílů.

KOMENTÁŘ:

Kariéroví poradci za normálních okolností získali odborné vzdělání a uznávanou profesní kvalifikaci.

UNESCO (2002). Dostupné z internetu: <http://unesdoc.unesco.org/images/0012/001257/125740e.pdf>

career centre / centrum kariérového poradenství

(zahrnuje i online centrum)

A place where people go to receive career guidance.

Místo, které lidé navštěvují za účelem kariérového poradenství.

KOMENTÁŘ:

Centrum kariérového poradenství může nabídnout širokou škálu služeb a opatření, které zahrnují materiály určené pro svépomoc (např. knihy, informační zdroje anebo přístup k podpoře kariéry na bázi ICT) a individuální poradenství s kariérovým poradcem. Lze také uvažovat o virtuálním centru kariérového poradenství, tedy online kariérovém portálu, který je považován za určitý typ centra kariérového poradenství.

career choice / volba kariéry

An individual's career intention based on their personal aptitudes, abilities, aspirations and goals, tempered by the realities of the labour market and their personal circumstances. The process through which an individual's career intention is developed and realised.

Kariérový záměr jednotlivce učiněný s ohledem na jeho nadání, schopnosti, aspirace a cíle, přizpůsobený realitě na trhu práce a osobní situaci. Proces, jehož prostřednictvím jednotlivec rozvíjí a realizuje svůj kariérový záměr.

KOMENTÁŘ:

Volba kariéry se nemusí zakládat pouze na výběru zaměstnání: definice má odrážet širokou povahu volby kariéry. Termín je často používán k popisu procesu rozvíjení kariérového záměru a výsledku tohoto procesu.

Career Guidance and Counselling Glossary. Výsledek projektu „Overcoming Intercultural and Linguistic Barriers in Continuously Accessible Vocational Guidance and Counselling“ (project No LT/03/B/F/LA-171023) v rámci programu Leonardo da Vinci. Dostupné z internetu: <http://glossary.ambernet.lt/main.php?lang=eng#>

career counselling / kariérové poradenství

(lze zaměnit s pojmem career guidance)

The interaction between a career/guidance counsellor and an individual. An individual or group process which emphasises self-awareness and understanding, and facilitates the development of a satisfying and meaningful life/work direction as a basis to guide learning, work and transition decisions, as well as how to manage responses to changing work and learning environments over the lifespan.

Interakce mezi kariérovým poradcem a jednotlivcem. Individuální nebo skupinový proces poradenství ve vzdělávání, zaměstnání a v rozhodování při přechodech a také při zvládání reakcí na změny po celou dobu života s důrazem na posilování sebeuvědomění, porozumění a usnadňování směřování k uspokojivému a smysluplnému životu a zaměstnání.

KOMENTÁŘ:

Mezi další definice patří:

- Kariérové poradenství usnadňuje nabývání dovedností, zájmů, přesvědčení, hodnot, pracovních návyků a osobních kvalit tak, aby si každý účastník vytvořil podmínky pro uspokojivý život v neustále se měnícím pracovním prostředí. (Krumboltz & Worthington, 1999)
- Proces kariérového poradenství je zaměřen na pomoc jednotlivcům, nikoliv ve smyslu volby kariéry, ale ve smyslu jejího konstruování/vytváření. (Watts, 2000)

Career Guidance and Counselling Glossary. Výsledek projektu „Overcoming Intercultural and Linguistic Barriers in Continuously Accessible Vocational Guidance and Counselling“ (project No LT/03/B/F/LA-171023) v rámci programu Leonardo da Vinci. Dostupné z internetu: <http://glossary.ambernet.lt/main.php?lang=eng#>

career counsellor / kariérový poradce

(lze zaměnit s pojmy career adviser, guidance counsellor)

Career counsellors assist people to explore, pursue and attain their career goals.

Kariéroví poradci pomáhají lidem zkoumat, následovat a dosahovat svých kariérových cílů.

KOMENTÁŘ:

Kariéroví poradci za normálních okolností získali odborné vzdělání a uznávanou profesní kvalifikaci.

Mezi další definice patří:

- Odborník vyškolený v oblasti kariérového poradenství, který dokáže pomáhat druhým, aby činili racionální volbu povolání (Career Guidance and Counselling Glossary)
- Kariérový poradce poskytuje poradenství v oblasti vzdělávání, zaměstnání a osobního života. Kariérový poradce pomáhá jednotlivcům dosáhnout většího sebevědomí, rozvíjet životní/pracovní směřování, zvýšit povědomí o pracovních a vzdělávacích příležitostech a řídit své vlastní vzdělávání, zaměstnání a přechody. (Canada Career Information Partnership, 2006)

UNESCO (2002). Handbook of Career Counselling. Dostupné z internetu: <http://unesdoc.unesco.org/images/0012/001257/125740e.pdf>

career decision making / kariérové rozhodování

The process of making a choice between particular career alternatives.

Proces rozhodování při výběru mezi jednotlivými kariérovými alternativami.

KOMENTÁŘ:

Tato definice nepopisuje povahu procesu (např. racionální, logické atd.), v němž bylo kariérové rozhodnutí provedeno, ani jaké aspekty (např. individuální/pracovní charakteristiky atd.) při něm byly zvažovány. Alternativní definice kariérového rozhodnutí, která klade důraz na tyto prvky je:

- Volba konkrétní možnosti jako výsledek logické řady kroků, které slouží k identifikaci odpovídajících individuálních cílů a potřeb organizačního rozvoje / pracovního trhu (Career Guidance and Counselling Glossary).

career development / rozvoj kariéry

The lifelong process of managing learning, work, leisure and transitions in order to move towards a personally determined and evolving future.

Celoživotní proces řízení vzdělávání, zaměstnání, volného času a přechodů ve směru individuálně stanovené a neustále se vyvíjející budoucnosti.

KOMENTÁŘ:

Kariérovým rozvojem se rozumí také výsledek tohoto procesu.

Mezi další definice patří:

- Celková konstelace ekonomických, sociologických, psychologických, vzdělávacích, fyzických a nahodilých faktorů, které v kombinaci formují naši kariéru. (Sears, 1982)
- Kontinuální plánování určené pro posun kariéry člověka na základě zkušeností a na základě každé absolvované odborné přípravy s cílem zvýšení kvalifikace nebo získání kvalifikace nové. (UNESCO)

Career Guidance and Counselling Glossary. Výsledek projektu „Overcoming Intercultural and Linguistic Barriers in Continuously Accessible Vocational Guidance and Counselling“ (project No LT/03/B/F/LA-171023) v rámci programu Leonardo da Vinci. Dostupné z internetu: <http://glossary.ambernet.lt/main.php?lang=eng#>

Canadian Career Development Foundation (2002). Career Development: A Primer and a Glossary.

career education / kariérové vzdělávání

Programmes and activities of learning to help people to develop the skills necessary to manage their career and life pathway. These include accessing and making effective use of career information and guidance.

Vzdělávací programy a aktivity, které pomáhají lidem rozvíjet dovednosti pro řízení vlastní kariéry a životní dráhy. K tomu patří také vyhledávání a účinné využívání kariérových informací a poradenství.

KOMENTÁŘ:

Mezi další definice patří:

- Systematická spolupráce vzdělávacích institucí, rodičů a společnosti s cílem pomoci mladým lidem a dospělým získat znalosti a dovednosti, které jim umožní činit racionální rozhodnutí. (Career Guidance and Counselling Glossary)
- Rozvoj znalostí, dovedností a postojů prostřednictvím plánovaného programu v oblasti získávání zkušeností ve vzdělávání a odborné přípravě, které pomáhá studentům činit informovaná rozhodnutí o jejich studiu a/nebo o možnostech práce, a umožňující jim efektivní zapojení do pracovního života. (Australian Ministerial Council for Employment, Education, training and Youth Affairs, 1998)

Institute of Career Guidance: Careers Education Committee. Dostupné z internetu: <http://www.icg-uk.org/careerseducationcommittee.html>

career guidance / kariérové poradenství

(lze zaměnit s pojmem guidance, vocational guidance, career counselling)

A range of activities that enable citizens of any age, and at any point in their lives, to identify their capacities, competences and interests; to make meaningful educational, training and occupational decisions; and to manage their individual life paths in learning, work and other settings in which these capacities and competences are learned and/or used.

Spektrum činností, které umožňují občanům všech věkových kategorií a v každém okamžiku svého života identifikovat své možnosti, dovednosti a zájmy, dělat smysluplná vzdělávací a profesní rozhodnutí a řídit svou individuální dráhu v oblasti vzdělávání, práce a v dalších situacích, v nichž jsou tyto možnosti a dovednosti získávány a/nebo používány.

KOMENTÁŘ:

Kariérové poradenství je definováno stejným způsobem jako celoživotní poradenství. Poradenství je poskytováno v různém prostředí: vzdělávání, odborná příprava, zaměstnanost, komunita a v soukromý život.

Kariérové nebo profesní poradenství je často uváděno jen jako poradenství. Poradenství je ve skutečnosti zastřešující pojem, který zahrnuje poradenství a také činnosti jako jsou informování, koučování, vyučování, posuzování a obhajoba.

Council of the European Union, (2008). Council Resolution on better integrating lifelong guidance into lifelong learning strategies. Dostupné z internetu: http://www.consilium.europa.eu/ueDocs/cms_Data/docs/pressData/

career information systems / kariérové informační systémy

Systems, often computer-based or online but also in print, designed to aid an individual or a group in their choice of career, employment, occupation or work by gathering together, organising and providing information about specific occupations, professions or organisations including descriptions of pay, conditions, training, qualifications and experience required.

Systémy na bázi informačních technologií formou online, ale také v tištěné podobě, které jsou určeny na podporu jednotlivce nebo skupiny ve volbě kariéry, zaměstnání, povolání nebo práce. Systém sbírá, třídí a poskytuje informace o konkrétním povolání, profesi nebo organizaci, včetně popisu finančního ohodnocení, podmínek, odborné přípravy, kvalifikace a požadované praxe.

KOMENTÁŘ:

Kariérové systémy obsahují také databáze, které jsou používány jako zdroje informací.

Career Guidance and Counselling Glossary. Výsledek projektu „Overcoming Intercultural and Linguistic Barriers in Continuously Accessible Vocational Guidance and Counselling“ (project No LT/03/B/F/LA-171023) v rámci programu Leonardo da Vinci. Dostupné z internetu: <http://glossary.ambernet.lt/main.php?lang=eng#>

career management / řízení (vlastní) kariéry

An ongoing process of preparing, implementing, and monitoring career plans.

Průběžný proces přípravy, realizace a monitorování kariérového plánu.

KOMENTÁŘ:

Proces řízení vlastní kariéry realizuje jednatel většinou sám, ale v některých situacích zahrnuje řízení vlastní kariéry ještě další subjekty, jako například zaměstnavatele jednotlivce, který se na řízení podílí.

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.

career management skills / dovednosti pro řízení vlastní kariéry (CMS)

A range of competences which provide structured ways for individuals (and groups) to gather, analyse, synthesise and organise self, educational and occupational information, as well as the skills to make and implement decisions and transitions.

Rozsah kompetencí pro jednotlivce (a skupiny), umožňujících jednotlivcům i skupinám strukturovaně získávat, analyzovat, syntetizovat a organizovat informace o sobě, informace o vzdělávání a jednotlivých povoláních a dále dovednosti v oblasti rozhodování a přechodů z jedné fáze do druhé.

KOMENTÁŘ:

Dovednosti pro řízení vlastní kariéry jsou dovednosti životní, vzdělávací, odborné a zaměstnatelské, které lidé potřebují pro účinné rozvíjení a řízení své vlastní kariéry.

V českém kontextu: Znalosti, dovednosti a schopnosti, nezbytné pro informované, kompetentní a samostatné řízení vlastní vzdělávací, profesní a životní dráhy.

European Lifelong Guidance Policy Network (2010)

case management / koordinovaná péče (CM)

A collaborative process which assesses, plans, implements, co-ordinates, monitors and evaluates the options and services required to meet an individual's health, social care, educational and employment needs, using communication and available resources to promote quality cost-effective outcomes.

Proces spolupráce, v kterém lze posuzovat, plánovat, realizovat, koordinovat, monitorovat a vyhodnocovat možnosti a služby potřebné k uspokojení nároků jednotlivce na zdravotní a sociální péči, vzdělávání a zaměstnanost, pomocí komunikačních a dalších dostupných zdrojů na podporu kvalitních nákladově efektivních výsledků.

KOMENTÁŘ:

Termín původně odkazoval na řízení zdravotních potřeb jednotlivců a rodin.

Individuální koordinovaná péče je jádrem preventivních strategií ke snížení nezaměstnanosti. Toho je dosaženo určením vhodných intervenčních opatření šitých na míru každému příslušnému klientovi a cílené pomoci k zajištění jeho potřeb.

Case Management Society UK

coaching / coaching (koučování)

A process designed to focus on skill development and behaviour change to deliver improved performance.

Coaching is usually delivered one-to-one.

Proces zaměřený na rozvoj dovedností a změny chování za cílem podání lepšího výkonu. Koučování obvykle probíhá metodou jeden na jednoho.

KOMENTÁŘ:

Někteří kariéroví poradci označují svou práci jako "kariérové koučování", nebo jako "kariérové/životní koučování".

Koučování si většinou klade za cíl zlepšit výkon a vůdcovské dovednosti manažerů a koučové jsou často přiváděni do organizací zvenčí. Nicméně, někteří zaměstnavatelé začínají klást důraz na roli koučování manažerů ve vztahu ke svým zaměstnancům, a to v kontrastu s ostatními rolmi, které mají manažeři jako lídři, manažeři a mentoři.

Koučování je zaměřené na výkon (zaměřuje se na pomoc jednotlivcům plnit své úkoly, jak nejlépe umí) i zaměřené na člověka (kdy koučovaná osoba jsou považovány za ty s největším vhladem). (Somers, 2012)

Mezi další definice patří:

- Koučování odemyká potenciál člověka s cílem maximalizovat jeho výkon; kouč nevyučuje, spíše pomáhá učit se. (Gallwey, 1974)
- Systematický proces spolupráce zaměřený na hledání řešení a výsledků, ve kterém kouč usnadňuje zvyšování posílení pracovního výkonu, životní zkušenosti, samostudia a osobního růstu koučovaného. (Greene & Grant, 2003)

common quality assurance framework / společný rámec pro řízení kvality

Set of common principles, guidelines, criteria and tools adopted by a group at a local, regional, national or international level in order to develop and assure quality in guidance delivery and in relation to the qualification of guidance practitioners.

Soubor společných zásad, směrnic, kritérií a nástrojů, které byly přijaty skupinou na místní, regionální, národní nebo mezinárodní úrovni za účelem rozvoje a zajištění kvality zprostředkování poradenství ve vztahu ke kvalifikaci poradců.

KOMENTÁŘ:

Obecněji řečeno je to soubor společných zásad, pokynů, kritérií a nástrojů přijatých skupinou na místní, regionální, národní nebo mezinárodní úrovni pro zajištění kvality služeb.

Založené na Cedefop (2011).

co-operation mechanism / kooperační mechanismy

Processes, systems or organisational structures used to facilitate people or organisations working together.

Procesy, systémy nebo organizační struktury používané k usnadnění spolupráce osob nebo organizací, které spolu pracují.

KOMENTÁŘ:

Celoživotní poradenství vyžaduje spolupráci mezi partnery v rámci stávajících struktur. Ta může být do značné míry neformální povahy, nebo na základě smlouvy o spolupráci s tím, že si každý partner ponechává rozhodovací pravomoce.

Mechanismy spolupráce mohou zahrnovat celou řadu nastavení, např. mezi různými úrovněmi vzdělávání / odborné přípravy, přes státní hranice, nebo mezi vzděláváním a trhem práce. Mohly by též zahrnovat spolupráci mezi jednotlivci, kteří pracují v různých prostředích nebo mezi organizacemi, pro které pracují.

co-ordination mechanism / koordinační mechanismy

Processes, systems or organisational structures used to facilitate people or organisations co-ordinating their work or interventions together.

Procesy, systémy nebo organizační struktury používané k usnadnění koordinace práce nebo intervencí osob nebo organizací.

KOMENTÁŘ:

Koordinace činností celoživotního poradenství pravděpodobně vyžaduje koordinační strukturu, s operativními pravomocemi a financováním (a případně smlouvu nebo právní mandát). Zřízení národního fóra je jedním ze způsobů jejího využití za účelem povzbuzení koordinace činností celoživotního poradenství.

Mohla by rovněž zahrnovat sdílení odpovědnosti za různé aktivity v kariérovém poradenství.

cost-benefits analysis / analýza nákladů a užitků

Comparative analysis of the costs and benefits of a guidance service or particular guidance activity – and of the value of that service or activity – to select the most financially beneficial solution.

Komparativní analýza nákladů a přínosů poradenských služeb nebo jednotlivých poradenských činností – a hodnoty dané služby nebo činnosti – s cílem výběru nejvíce finančně výhodného řešení.

KOMENTÁŘ:

Analýza nákladů a přínosů je jedním ze způsobů hodnocení a měření výhod vynaložení nákladů a sociální návratnosti investic různých typů kariérových opatření.

Založeno na Cedefop (2011).

counselling / poradenství

(lze zaměnit s pojmem guidance)

The interaction between a professional and an individual helping them to resolve a specific problem or issue.

Souhra mezi odborníkem a jednotlivcem, která pomáhá řešit konkrétní problém nebo téma.

KOMENTÁŘ:

Jedná se o aktivní naslouchání příběhu jednotlivce a o komunikaci založenou na porozumění, respektu a empatii; vyjasnění cílů a pomoc jednotlivcům v procesu rozhodování. Poradenství je vzájemný vztah mezi poradcem (odborně vyškolený facilitátor) a uživatelem poradenských služeb). (UNESCO 2002)

Poradenství většinou probíhá individuální formou, ale může být rovněž poskytováno v rámci skupiny.

Career Guidance and Counselling Glossary

distance guidance services / distanční kariérové poradenství

Guidance services that are provided remotely, for example by telephone, email or via the internet. The key feature is that the client and guidance worker are not in face-to-face contact and, in the case of automated internet guidance, no guidance worker is directly involved in the delivery of the guidance service.

Poradenské služby, které jsou poskytovány na dálku, např. telefonicky, e-mailem nebo přes internet. Jejich hlavním rysem je, že klient a poradce nejsou v osobním kontaktu a, v případě automatizovaného internetového poradenství, není do poskytování poradenských služeb přímo zapojený žádný pracovník poradenství.

KOMENTÁŘ:

Služby jsou často poskytovány pomocí informačních a komunikačních technologií. Viz definice "e-poradenství" a "informační a komunikační technologie".

drop-out / předčasný odchod ze škol

A drop-out is anyone who has withdrawn from an education or training programme without completing it.

Dropout odkazuje na osoby, které odstoupily od programu vzdělávání nebo odborné přípravy, aniž by jej dokončily. V českém prostředí se jedná o předčasné odchody před ukončením devátého ročníku základní školy a k jakémukoliv dalšímu přerušeni školní docházky, např. uprostřed školního roku na střední škole.

KOMENTÁŘ:

Dropout je obecnější pojem a je třeba jej odlišit od pojmu "předčasné odchody ze vzdělávání", který má zvláštní význam v kontextu EU. Viz samostatná definice.

Založeno na Cedefop (2008a).

early school leaver / předčasný odchod ze vzdělávání

Early school-leavers are individuals below the statutory school-leaving age who have withdrawn from or left an education or training programme without completing it.

Early school leavers jsou jedinci, kteří ve věku pod zákonem stanovené povinné školní docházky odešli ze vzdělávání nebo odborného vzdělávání, aniž by studium dokončili. Eurostat definuje předčasný odchod ze vzdělání jako procento mladých lidí mezi 18 a 24 rokem života s nižším než středoškolským vzděláním, kteří již ve vzdělávání nepokračují. V českých podmínkách hovoříme o podílu mladých lidí s pouze základním vzděláním.

KOMENTÁŘ:

V kontextu EU má tento termín specifický odborný význam. Míra předčasných odchodů ze vzdělávání je definována jako podíl obyvatel ve věku 18–24 let s pouze nižším sekundárním vzděláním anebo nižším, kteří se již neúčastní vzdělávání nebo odborné přípravy. Early school leavers jsou tedy mladí lidé, kteří dosáhli pouze předškolního a nižšího sekundárního vzdělání anebo zkráceného středoškolského vzdělání v trvání méně než 2 roky (ISCED 0, 1, 2 nebo 3c krátký), a patří k nim lidé, kteří mají pouze počáteční odborné nebo odborné vzdělání, které nebylo ukončeno osvědčením vyššího sekundárního vzdělání. Je třeba odlišit early school leavers od dropouts, což představuje obecnější termín.

EU Council Recommendation on Early School-Leaving (2011)

economic and social outcomes of guidance / ekonomické a sociální výsledky poradenství

Guidance has social and economic outcomes: in particular, improving the efficiency and effectiveness of education, training and the labour market through its contribution to reducing drop-out, preventing skill mismatches, increasing job tenure and boosting productivity; and also addressing social equity and social inclusion.

Poradenství vykazuje sociální a ekonomické výsledky: zejména jde o zlepšení účinnosti a efektivnosti vzdělávání, odborné přípravy a trhu práce prostřednictvím vlivu poradenství na snížení míry předčasných odchodů ze škol, prevenci nesouladů v dovednostech, zvyšování průměrné doby zaměstnání u jednoho zaměstnavatele a zvyšování produktivity, a také svým zaměřením na sociální spravedlnost a sociální inkluzi.

KOMENTÁŘ:

O ekonomických a sociálních dopadech se obvykle hovoří ve stejném kontextu, protože výsledky obou jsou úzce propojeny. Viz samostatné definice "výsledky poradenství", "výsledky učení" a "výsledek (kvalita)".

educational counselling (guidance) / výchovné poradenství

Helping an individual to reflect on personal educational issues and experiences and to make appropriate educational choices.

Poskytnutí pomoci jedinci přemýšlet o osobních tématech týkajících se vzdělávání a zkušeností tak, aby byl schopný učinit odpovídající rozhodnutí ve vzdělávání.

KOMENTÁŘ:

Někdy se používá k popisu širší škály činnosti: například, při poskytování poradenství žákům nebo studentům o jejich vzdělávacím pokroku, kariérových příležitostech, nebo při osobních obtížích nebo starostech. (UNESCO)

Založena na Career Guidance and Counselling Glossary.

effectiveness / efektivita

Extent to which the objectives of a policy or an intervention are achieved, usually without reference to costs.
Míra, v které jsou dosahovány cíle politiky nebo opatření, obvykle bez ohledu na náklady.

KOMENTÁŘ:

Je důležité odlišit od pojmu účinnost (efficiency), který lze obecně definovat s odkazem na vztah mezi dosaženými výsledky (výstupy) a použitými zdroji (vstupy). V kontextu poradenství je důležité rozlišovat mezi efektivitou pro jednotlivce a pro organizaci (např. zaměstnavatele, poskytovatele poradenství), která služby poskytuje. Efektivita může být měřena i na úrovni společnosti.

Cedefop (2011)

e-guidance / e-poradenství

Counselling or guidance that is delivered using ICT and which may or may not directly involve a guidance counsellor. Frequently used to describe the provision of information or the use of self-assessment tools and exercises via the internet.

Poradenství, které je poskytováno prostřednictvím informačních a komunikačních technologií, a které může nebo nemusí přímo pocházet od kariérového poradce. Termín se často používá pro poskytování informací nebo používání nástrojů sebehodnocení a poskytování cvičení přes internet.

KOMENTÁŘ:

e-poradenství zahrnuje poskytování poradenských činností a služeb s využitím všech forem informačních a komunikačních technologií, včetně:

Online poradenství

Poradenství poskytované prostřednictvím informačních a komunikačních technologií, například pomocí počítače nebo podobných elektronických zařízení (např. mobilní telefon). Může zahrnovat interakci s odborníkem přes e-mail, webchat, SMS nebo pomocí sociálních médií (např. Facebook). Pojem se často používá při popisu poskytování informací nebo používání nástrojů a cvičení pro sebehodnocení prostřednictvím internetu.

Telefonní poradenství

Poskytování poradenských služeb prostřednictvím telefonu. Může zahrnovat telefonický rozhovor s poradenským pracovníkem anebo, již méně často, poskytování předem zaznamenané informace. Podobné služby jsou nyní poskytovány prostřednictvím webchatu, SMS nebo přes internet.

Webové poradenství

Poradenské činnosti poskytované prostřednictvím internetu s využitím informačních a komunikačních technologií. To může zahrnovat poskytování informací, využívání svépomocných materiálů a nástrojů, jakož i další interaktivní aktivity, jako je účast na fórech nebo diskusních skupinách, e-mail nebo webovou diskusi s poradenským pracovníkem.

employability / zaměstnatelnost

Combination of factors which enable individuals to progress towards or get into employment, stay in employment and progress during their careers. The employability of individuals depends: (a) on personal attributes (including adequacy of knowledge and skills); (b) on the way these personal attributes are presented on the labour market; (c) on the environmental and social context (incentives and opportunities offered to update and validate their knowledge and skills); and (d) on the economic context.

Kombinace faktorů, které jednotlivcům umožňují pokročit směrem k získání anebo přímo získat zaměstnání, setrvat v zaměstnání a pokročit ve své kariéře. Zaměstnatelnost jednotlivců závisí: (a) na osobních vlastnostech (včetně adekvátnosti znalostí a dovedností), (b) na způsobu, jakým jsou tyto osobní atributy prezentovány na trhu práce, (c) na životním a sociálním kontextu (nabízené podněty a příležitosti k aktualizaci a ověřování svých znalostí a dovedností) a (d) na ekonomickém kontextu.

KOMENTÁŘ:

Zaměstnatelností se často zabývají činnosti celoživotního poradenství a zejména činnosti pracovního poradenství.

Založené na Scottish Executive (2007); Tamkin & Hillage (1999).

employment counselling (guidance) / profesní (pracovní) poradenství

Counselling or guidance that addresses one or more of the following domains: career/ occupational decision-making, skill enhancement, job search and employment maintenance. Activities include assessment, development and implementation of an action plan, follow-up and evaluation.

Poradenství, které se věnuje jednomu nebo více následujícím tématům: kariérové rozhodování a volba povolání, zlepšování dovedností, hledání zaměstnání a udržení zaměstnání. Aktivita zahrnují posuzování, rozvoj a realizaci akčního plánu, navazování a vyhodnocování.

KOMENTÁŘ:

Výsledkem pracovního poradenství je pomoci klientům zlepšit jejich zaměstnatelnost a soběstačnost na trhu práce.

Canada Career Information Partnership (2006) a Career Guidance and Counselling Glossary

empowerment / zmocnění

The process of enabling and encouraging people to take greater responsibility for the control of their own lives and careers by developing greater confidence in their own capabilities.

Proces, který umožní a povzbudí jednotlivce, aby přijal větší odpovědnost za řízení vlastního života a kariéry, prostřednictvím budování větší důvěry ve vlastní schopnosti.

KOMENTÁŘ:

Poradenství nabízí lidem zmocnění tím, že jim pomáhá, aby získávali kompetence pro plánování a řízení vlastní kariérové dráhy a činili kariérové přechody. Zmocnění je o umožnění jednotlivcům převzít odpovědnost a plně využít svých znalostí, energie a mínění. Tento termín může být aplikován na jednotlivce i komunity.

entrepreneurship guidance / poradenství k podnikavosti

Guidance activities designed to assist individuals in reviewing their suitability for setting up a new business venture or embarking on self-employment, and to promote proactivity, entrepreneurship and a sense of autonomy.

Poradenské činnosti určené na pomoc jednotlivcům při posuzování způsobilosti pro realizaci nového obchodního plánu nebo zahájení samostatné výdělečné činnosti, a na podporu proaktivního přístupu, podnikavosti a pocitu soběstačnosti.

KOMENTÁŘ:

Poradenství může usnadňovat vazby mezi poskytovateli pracovních míst, podnikateli a inovacemi. Sklon k podnikavosti může být relevantní v různých situacích a to nejen při zakládání nového podniku, nebo když se někdo stane osobou samostatně výdělečně činnou.

evidence / důkazy

The information presented to support a finding or conclusion. Evidence should be sufficient, competent and relevant: there are four types of evidence: observations (obtained through direct observation of people or events); documentary (obtained from written information); analytical (based on computations and comparisons); and self-reported (obtained through, for example, surveys).

Informace uvedené pro podložení zjištění nebo závěru. Důkaz by měl být dostatečný, vhodný a relevantní: existují čtyři typy důkazů: poznatky z pozorování (získané přímým pozorováním lidí nebo událostí), dokládání (z písemných informací), analyzování (na základě výpočtů a srovnání) a subjektivních výpovědí (získaných například z dotazníkového šetření).

KOMENTÁŘ:

Důkazy mohou přicházet v různých formách, mohou být získávány různými metodami výzkumu, a mohou být různě silné a robustní. Síla a robustnost důkazů závisí na zvoleném kvalitativním nebo kvantitativním přístupu. Sociální, ekonomické a manažerské ukazatele mohou představovat vhodnou základnu důkazů, pokud odpovídajícím způsobem odráží vztah poradenských služeb k určitým výsledkům (tj. míra retence ve vzdělávání nebo zaměstnání) tím, že jsou například propojené s výkonnostními opatřeními a ukazateli.

Glossary, United Nations, Monitoring, Evaluation and Consulting Division (MECD)

evidence-based policy and practice / politiky a praxe podložené důkazy

The conscientious, explicit and judicious use of current evidence of what works best, and most cost-effectively, to inform lifelong guidance policy and practice.

More generally, any activity, intervention or way of working that has been designed on the basis of evidence that demonstrates the effectiveness of the particular approach (policy or practice) being used.

Svědomité, explicitní a uvážlivé využívání aktuálních důkazů o tom, co funguje nejlépe a je nejvíce nákladově efektivní, za účelem informovanosti politik a praxe celoživotního poradenství. Obecněji řečeno, každá činnost, zásah nebo způsob práce podložený důkazem, který poukazuje na účinnost konkrétního realizovaného opatření (politiky či praxe).

KOMENTÁŘ:

Příkladem použití politiky založené na důkazech je, například když jsou údaje o užívání celoživotních poradenských služeb a potenciální potřeba shromažďovány systematicky na národní úrovni pro rozvoj politiky založené na důkazech s cílem zacílení na poskytování služeb pro různé skupiny. I když to není to samé, pojem může být vnímán jako doplněk k reflektivní praxi.

flexicurity / flexikurity

An integrated strategy for enhancing, at the same time, flexibility and security in the labour market. Flexicurity attempts to reconcile employers' need for a flexible workforce with workers' need for security – confidence that they will not face long periods of unemployment.

Integrovaná strategie pro zlepšování flexibility a současně jistoty na trhu práce. Koncept flexikurity usiluje o skloubení potřeby pružné pracovní síly s potřebou zaměstnanců po zabezpečení – jistotě, že nebudou čelit dlouhému období nezaměstnanosti.

KOMENTÁŘ:

Evropská komise ve své zprávě Zaměstnanost v Evropě za rok 2006 popisuje flexikurity jako optimální rovnováhu mezi flexibilitou trhu práce a jistotou pro zaměstnance vůči rizikům trhu práce. Výklad Komise o flexikurity znamená nahrazení pojmu jistoty zaměstnání, tedy principu, který dominoval v pracovních vztazích až do nedávné doby, pojmem „ochrana lidí“. Model flexikurity, který byl nejprve implementován v Dánsku sociálně demokratickým premiérem Poul Nyrup Rasmussenem v devadesátých letech minulého století, je kombinací snadného najímání a propouštění (flexibilita pro zaměstnavatele) a vysokými benefity pro nezaměstnané (jistota pro zaměstnance). Flexikurity je vnímáno jako nový způsob nahlížení na flexibilitu. Flexikurity představuje prostředek, jímž se zaměstnanci a firmy mohou lépe přizpůsobit nejistotě spojené s globálními trhy.

EU určila soubor společných zásad flexikurity a zkoumá, jak je mohou země realizovat prostřednictvím čtyř komponentů:

- flexibilních a spolehlivých smluvních ujednání,
- komplexních strategií celoživotního učení,
- účinné aktivní politiky trhu práce,
- moderních systémů sociálního zabezpečení.

Viz Sultana (2011) a diskuse o důsledcích konceptu flexicurity pro celoživotní poradenství.

European Commission

guidance / poradenství

(lze zaměnit s pojmem counselling)

Help for individuals to make choices about education, training and employment.

Pomoc jednotlivci vybrat si vzdělávání, odbornou přípravu a zaměstnání.

KOMENTÁŘ:

Kariérové nebo profesní poradenství je poradci často nazýváno jednoduše poradenství. Poradenství je ve skutečnosti zastřešující pojem, který zahrnuje poradenství, stejně jako činnosti, jako je informování, koučování, učení, posuzování a advokacie. Viz předchozí komentáře pod „kariérovým poradenstvím“. Někdy se používá jako synonymum pro kariérové poradenství a profesní profesní.

Hawthorn (1991)

guidance counsellor / kariérový poradce

(lze zaměnit s pojmy career counsellor a career advisor)

A trained individual delivering guidance as defined above. Guidance counsellors assist people to explore, pursue and attain their career goals.

Zkušený jedinec, který poskytuje poradenství, viz definice výše. Kariéroví poradci pomáhají lidem, aby zkoumali, následovali a dosahovali svých kariérových cílů.

KOMENTÁŘ:

Synonymum pro career adviser a career counsellor. Viz předchozí komentáře.

Career Guidance and Counselling Glossary

guidance outcomes / výsledky poradenství

Guidance has economic, social and learning outcomes and these reflect both its personal impact and the wider societal benefits.

Poradenství vykazuje ekonomické, sociální a vzdělávací výsledky a ty se odrážejí v dopadech na osobní úrovni a ve výhodách pro širší společnost.

KOMENTÁŘ:

Viz samostatné definice „Ekonomické a sociální dopady poradenství“ a „Výstupy učení z poradenství“ a také definice „Výsledek (kvalita)“.

guidance policy / politiky v oblasti poradenství

Policy that determines and shapes the range and extent of guidance services that exist, their aims and principles, how the services are funded, and who is eligible to use them and under what circumstances.

Politiky, které určují rozsah poskytování stávajících poradenských služeb, jejich cíle a zásady, financování, stejně jako kdo a za jakých okolností je může využívat.

KOMENTÁŘ:

Politiky v oblasti poradenství jsou běžně vnímány jako vládní politiky, ovšem mnoho organizací, jako jsou např. vzdělávací instituce, zaměstnavatelé, charitativní organizace a odbory, které nabízejí kariérové poradenství, mohou také mít své politiky, které formují jejich služby a určují, kdo jich může využívat.

guidance services / poradenské služby

The range of services offered by a particular guidance provider. These might be services designed for different client groups or the different ways that guidance might be delivered (e.g. face-to-face, online, telephone, etc.).

Rozsah poskytovaných služeb konkrétním poskytovatelem poradenství. Může se jednat o služby určené pro různé skupiny klientů nebo různé způsoby, kterými je poradenství poskytováno (např. osobně, online, po telefonu atd.).

KOMENTÁŘ:

Někdy se pojem také používá k označení různých služeb nabízených v lokalitě (regionu nebo zemi) řadou různých poskytovatelů.

guidance systems / systémy v poradenství

The way the delivery of guidance services has been designed and organised. This might be the approach taken in a particular country or region to the organisation of guidance services or a particular way of delivering guidance, such as online or at a distance.

Způsob jakým je poskytování poradenských služeb navrženo a zorganizováno. To může být přístup přijatý v určité zemi či regionu k organizaci poradenských služeb nebo konkrétní způsob poskytování poradenství, jako je online nebo na dálku.

KOMENTÁŘ:

Jak je poskytování poradenských služeb organizováno může mít významný dopad na rozsah jejich pokrytí a jejich efektivitu.

impact / dopad

General term used to describe the effects of a programme, policy or socioeconomic change. Impact can be positive or negative as well as foreseen or unforeseen.

Obecný termín používaný k popisu účinků programu, politiky a socio-ekonomických změn. Dopad může být pozitivní nebo negativní, stejně jako předpokládaný i neočekávaný.

KOMENTÁŘ:

Dopady poradenství mohou zahrnovat:

- zvýšení uspokojení z práce;
- nižší míra předčasných odchodů ze škol / prodloužení doby, v které si zaměstnanec udrží zaměstnání;
- zlepšení v dovednostech týkajících se řízení vlastní kariéry;
- další sociální a ekonomické výhody.

Cedefop (2011)

indicator / ukazatel

Quantitative or qualitative factor or variable that provides a simple and reliable means to measure achievement, to reflect the changes connected to an intervention, or to help assess the performance of a development actor.

Kvantitativní nebo kvalitativní faktor nebo proměnná, která představuje jednoduchý a spolehlivý způsob, jak měřit výkon, sledovat změny spojené s opatřením, nebo pomoci zhodnotit výkonnost subjektu, který se podílí na rozvoji.

KOMENTÁŘ:

Ukazatele rozvoje a stárnutí pro posuzování výkonnosti poradenských činností a poradenských služeb jsou důležitým prvkem v rozvoji politik celoživotního poradenství. Viz „Ukazatele kvality“.

Adaptováno z OECD (2010).

information and communication technologies (ICT) / informační a komunikační technologie (ICT)

Technologies which provide for the electronic input, storage, retrieval, processing, transmission and dissemination of information.

Technologie, které zajišťují elektronický vstup, ukládání, získávání, zpracování, přenos a šíření informací.

KOMENTÁŘ:

Nástroje založené na ICT jsou stále více používány v oblasti kariérového poradenství. Mnoho kariérových informačních systémů se na ICT spoléhá. ICT a související technologie se také používají na podporu e-poradenství, distančních poradenských služeb a online a webového poradenství. Viz definice pro „e-poradenství“.

Cedefop (2004)

job-search training / příprava na hledání zaměstnání

Training designed to help people in their search for jobs/employment.

Odborná příprava určená na pomoc lidem při hledání práce/zaměstnání.

KOMENTÁŘ:

Příprava na hledání zaměstnání je často poskytována spolu s dalšími poradenskými službami a může zahrnovat celou řadu různých prvků, jako jsou například: informace a rady o tom, kde se dozvědět o potenciálních pracovních místech; pomoc s přijímacím řízením (např. psaní životopisu, vyplnění formuláře žádosti); a příprava na pohovory a další prvky výběrového řízení (např. psaní výběrových testů, účast v assessment centru).

key competences / klíčové kompetence

The sum of skills (basic skills and new basic skills) needed to live in contemporary society. In its recommendation on key competences for lifelong learning, the European Commission sets out the eight key competences: communication in the mother tongue; communication in foreign languages; competence in maths and basic competences in science and technology; digital competence; learning to learn; social and civic competences; sense of initiative and entrepreneurship; and cultural awareness and expression.

Soubor dovedností (základní dovednosti a nové základní dovednosti), které jsou potřebné pro život v současné společnosti. Ve svém doporučení o klíčových kompetencích pro celoživotní vzdělávání, uvedla Evropská komise osm klíčových kompetencí: komunikace v mateřském jazyce, komunikace v cizích jazycích; kompetence v oblasti matematiky, základní kompetence v oblasti vědy a techniky, digitální kompetence, schopnost učit se, sociální a občanské kompetence, smysl pro iniciativu a podnikavost a kulturní povědomí a vyjadřování.

KOMENTÁŘ:

Všimněte si, že termín je také používán k popisu kompetencí požadovaných pro určitou práci nebo kompetencí, které jsou považovány za nejdůležitější pro výkon zaměstnání.

Cedefop (2008a)

labour market information systems / informační systémy o trhu práce

Systems, mechanisms or processes for gathering, organising and providing information about the state of the labour market and/or professions and jobs. This includes recording changes taking place within the labour market, employment, jobs and the professions.

Systémy, mechanismy nebo postupy pro shromažďování, organizování a poskytování informací o stavu trhu práce a/nebo profesí a pracovních míst. To zahrnuje záznamenávání změn, které se udály v rámci trhu práce, zaměstnanosti, pracovních míst a profesí.

KOMENTÁŘ:

Tyto systémy často obsahují databáze propojené se systémy ICT, které jsou dostupné prostřednictvím internetu. Jsou obvykle navrženy tak, aby byli používány kariérovými poradci a také klienty na principu svépomoci.

learning outcomes of guidance / výsledky učení poradenství

The set of knowledge, skills and/or competences an individual has acquired and/or is able to demonstrate after completion of a guidance activity or through participation in the guidance process.

Soubor znalostí, dovedností a/nebo kompetencí získaných jedincem a/nebo, které je člověk schopen prokázat po dokončení poradenské aktivity nebo v procesu poradenství.

KOMENTÁŘ:

Navrhovaná definice se vztahuje specificky k poradenství a byla upravena z obecnější definice pro výsledky učení. Bylo prokázáno, že kariérové poradenství vede k lepším výsledkům učení, jako je například širší přístup a účast na vzdělávání a odborné přípravě, zlepšení míry retence v oblasti vzdělávání a odborné přípravy, vyšší úroveň získaného vzdělávání, odborné přípravy a dovedností, zlepšení motivace a tím i dosaženého vzdělávání a odborné přípravy (Careers Scotland 2007). Viz samostatná definice „Ekonomické a sociální dopady“ a „Výsledky poradenství“.

Založeno na Cedefop (2008b)

lifelong guidance / celoživotní poradenství

A range of activities that enables citizens of any age and at any point in their lives to identify their capacities, competences and interests, to make educational, training and occupational decisions and to manage their individual life paths in learning, work and other settings in which these capacities and competences are learned and/or used.

Spektrum aktivit, které umožňují občanům všech věkových kategorií a v každém okamžiku svého života identifikovat své možnosti, kompetence a zájmy, aby činili rozhodnutí o vzdělávání, odborné přípravě a povolání a řídili svou individuální dráhu v oblasti vzdělávání, zaměstnání a dalších situací, ve kterých jsou tyto možnosti a kompetence nabývány a/nebo používány.

KOMENTÁŘ:

Jedná se o přístup k poradenství, který nevnímá poradenství jako jednorázovou aktivitu nebo jediný bod v čase. Tento přístup prosazuje proaktivní poskytování poradenství, nikoli jen v přechodových fázích, a odkazuje na poradenské činnosti, které probíhají v průběhu života (tj. v každé životní fázi) z celoživotního úhlu pohledu (tj. od ranných fází ve škole a v průběhu celého pracovního i mimopracovního života). Poradenství v celé šíři života (life-wide guidance) je dimenze celoživotního poradenství, stejně jako učení v celé šíři života je rozměrem celoživotního učení. Poradenství v celé šíři života může být formální, neformální nebo informální a může probíhat v celé řadě životních činností (osobní, sociální nebo profesní), napříč všemi sektory (vzdělávání, počáteční odborné vzdělávání, zaměstnání a další vzdělávání) a v kterékoli fázi.

Council of the European Union (2008)

lifelong learning / celoživotní učení

All learning activity undertaken throughout life, which results in improving knowledge, know-how, skills, competences and/or qualifications for personal, social and/or professional reasons.

Všechny aktivity učení v průběhu života, které ústí ve zlepšení znalostí, know-how, dovedností, kompetencí a/ nebo kvalifikací z osobních, sociálních a/nebo profesních důvodů.

KOMENTÁŘ:

Učení v celé šíři života je definováno jako učení, buď formální, neformální či informální, které probíhá napříč širokou škálou životních činností (osobní, sociální nebo profesní) a v jakékoliv fázi.

Založeno na Cedefop (2004)

mentoring / mentorování

A developmental relationship that enhances both an individual's growth and his/her career advancement.

Dlouhodobý vztah, který zvyšuje individuální růst a kariérový postup jednotlivce.

KOMENTÁŘ:

Mentorování plní kariérové i psychosociální funkce. Kariérové funkce zahrnují: sponzorování, koučování, ochrana, vystavování zkušenostem a náročná práce. Psychosociální funkce zahrnují: být vzorem, poradenství, přijetí a potvrzení, a přátelství. Klasické mentorování obvykle zahrnuje vztah mezi starší/zkušenější osobou a mladším/méně zkušeným jedincem.

Kram (1985)

outcome (quality) / výsledek (kvalita)

Positive or negative longer-term socio-economic change or impact that occurs directly or indirectly from an intervention's input, activities and output.

Pozitivní nebo negativní dlouhodobější sociálně-ekonomická změna nebo dopad, ke kterým dochází přímo nebo nepřímo na základě vstupu, aktivit a výstupu opatření.

KOMENTÁŘ:

V kontextu celoživotního poradenství je termín „výsledek“ běžně používaný při popisování efektivity poskytnuté služby, a to buď pro konkrétního klienta, širší komunitu nebo ekonomiku jako celek. V tomto smyslu je „výsledek“ chápán stejně jako „ukazatel dopadu“ služby, tj. výsledek učení a sociální a/nebo ekonomické výsledky dosažené jednotlivcem. Oba pojmy „výsledek“ a „výstup“ popisují efekt nebo finální výsledek, pro který byl daný projekt nebo služba navržen.

Cedefop (2011)

output (quality) / výstup (kvalita)

Immediate and direct tangible result of an intervention.
Okamžitý a přímý hmatatelný výsledek opatření.

KOMENTÁŘ:

V kontextu celoživotního poradenství je pojem „výstup“ běžně používaný při popisu množství poradenství poskytnuté poradcem, jeho „obratu“, nebo „výkonu“: například počet zásahů poskytnutých za čtvrtletí, nebo počet opatření na jednoho klienta.

Oba pojmy „výsledek“ i „výstup“ popisují efekt nebo finální výsledek, pro který byl daný projekt nebo služba navržen.

Cedefop (2011)

performance measures (indicators) / výkonnostní ukazatele (indikátory)

Data, usually quantitative, that provide a measure of an individual's, team's or organisation's level of attainment, against which the level of others can be compared.

Data, obvykle kvantitativní, která poskytují určitou míru dosažené úrovně jednotlivce, týmu nebo organizace, proti které lze porovnávat úroveň ostatních.

KOMENTÁŘ:

Ukazatel/indikátor výkonu je opatření, které bylo vybráno tvůrci politik, financujícími orgány nebo vedoucími pracovníky, jako způsob posuzování a měření poskytování služeb a efektivity projektu nebo služby. V oblasti vzdělávání, ukazatele výkonu se často týkají retence, míry progresu a dosažené úrovně vzdělání na školách a vysokých školách. V oblasti kariérového poradenství se ukazatele výkonnosti často vztahují k počtu zásahů, úrovni spokojenosti zákazníků a pozitivních cílů dosažených prostřednictvím poradenských služeb.

Cedefop (2011)

personal action planning / osobní plánování

The process of mapping out the necessary steps that an individual needs to take and the services s/he might need to use in order to achieve an identified educational, vocational or personal goal. The process might be conducted by the individual on their own, in conjunction with someone else (e.g. a career counsellor) or by using a proforma/template or online tool.

Proces mapování nezbytných kroků, které jedinec musí podstoupit a služby, které by mohl/a využít za účelem dosažení zvoleného vzdělávacího, odborného a osobního cíle. Tento proces může podstoupovat jednotlivec sám, ve spojení s někým jiným (např. s kariérovým poradcem), nebo pomocí šablony nebo online nástroje.

KOMENTÁŘ:

Definice byla rozšířena, aby zahrnovala osobní cíle, stejně jako cíle vzdělávací a odborné.

Založeno na Career Guidance and Counselling Glossary.

portfolio / portfolio

A portfolio is designed to be a record of the competences (skills, knowledge and abilities) and experiences of an individual. It may list formal qualifications or include examples of work as well as recording training courses, work experience and non-work activities undertaken by the individual.

Portfolio je určeno pro záznamenávání kompetencí (dovedností, znalostí a schopností) a zkušeností jednotlivce. Může obsahovat formální kvalifikaci nebo příklady práce, záznamy školení, pracovní zkušenosti a jiné činnosti, které jednotlivec absolvoval.

KOMENTÁŘ:

Vývoj portfolií je stále běžnější praxí činností kariérového vzdělávání ve školách a na univerzitách.

profiling / tvorba profilu

The process of collecting information about a person to form a profile that describes him/her. This may involve collecting a standard set of information, possibly to compare people, or the construction of a one-off description of a person.

A similar approach is also commonly used to profile jobs or occupations and a job or occupational profile may be included in a career information system to make it easier to make comparisons between jobs and occupations.

Proces shromažďování informací o osobě za cílem vytvoření profilu, který ji popisuje. To může zahrnovat sběr běžných informací k případnému porovnávání osob nebo k vytvoření jednorázového popisu jednotlivce.

Podobný přístup je také běžně používán při tvorbě profilu pracovních míst nebo povolání. Profil pracovní pozice nebo povolání může být zahrnut do systému kariérových informací, aby se usnadnilo srovnávání mezi jednotlivými zaměstnáními a povoláními.

KOMENTÁŘ:

Tvorba profilů pro lidi i pracovní místa / povolání je běžnou činností v poradenství.

quality assurance / zajištění kvality

Activities involving planning, implementation, evaluation, reporting, and quality improvement, implemented to ensure that guidance activities (content of programmes, design, assessment and validation of outcomes, etc.) meet the quality requirements expected by stakeholders.

Aktivity zahrnující plánování, realizaci, vyhodnocování, vykazování a zlepšování kvality, které zajišťují, aby poradenské činnosti (obsah programů, koncepce, posuzování a ověřování výsledků atd.) plnily požadavky na kvalitu v souladu s očekáváním zúčastněných stran.

KOMENTÁŘ:

Zajištění kvality poradenství obvykle zahrnuje zajištění toho, aby všichni zaměstnanci pochopili, co se od nich vyžaduje, aby byly k dispozici potřebné zdroje (včetně dostatečně vyškoleného personálu) pro efektivní poskytování služeb, a aby byl pravidelně a systematicky revidován výkon s cílem určit oblasti pro zlepšení. Existuje řada nezávisle akreditovaných standardů kvality (tj. potřebná odborná příprava poradců), které byly vyvinuty na podporu organizačního zajištění kvality. Viz také „Systém kvality“.

Založeno na Cedefop (2011).

quality criteria / kritéria kvality

Independent standards for measuring the quality of guidance provision or services.
Nezávislé standardy pro měření kvality poskytování poradenství a služeb.

KOMENTÁŘ:

Kritéria kvality jsou ukazatele používané k prokázání, že poradenské služby nebo poradenská činnost splňují standardy kvality. Viz definice „Zajištění kvality“, „Ukazatele kvality“, „Standardy kvality“ a „Systém kvality“.

quality indicators / ukazatele kvality

Formally recognised figure(s) or ratio(s) used as yardsticks to judge and assess quality performance.
Formálně uznávaná čísla nebo poměr, které jsou používány jako norma pro posuzování kvality výkonu.

KOMENTÁŘ:

Ukazatele kvality jsou statistické ukazatele, které poskytují informaci o kvalitě výstupu. Nicméně, některé ukazatele kvality mohou také poskytovat informaci o kvalitě procesů. Jedná se o důkazy, které mají prokázat, že služby poradenství splňují stanovená kritéria kvality. Viz definice „Zajištění kvality“, „Kritéria kvality“, „Standardy kvality“ a „Systém kvality“.

Van den Berghe (1996)

quality standard / standard kvality

Technical specifications which are measurable and have been drawn up by consensus and approved by an organisation with recognised and relevant expertise at regional, national or international levels. The purpose of quality standards is optimisation of input and/or output of guidance. The standard(s) that an organisation sets for all of its key business operations and that help clarify what an organisation expects of its employees in delivering these operations or a client can expect when using the service.

Technické specifikace, které jsou měřitelné a vypracované na základě konsensu a schváleny organizací s uznávanou a relevantní zkušeností na regionální, národní nebo mezinárodní úrovni. Cílem standardu kvality je optimalizace vstupu a/nebo výstupu poradenství. Standard(y), které si organizace stanovuje pro všechny své klíčové obchodní činnosti, a které usnadňují orientaci zaměstnanců při jejich zajišťování anebo klientů při jejich používání.

KOMENTÁŘ:

Standardy kvality jsou důležitým prvkem komplexního systému zajištění kvality služeb a kritéria jsou zvolené prvky pro dosažení nastaveného standardu. To zahrnuje ukazatele kvality pro důkazy, které mají ukázat, zda služba splňuje stanovená kritéria. Standardy kvality odkazují na systémy a postupy, které byly vyvinuty kariérovými poradci a zúčastněnými stranami v oblasti kariéry, a které:

- definují kariérový sektor, členskou základnu a služby;
- rozlišují mezi různými dovednostmi a znalostmi kariérových poradců;
- vedou poradce při vstupu do sektoru;
- poskytují základ pro navrhování odborné přípravy poradců;
- poskytují záruku kvality veřejnosti a dalším zúčastněným stranám v sektoru;
- vytvářejí dohodnutou terminologii pro sektor

(převzato z [kanadského] Národní řídicího výboru pro kariérový rozvoj pokynů a standardů, 2004). Viz definice „Zajištění kvality“, „Kritéria kvality“, „Ukazatele kvality“ a „Systém kvality“.

Založeno na Cedefop (2003).

quality system / systém kvality

Organisational structure, procedures, processes, and resources needed to implement quality management. The quality system provides the framework for planning, implementing, and assessing services provided and for carrying out required quality assurance and quality control.

Organizační struktura, postupy, procesy a zdroje, které jsou potřebné pro realizaci řízení kvality. Systém kvality poskytuje rámec pro plánování, realizaci a posuzování poskytovaných služeb a pro provádění požadovaného zajišťování kvality a kontroly kvality.

KOMENTÁŘ:

Viz definice „Zajištění kvality“, „Kritéria kvality“, „Ukazatele kvality“ a „Standardy kvality“.

ISO (1994); MassDEP.

quantitative and qualitative evidence / kvantitativní a kvalitativní důkazy

Numerical information is used to provide quantitative evidence, while qualitative evidence is based on observation and judgement and deals with meanings. Qualitative evidence is usually provided by experts or people considered by virtue of their training or work experience to be appropriately qualified to make such assessments.

Číselné údaje slouží k poskytování kvantitativních důkazů, zatímco kvalitativní důkazy jsou založeny na pozorování a úsudku a zabývají se významy. Kvalitativní důkazy jsou obvykle poskytovány odborníky nebo lidmi vybranými na základě svého vzdělání nebo pracovních zkušeností tak, aby pro vykonávání těchto posudků byli adekvátně kvalifikováni.

KOMENTÁŘ:

U poradenských služeb mohou numerické důkazy zahrnovat například, počet klientů využívajících službu, jejich hodnocení spokojenosti se službou, nebo počet těch, kteří získali zaměstnání; oproti tomu kvalitativní důkazy mohou být získávány rozhovory s klienty o jejich zkušenostech při využívání služby a mohou být prováděné nezávislým výzkumníkem.

self-help provision / režim svépomoci

An approach to the provision of guidance services that depends on the client either working on their own using resources and materials designed to be used without additional support from a career counsellor, or where responsibility for choosing an appropriate form of career support is left up to the client.

Přístup k poskytování poradenských služeb, kdy klient pracuje sám se zdroji a materiály, které jsou určeny pro používání bez další podpory kariérového poradce, anebo kdy odpovědnost za výběr vhodné formy kariérové podpory závisí na klientovi.

KOMENTÁŘ:

Mnoho poradenských služeb poskytuje svým klientům svépomocné materiály; tyto materiály jsou široce dostupné i v jiných prostředích, jako jsou knihovny, na webu atd. Svépomocné materiály mohou být také použity ve skupinovém poradenství, buď s asistencí, nebo bez účasti kariérového poradce.

self-knowledge / sebezpoznání (znalosti o sobě samém)

Knowledge that an individual has about him/herself.

Znalosti, které jednotlivec o sobě má.

KOMENTÁŘ:

Rozvoj sebezpoznání/sebeuvědomění je považována za významnou činnost v oblasti kariérového poradenství: mnoho kariérových opatření je určeno ke zvýšení sebezpoznání.

self-management of competences / sebeřízení v oblasti kompetencí

When an individual takes responsibility for the development of their own competences. Sometimes this might also include the individual taking responsibility for the recording or logging of their competences: for example, in a portfolio.

Převzetí zodpovědnosti jednotlivcem za rozvoj vlastních kompetencí. Někdy je to také odpovědnost za zapisování nebo zaznamenávání svých kompetencí: například v portfoliu.

KOMENTÁŘ:

Schopnost jedince převzít odpovědnost za vlastní řízení svých kompetencí je častým cílem celoživotního poradenství.

self-service / samoobslužný režim

A mode of delivery of guidance services in which it is up to the client to select the guidance services, interventions or activities s/he will use.

Způsob poskytování poradenských služeb, ve kterém si klient sám vybírá jaké poradenské služby, opatření nebo aktivity, bude chtít využít.

KOMENTÁŘ:

V některých prostředích probíhá tak, že klient poskytuje informace o sobě a pak je automaticky přesměrován na služby, které by mohly být vhodné. Tento přístup je obzvláště běžný tam, kde jsou online poradenské služby nabízeny exkluzivně nebo jako součást poradenských služeb.

school-to-work transition / přechod ze vzdělávání do zaměstnání

The process of moving from education or training to employment, covering the period in which the change takes place.

Proces přechodu ze vzdělávání nebo z odborné přípravy do zaměstnání, který se vztahuje na období, ve kterém ke změně dochází.

KOMENTÁŘ:

Mnoho poradenských činností slouží k podpoře lidí při tomto přechodu. Přechody mezi vzděláváním a zaměstnáním (integrační dráha, typ zaměstnání – s ohledem na úroveň a status – a trvání) jsou složité. Integrace závisí na mnoha faktorech (pohlaví, věk, kvalifikace, politika zaměstnanosti, poskytované poradenství atd.). Viz také definice „Přechod“.

Založeno na Cedefop (2008a).

transition / přechod

The process of moving from one education, employment or training situation to another. This would include a move out of the labour market, for example into unemployment or to look after children, and the move back into employment, education or training after a period of not being in work, education or training.

Proces přechodu z jedné fáze vzdělávání, zaměstnání nebo odborné přípravy do druhé. To zahrnuje odchod z trhu práce, například do nezaměstnanosti nebo kvůli péči o děti, a návrat zpět do zaměstnání, vzdělávání nebo odborné přípravy po určité době bez zaměstnání, vzdělávání nebo odborné přípravy.

KOMENTÁŘ:

Mnoho činností celoživotního poradenství slouží na podporu lidem při různých přechodech. Viz také definice „Přechod ze vzdělávání do zaměstnání“.

transversal skills / průřezové dovednosti

The skills individuals have which are relevant to jobs and occupations other than the ones they currently have or have recently had. These skills may also have been acquired through non-work or leisure activities or through participation in education or training. More generally, these are skills which have been learned in one context or to master a special situation/problem and can be transferred to another context.

Dovednosti jednotlivců, které jsou relevantní i na jiných pozicích a u jiných povolání než jsou ty, které osoby v současnosti vykonávají nebo v nedávné době vykonávaly. Tyto dovednosti mohou být také získávány prostřednictvím volnočasových nebo zájmových činností nebo prostřednictvím účasti na vzdělávání nebo odborné přípravě. Obecněji se jedná o dovednosti, které byly získány v jednom kontextu nebo při řešení zvláštní situace/problému a mohou být převedeny do jiných souvislostí.

KOMENTÁŘ:

Pojem „průřezové dovednosti“ do značné míry nahradil termín „přenositelné dovednosti“.

Založeno na Cedefop (2008a).

validation of non-formal and informal learning / ověřování neformálního a informálního vzdělávání

A process of confirmation by an authorised body that an individual has acquired learning outcomes against a relevant standard. It consists of four distinct phases: (1) identification – through dialogue – of particular experiences made by an individual; (2) documentation – to make visible the individual experiences; (3) a formal assessment of these experiences; and (4) recognition leading to a certification, e.g. a partial or full qualification.

Proces potvrzení autorizovaným orgánem, že jedinec dosáhl výsledků učení získaných dle příslušné normy.

Skládá se ze čtyř zásadních fází: (1) identifikace – prostřednictvím dialogu – konkrétních zkušeností na straně jednotlivce, (2) dokumentace – pro zviditelnění jednotlivých zkušeností, (3) formální posouzení těchto zkušeností, a (4) uznání, které vede k osvědčení, např. dílčí nebo úplná kvalifikace.

KOMENTÁŘ:

Tento pojem slouží jako náhrada za pojmy „Akreditace předchozího zkušenostního učení“ (APEL), „Uznávání neformálního a informálního učení“ (RNFIL) a „Validace předchozího učení“ (VPL).

Tento proces je často spojován s odbornými poradenskými činnostmi. Záměrem je posílit „roli poradenství ve vztahu k akreditaci předchozího zkušenostního učení (APEL) a na učení na pracovišti, včetně formálního, neformálního a informálního učení“ (Lifelong Guidance Policy Development: A European Resource Kit, 2012).

Český kontext: V českém kontextu hovoříme o profesních a úplných profesních kvalifikacích.

Definice navržena EU, DG EAC.

vocational guidance / kariérové poradenství

(lze zaměnit s pojmem career counselling, career guidance)

Help for individuals to make choices about education, training and employment.

Pomoc jednotlivci učinit rozhodnutí o vzdělávání, odborné přípravě a zaměstnání.

KOMENTÁŘ:

Někdy se používá jako synonymum pro career guidance nebo guidance. Viz související definice „Career Counselling“, „Career guidance“, „Guidance“.

Hawthorn (1991)

work experience / pracovní zkušenosti

Knowledge, skills and competences acquired by an individual during their working life. This term is also used to describe short periods of work-based learning (commonly carried out while the individual is participating in a related education or training programme) or working as a trainee or intern in order to gain experience of a particular occupation or type of work.

Znalosti, dovednosti a kompetence, které jedinec získává během svého pracovního života. Tento termín je rovněž používán pro krátká období učení založené na práci (většinou probíhá, když se jedinec účastní souvisejícího programu vzdělávání nebo odborné přípravy), nebo pro práci praktikanta nebo stážisty za účelem získání zkušeností z určitého povolání nebo typu práce.

KOMENTÁŘ:

Je důležité rozlišovat mezi dvěma běžnými významy tohoto pojmu. Viz „Učení založené na práci“.

Založeno na Career Guidance and Counselling Glossary.

work practice / pracovní praxe

The opportunity to participate in work activities in order to gain experience and develop appropriate work skills and attitudes to work.

Možnost podílet se na pracovních činnostech s cílem získání zkušeností a rozvíjení vhodných pracovních dovedností a postojů k práci.

KOMENTÁŘ:

Viz „Pracovní zkušenosti“.

work-based learning / učení založené na práci

Acquisition of knowledge and skills through carrying out – and reflecting on – tasks in a vocational context, usually in the workplace.

Získávání znalostí a dovedností prací – a její reflexí – na úkolech v odborném kontextu, obvykle na pracovišti.

KOMENTÁŘ:

Akreditace učení založeného na práci je často spojována s činnostmi celoživotního poradenství.

Založeno na Cedefop (2011).

Příloha

ability	schopnost
access	dostupnost, přístup
access the labour market	vstup na pracovní trh
access to guidance services	dostupnost poradenských služeb, přístup k poradenským službám
accountability frameworks	rámce odpovědnosti (za výsledky)
accreditation of prior experiential learning (APEL)	uznávání (akreditace) výsledků předchozího zkušeoostního učení
accreditation of prior learning (APL)	uznávání (akreditace) výsledků předchozího učení
active ageing	aktivní stárnutí
active involvement	aktivní zapojení
active labour market programme	aktivní programy zaměstnanosti (trhu práce)
added value returns	návratnost přidané hodnoty
adult education	vzdělávání dospělých
ageing population	stárnoucí populace
apprenticeship	učňovství
approach	přístup, postup, metoda
assess and accredit	posuzovat a akreditovat
attitudes	postoje, přístupy
availability	dostupnost, existence (služeb)
balance of competences	bilance kompetencí, vyrovnání kompetencí, rovnováha mezi kompetencemi
basic skills	základní dovednosti
biographical and body awareness	uvědomění si vlastního života a těla
capability	schopnost
capacity	možnosti, kapacita
capacity building	zvyšování možností, budování kapacity
career	kariéra
career adaptability	kariérová adaptabilita
career choice	volba kariéry
career competences	kariérové kompetence
career construction	tvorba kariéry, budování kariéry
career counselling	kariérové poradenství
career counsellor	kariérový poradce
career development	rozvoj kariéry, rozvíjení kariéry
career development professionals	poradci pro rozvoj kariéry, kariérový poradci
career development services	služby rozvíjení kariéry, služby kariérového poradenství
career development system	systém rozvíjení kariéry, systém kariérového poradenství
career education	kariérové vzdělávání
career evaluation	kariérové hodnocení
career guidance	kariérové poradenství, poradenství

career guidance services	služby kariérového poradenství, poradenské služby
career information	kariérové informace
career learning	kariérové učení, kariérové vzdělávání
career management	řízení vlastní kariéry, řízení své kariéry, řízení kariéry
career management skills	dovednosti pro řízení vlastní kariéry
career opportunities	kariérové příležitosti, kariérové možnosti
career orientation	kariérová orientace
career path management	řízení vlastní kariérové dráhy, řízení své cesty kariérou
career pathway	kariérová cesta, dráha
career possibilities	kariérové možnosti
career self-awareness	kariérové sebeuvědomění
career self-management	řízení vlastní kariéry, řízení své kariéry
career support	kariérová podpora
careers adviser	kariérový poradce
coherent	koherentní
community sector	komunita
competences	kompetence
competences regarding knowledge of employment	kompetence v oblasti zaměstnání
confidence building	budování důvěry
confidentiality	důvěrnost
co-ordination between different actors and stakeholders	koordinace mezi jednotlivými aktéry a účastníky
core network of LG professionals	základní síť poskytovatelů kariérového poradenství
cost-effectiveness (of guidance)	nákladová efektivita (poradenských služeb)
counsellor	poradce
credit	kredit
cross-curricular themes and subjects	průřezová témata
cross-regional approaches	meziregionální přístupy
cross-sectoral quality and evidence initiatives	mezisektorové iniciativy pro kvalitu a důkazy
culture of learning	kultura učení (vzdělávání)
curriculum	kurikulum
decision learning	učení rozhodování
decision-making	rozhodování
development of positive self-concept	rozvoj pozitivní sebekoncepce
development of learning activity	rozvoj učebních (vzdělávacích) aktivit
disability	postižení
distance guidance	distanční poradenství
drop out and early school leaving	předčasné odchody ze škol a předčasné odchody ze vzdělání
drop out from education	předčasný odchod ze škol
dropout rate	míra předčasných odchodů ze škol
education	vzdělání, vzdělávání
education and training systems	systemy vzdělávání a odborné přípravy
educational coach	výchovný poradce kouč
educational path	vzdělávací cesta, dráha
educational pathway	vzdělávací cesta, dráha

educational taster courses	“ukázkové” (taster) kurzy
efficiency and effectiveness of education	účinnost a efektivita vzdělání
embedded learning methods	integrované učební (vzdělávací) metody
employability	zaměstnatelnost
employability skills	dovednosti v oblasti zaměstnatelnosti
employment	zaměstnání, zaměstnanost (sektor)
employment and social inclusion	pracovní a sociální inkluze
employment counsellor	pracovní poradce, pracovně profesní poradce
employment rate	míra zaměstnanosti, zaměstnanost
empowerment	zmocnění
entitlement	nárok, oprávnění
entrepreneurship	podnikání, podnikavost
equal opportunities	rovné příležitosti
EU Skills Panorama	Evropské panoráma dovedností
European Classification on Skills, Competences, Qualifications and Occupations	Evropská klasifikace dovedností/kompetencí, kvalifikací a povolání
European Skills Passport	Evropský pas dovedností
evidence	důkaz, evidence
evidence base	datová zásoba důkazů, důkazy
evidence-base policy	politiky (opatření) podložené důkazy
evidence-based learning	učení (vzdělávání) podložené důkazy
experiential learning	zkušenostní učení
flexicurity arrangements	flexikuritní dohody
follow up	navazující kontakt, udržování kontaktu
formal learning	formální učení (vzdělávání)
formal learning process	process formálního učení (vzdělávání)
formal, non-formal and informal learning	formální, neformální a informální učení (vzdělávání)
focus groups	focus groups, ohniskové skupiny
further learning	další učení (vzdělávání)
further training	další odborná příprava
general, vocational and higher education	všeobecné, odborné a vysokoškolské vzdělání
guidance practitioner	kariérový poradce
guidance staff	kariérový poradce
high-employment economy	ekonomika s vysokou zaměstnaností
higher education institutions	instituce vysokoškolského vzdělání
impact (of guidance)	dopad, impakt (poradenských služeb)
impartiality	nestrannost
improving access	zlepšování dostupnosti
inclusive growth	inkluzivní růst
individual	jednotlivec
information, guidance and counselling services	informační a poradenské služby
instruction	výuka
interact effectively	efektivní interakce
interpersonal skills	mezilidské (interpersonální) dovednosti

job experiences	pracovní zkušenosti
job exposure	pracovní zkušenosti
job-search skills	dovednost (schopnost) hledat si práci
know-how	know-how
knowledge	znalosti, vědomosti
knowledge of learning opportunities	znalost příležitostí k učení, znalost možností vzdělávání
knowledge, skills and competences	znalosti, dovednosti a kompetence
leadership skills	vůdcovské dovednosti
learner	studující, žák, student
learning	učení, vzdělávání
Learning and Skills Council	Rada pro učení a dovednosti
learning difficulties	problémy v učení, poruchy učení
learning environment	učební (studijní, vzdělávací) prostředí
learning environments	učební (studijní, vzdělávací) prostředí
learning experience	studijní (vzdělávací) zkušenosti
learning opportunities	příležitosti k učení, možnosti vzdělávání, vzdělávací nabídka
learning options	vzdělávací možnosti, učební možnosti
learning outcomes	výsledky učení
learning pathway	vzdělávací cesta, dráha
learning periods	období učení, období vzdělávání
learning policy	politiky v oblasti učení (vzdělávání)
learning skills	schopnost učit se
learning theory	teorie učení (vzdělávání)
lifelong guidance	celoživotní poradenství
lifewide guidance	poradenství v celé šíři života
lifelong learning	celoživotní učení, celoživotní vzdělávání
lifewide learning	učení v celé šíři života
location for instruction	místo výuky, učení
lower secondary	nižší sekundární vzdělání
manage change	řízení změn
manage information	řízení informací
mash-ups	hybridní aplikace
mathematical and digital competences	matematické a digitální kompetence
national	vnitrostátní, národní
national action plan	národní akční plán
non-formal and informal learning	neformální a informální učení (vzdělávání)
occupation	povolání
occupational psychologist	psycholog práce, pracovní psycholog
one's own learning	vlastní učení (vzdělávání)
opportunity awareness	uvědomování si příležitostí
peer learning	vzájemné učení, peer learning
peer learning activities	činnosti vzájemného učení, činnosti peer learning
peer mentoring	peer mentoring, vzájemné mentorování
people with disabilities	osoby s postižením

performance	výkonnost (služeb)
performance indicators	ukazatele výkonu
personal counselling	osobní poradenství
personal fulfilment	osobní naplnění, osobní seberealizace
personal skills	osobní dovednosti
personal training record	osobní evidence odborné přípravy
personalised path	personalizovaná dráha, dráha šitá na míru
placement processes	procesy umísťování
placements	pracovní umístění, umísťování
policymaker	tvůrce politik, politický činitel
practitioner	poradce
preventing students from leaving education prematurely	prevence předčasného ukončování školní docházky
prior experiential learning	předchozí zkušenostní učení
prior learning	předchozí učení (vzdělávání)
proactive services	proaktivní služby
problem-solving skills	dovednost (schopnost) řešit problémy
progression in learning and work	postup v dalším vzdělávání a práci
progression into learning	postup do fáze učení (vzdělávání)
public employment service (PES)	veřejná služba zaměstnanosti (úřady práce)
pupil	žák
quality and evidence	kvalita a důkazy
quality assurance	zajišťování kvality
quality assurance and evidence base for policy and systems development	zajišťování kvality a dokládání důkazů pro tvorbu politik a systémů
quality assurance and evidence-base framework	rámec pro zajištění kvality a doložení důkazů
rates of job retention	míra udržení zaměstnání
reducing drop out	snížování míry předčasných odchodů ze škol
reducing early school leaving	snížování předčasných odchodů ze vzdělání
relational skills	vztahové dovednosti
resilient	odolný
responsiveness	reakceschopnost
right of redress	právo na přehodnocení
right to the privacy of personal information	právo na ochranu osobních údajů
sector	sektor, oblast
sectoral policy areas	oblasti sektorových politik, opatření
self-access and self-help mode	režim self-access a self-help, vlastní režim přístupu a svépomoci
self-assurance	sebejistota
self-awareness	sebeuvědomění, sebeuvědomování
self-confidence	sebedůvěra
self-directed learning	samostatně řízené učení (vzdělávání)
self-education	samostudium, sebevzdělávání
self-efficacy	sebedůvěra ve vlastní schopnosti
self-efficiency	vlastní výkonnost
self-employment	samostatně výdělečná činnost

self-esteem	sebeúcta
self-instruction	samostudium, sebezvzdělávání
self-knowledge	sebezpoznání, sebezpoznávání, znalosti o sobě samém
self-management	sebeřízení
self-study	samostudium, sebezvzdělávání
self-teaching	samostudium, sebezvzdělávání
self-worth	sebeúcta
sense of initiative	smysl pro iniciativu
sets of CMS	sady CMS
schools	školy, školství
skill development	rozvoj (rozvíjení) dovedností
skilled craftsmen	zkušení řemeslníci
skills	dovednosti
skills gaps	mezery v dovednostech
smart growth	inteligentní růst
social equity	sociální spravedlnost
social inclusion	sociální inkluze, začleňování
social skills	sociální dovednosti
student	student
study skills	studijní dovednosti
sustainable growth	udržitelný růst
territorial cohesion	územní soudržnost
thematic periods	tematická období
think tank	think tank
move across sectors	přechod mezi sektory
take responsibility for own learning	převzít odpovědnost za vlastní učení (vzdělávání)
trainee	stážista, praktikant, učeň
traineeships	pracovní stáže, stipendia
training	odborná příprava
training programmes	programy odborné přípravy
training record	evidence odborné přípravy
trajectories	trajektorie
transferable skills	přenositelné dovednosti
transition learning	učení přechodů
transition learning skills	dovednosti pro učení o přechodech
transition skills	přechodové dovednosti
transitional labour markets	přechodové trhy práce
transitions	přechody
transitions between and within education/training and work	přecházet v rámci fáze a mezi fázemi vzdělávání/odborné přípravy a práce
transparency of skills	transparentnost dovedností
transversal skills	průřezové dovednosti
tutoring	tutorování
understanding	porozumění

upper secondary	středoškolské vzdělání, vyšší sekundární vzdělání (ISCED 3)
validation of learning	ověřování (validace) učení (vzdělávání)
VET	odborné vzdělávání a příprava
vocational	profesní, odborný
vocational education	odborné vzdělávání
vocational education and training	odborné vzdělávání a příprava
vocational integration	profesní integrace
vocational skills	odborné (profesní) dovednosti
vocational training and skills certification	osvědčování odborné přípravy a dovedností
work and career development	profesní a kariérový rozvoj
work and career development opportunities	příležitosti, možnosti profesního a kariérového rozvoje
work experience	pracovní zkušenosti, pracovní praxe
work preferences	pracovní preference
work shadowing	stínování
workforce development	rozvoj pracovní síly
workplace visits	návštěvy na pracovišti

Bibliografie

- 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. Dostupné z internetu: <http://education.qld.gov.au/students/service/career/careered-what.html>
- Canada Career Information Partnership (2006). *A Career Development Resource for Parents*. Dostupné z internetu: 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). Dostupné z internetu: <http://glossary.ambnet.it/main.php?lang=eng#>
- Case Management Society, UK. Definition of case management. Dostupné z internetu: <http://www.cmsuk.org/content.aspx?content=4>
- Cedefop (2003). *Quality in training = La qualité dans la formation: Glossary*. (Working paper / Document de travail). Dostupné z internetu: 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. Dostupné z internetu: <http://libserver.cedefop.eu.int/vetelib/eu/>
- Cedefop (2008a). *European Training Thesaurus*. Luxembourg: Publications Office. Dostupné z internetu: 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. Dostupné z internetu: <http://europass.cedefop.europa.eu/europass/home/hornav/Glossary.csp>
- Cedefop (2011). *Glossary: Quality in education and training*. Luxembourg: Publications Office. Dostupné z internetu: 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*. Dostupné z internetu: http://www.consilium.europa.eu/ueDocs/cms_Data/docs/pressData/en/educ/104236.pdf
- European Commission: *European Employment Strategy: What is flexicurity?* Dostupné z internetu: <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*. Dostupné z internetu: 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. Dostupné z internetu: <http://www.icg-uk.org/careerseducation-committee.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. Dostupné z internetu: <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. Dostupné z internetu: <http://www.oecd.org/data-oecd/29/21/2754804.pdf>
- Recommendation of the European Parliament and of the Council (2009) [Official Journal C 155 of 8.7.2009]. Dostupné z internetu: http://europa.eu/legislation_summaries/education_training_youth/lifelong_learning/c11108_e_n.htm
- Scottish Executive (2007). What is employability? Dostupné z internetu: <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. Dostupné z internetu: 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). Dostupné z internetu: <http://www.employment-studies.co.uk/summary/>
- UNESCO. Thesaurus. Paris: UNESCO Publishing. Dostupné z internetu: <http://databases.unesco.org/thesaurus/>
- UNESCO (2002). *Handbook of Career Counselling*. Dostupné z internetu: <http://unesdoc.unesco.org/images/0012/001257/125740e.pdf>
- United Nations, Monitoring, Evaluation and Consulting Division (MECD). Glossary. Dostupné z internetu: http://www.un.org/Depts/oios/mecd/mecd_glossary/index.htm
- University of Sydney Careers Centre. Glossary of career terms. Dostupné z internetu: <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. Dostupné z internetu: <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. Dostupné z internetu: 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.

TENTO GLOSÁŘ byl vypracován Evropskou sítí politik celoživotního poradenství (ELGPN) za účelem vytvoření souboru společných definic týkající se rozvoje politik celoživotního poradenství a související poradenské terminologie. Uvedené definice byly schváleny členy ELGPN na podporu využívání Evropského nástroje pro tvůrce politik (ELGPN Tools No. 1). Doufáme, že glosář ELGPN bude cenným zdrojem informací pro tvůrce politik a odborníky pracující v této oblasti.

Cover: Martti Minkkinen

