



Education and Culture DG

Lifelong Learning Programme

With the support of the Lifelong Learning Programme of the European Union

ELGPN TOOLS

# Razvoj politike cjeloživotnog profesionalnog usmjeravanja: Pojmovnik



EUROPEAN LIFELONG GUIDANCE POLICY NETWORK

**Razvoj politike  
cjeloživotnog profesionalnog usmjeravanja:  
Pojmovnik**



Pojmovnik je neovisan dokument kojeg je pripremila Europska mreža politika cjeloživotnog profesionalnog usmjerenja (ELGPN), mreža država članica koje unutar Programa za cjeloživotno učenje uživaju financijsku pomoć. Razvili su ga članovi ELGPN-a, a izneseni stavovi odobreni su od strane ELGPN mreže. Ovdje izneseni stavovi ne označavaju nužno službeni stav Europske komisije ili bilo koje osobe koja djeluje u ime Komisije.

© Europska mreža politika cjeloživotnog profesionalnog usmjerenja (ELGPN)

Koordinator za razdoblje 2011. – 2012.g.:  
Sveučilište Jyväskylän, Finska  
Finski Institut za istraživanja u obrazovanju (FIER)  
<http://elgpn.eu>  
[elgpn@jyu.fi](mailto:elgpn@jyu.fi)

Urednik: Charles Jackson / Nacionalni institut za profesionalno usmjerenje i obrazovanje (NICEC), UK

Dizajn naslovnice i grafički dizajn: Martti Minkkinen / Finski institut za istraživanja u obrazovanju (FIER)  
Izgled: Kaija Mannström / Finski institut za istraživanja u obrazovanju (FIER)

ISBN 978-953-7688-39-4 (tiskana verzija)  
ISBN 978-953-7688-38-7 (pdf verzija)

Tisak:Recedo  
Zagreb, 2013.

## Sadržaj

Priznanja .....	6
<b>Ukratko o ELGPN Pojmovniku.....</b>	<b>7</b>
Izbor pojmova .....	8
Organizacija Pojmovnika.....	8
Razvoj Pojmovnika.....	8
Analiza koristi i troškova (Cost-benefit analysis) .....	11
Centar za karijeru (Career centre).....	11
Cjeloživotno učenje (Lifelong learning) .....	11
Cjeloživotno usmjeravanje (Lifelong guidance).....	12
Donošenje odluka o karijeri (Career decision-making) .....	12
'e- usmjeravanje' (e-guidance).....	13
Evidencije (Evidence) .....	13
Fleksigurnost (Flexicurity) .....	14
Gospodarski i društveni ishodi usmjeravanja (Economic and social outcomes of guidance).....	14
Individualni plan aktivnosti (Personal action planning) .....	14
Informacijska i komunikacijska tehnologija (ICT) (Information and communication technologies - ICT).....	15
Ishod (kvaliteta) (Outcome (quality)).....	15
Ishodi učenja profesionalnog usmjeravanja (Learning outcomes of guidance) .....	15

Ishodi usmjeravanja (Guidance outcomes).....	16
Izbor karijere (Career choice).....	16
Izlaz (kvaliteta) (Output (quality)) .....	16
Karijera (Career).....	17
Ključne kompetencije (Key competences) .....	17
Kriterij kvalitete (Quality criteria) .....	17
Kvantitativni i kvalitativni podaci (Quantitative and qualitative evidence) .....	18
Mehanizmi koordinacije (Co-ordination mechanisms) .....	18
Mehanizmi suradnje (Co-operation mechanisms) .....	18
Mentorstvo (Mentoring) .....	18
Mjere/pokazatelji izvedbe (Performance measures/indicators) .....	19
Osiguranje kvalitete (Quality assurance) .....	19
Oснаživanje (Empowerment).....	19
Osoba koja je prerano napustila obrazovanja (Early school-leaver).....	20
Osposobljavanje za traženje posla (Job-search training) .....	20
Pokazatelj (Indicator) .....	20
Pokazatelji kvalitete (Quality indicators).....	21
Politika i praksa temeljena na prikupljanju i praćenju podataka (Evidence-based policy and practice).....	21
Politika profesionalnog usmjeravanja (Guidance policy) .....	21
Portfelj (Portfolio).....	22
Prekid obrazovanja (Drop-out) .....	22
Prenosive vještine (Transversal skills).....	22
Prijelaz (Transition).....	22
Prijelaz iz škole na posao (School-to-work transition) .....	23
Pristup usmjeravanju (Access to guidance) .....	23
Profesionalno usmjeravanje (Vocational guidance) .....	23
Profesionalno usmjeravanje za poduzetništvo (Entrepreneurship guidance).....	24
Profesionalno usmjeravanje za razvoj karijere (Career guidance).....	24
Profiliranje (Profiling) .....	24
Radna praksa (Work practice) .....	25
Radno iskustvo (Work experience) .....	25
Razvoj karijere (Career development) .....	25
Samoposluživanje (Self-service) .....	25
Samostalno upravljanje kompetencijama (Self-management of competences).....	26

Savjetnik za karijeru (Career adviser) .....	26
Savjetnik za profesionalno usmjeravanje (Guidance counsellor) .....	26
Savjetnik za razvoj karijere (Career counsellor) .....	26
Savjetovanje (Counselling).....	27
Savjetovanje za razvoj karijere (Career counselling) .....	27
Savjetovanje/profesionalno usmjeravanje za zapošljavanje (Employment counselling/guidance).....	27
Standard kvalitete (Quality standard).....	28
Stjecanje znanja za profesionalni razvoj (Career education).....	28
Sustav kvalitete (Quality system).....	28
Sustavi informacija o tržištu rada (Labour market information systems) .....	29
Sustavi informacija za razvoj karijere (Career information systems) .....	29
Sustavi usmjeravanja (Guidance systems).....	29
Školsko savjetovanje/usmjeravanje (Educational counselling/guidance) .....	29
Učenje temeljeno na radu (Work-based learning) .....	30
Učinkovitost (Effectiveness).....	30
Upravljanje karijerom (Career management) .....	30
Upravljanje slučajem (Case management).....	30
Usluge samopomoći (Self-help provision) .....	31
Usluge usmjeravanja (Guidance services) .....	31
Usluge usmjeravanja 'na daljinu' (Distance guidance services).....	31
Usmjeravanje (Guidance).....	32
Utjecaj (Impact).....	32
Vještine upravljanja karijerom (Career management skills – CMS).....	32
Vođenje (Coaching) .....	33
Vrednovanje neformalnog i informalnog učenja (Validation of non-formal and informal learning).....	33
Zajednički okvir upravljanja kvalitetom (Common quality-assurance framework) .....	33
Zapošljivost (Employability) .....	34
Znanje o sebi (Self-knowledge).....	34
Literatura .....	35

## Priznanja

Ovaj je Pojmovnik rezultat zajedničkih napora članica četiri radna paketa ELGPN a. Posebno zahvaljujemo svima onima koji su priložili komentare u ranijim nacrtima dokumenta (osobito: Bernhardt Jenschke, Susanne

Kraatz i Hélia Moura) na njihovim korisnim sugestijama. Ujedno zahvaljujemo i Raimou Vuorinenu i Tonyju Wattsu na njihovoj potpori kroz proces dovršavanja Pojmovnika.

## Ukratko o ELGPN Pojmovniku

ELGPN Pojmovnik izrađen je od strane Europske mreže politika cjeloživotnog profesionalnog usmjeravanja (ELGPN) te pruža zajednički skup definicija u području razvoja politika cjeloživotnog profesionalnog usmjeravanja (CPU) i pripadajuće terminologije. Pojmovnik navodi skup definicija dogovorenih između članica ELGPN-a kako bi potpomogao korištenje priručnika *Razvoj politika cjeloživotnog profesionalnog usmjeravanja: Europski priručnik sa smjernicama za oblikovanje politika cjeloživotnog profesionalnog usmjeravanja*. Cilj *Priručnika sa smjernicama* jest poduprijeti razmatranje postojećih politika, kao i proces međusobnog učenja unutar i između država. Međutim, u nedostatku drugog izvora koji definira često korištenu terminologiju u ovom području, vjerujemo kako će ELGPN Pojmovnik biti vrijedan doprinos svim donositeljima politika, kao i savjetnicima u području cjeloživotnog profesionalnog usmjeravanja.

Ključni zadatak Pojmovnika je definirati skupove pojmova u području cjeloživotnog profesionalnog usmjeravanja, od kojih se mnogi koriste u *Priručniku sa smjernicama*, te tako olakšati dijalog o razvoju politika cjeloživotnog profesionalnog usmjeravanja diljem Europske unije. Koliko je to moguće, Pojmovnik koristi

već postojeće definicije Europske unije, no te su definicije dopunjene i proširene, sukladno trenutnom kontekstu profesionalnog usmjeravanja. Međutim, određeni pojmovi, definirani u rezolucijama i odredbama Europske unije, nisu izmijenjeni.

Primjerice, pojam 'cjeloživotno profesionalno usmjeravanje' definiran je u odredbama Europske unije te predstavlja podlogu za rad ELGPN-a. U ovom Pojmovniku, cjeloživotno profesionalno usmjeravanje i usmjeravanje usvojeni su kao viši pojmovi u opisivanju određenih aktivnosti, kao i samog područja. Međutim, važno je imati na umu kako nije ostvaren potpuni dogovor o korištenju pojmova. Pojedine osobe koje rade u ovom području radije će koristiti pojam profesionalno savjetovanje nego li profesionalno usmjeravanje kao nadređeni pojam koji opisuje njihov rad, dok drugi koriste oba pojma naizmjenice ili zajedno, odnosno koriste izraz profesionalno usmjeravanje i savjetovanje kako bi opisali što rade. Zasebna definicija savjetovanja uključena je u Pojmovnik, no neki čitatelji mogu imati različito mišljenje o načinu korištenja pojmova savjetovanje i profesionalno usmjeravanje.



Pojmovnik dopunjuje druge postojeće dokumente koji se odnose na povezane teme, poput Rječnika o kvaliteti obrazovanja i osposobljavanja (Cedefop, 2011.) ili su izrađeni sa stajališta savjetnika za profesionalno usmjeravanje, poput Rječnika za profesionalno usmjeravanje i savjetovanje pripremljenog unutar Leonardo da Vinci programa Europske unije.

Pojmovnik i definicije isprva su napisani na engleskom jeziku, stoga je razumljivo kako se neki pojmovi ne mogu jednostavno prevesti na druge jezike, a da ne izgube nešto od svoga značenja. Neki pojmovi koristili su se u specijaliziranim ili ograničenim kontekstima određenih država, odražavajući lokalne uvjete.

## Izbor pojmova

Pojmove navedene u Pojmovniku odabrali su članovi radnih skupina ELGPN a, no tijekom njegove pripreme konzultirane su i druge ključne interesne skupine (npr. Cedefop, Europska komisija). Pojmovi u Pojmovniku odražavaju usmjerenja četiri radne skupine:

- Radna skupina 1: Vještine upravljanja karijerom
- Radna skupina 2: Proširenje pristupa uslugama
- Radna skupina 3: Mehanizmi suradnje i koordinacije
- Radna skupina 4: Osiguranje kvalitete i evidencija

## Organizacija Pojmovnika

Glavni dio Pojmovnika sadrži 75 ključnih pojmova koji se koriste u Priručniku sa smjernicama, predstavljenih abecednim redom. Svaki unos sadrži (ovim redom):

- pojam
- definiciju pojma
- dodatni komentar o tome kako se pojam koristi u kontekstu cjeloživotnog profesionalnog usmjeravanja i pojašnjenje definicije
- reference izvora definicije (ako izvor nije naveden, znači da nije pronađena postojeća definicija, te da je definicija pojma napisana posebno za ovaj Pojmovnik).

Pri unosu relevantnog pojma, na mjestima gdje je to bilo prikladno, dodali smo bilješku o tome je li pojam sinonim nekog drugog pojma iz Pojmovnika. Također smo upotrijebili odjeljak komentara kako bi odredili srodne pojmove, pojmove s istim značenjima ili značenjima koja se preklapaju.

## Razvoj Pojmovnika

Inicijalnu izradu ELGPN Pojmovnika obavili su članovi četiri radne skupine ELGPN-a, koji su odredili pojmove koji bi trebali biti uvršteni, naveli definicije tih pojmova i odredili ključne referentne izvore. Dr. Charles Jackson iz Nacionalnog instituta za profesionalno usmjeravanje i obrazovanje (NICEC) u Ujedinjenom Kraljevstvu bio je urednik pri dovršavanju i pripremi Pojmovnika za objavljivanje. Prijedlog nacrtu Pojmovnika predstavljen je na Desetom plenarnom sastanku ELGPN-a održanom u Kopenhagenu u travnju 2012. godine. Ova nova verzija uzela je u obzir komentare i prijedloge članova ELGPN-a dane na tom sastanku te naknadno.

## **POJMOVNIK**



## Analiza koristi i troškova (Cost-benefit analysis)

Usporedna analiza troška i koristi usluge profesionalnog usmjeravanja ili određene aktivnosti profesionalnog usmjeravanja – radi odabira financijski najisplativijeg rješenja.

---

### KOMENTAR:

Analiza koristi i troškova jedan je od načina procjene i mjerenja koristi i troškova te društvenih povrata investicije različitih intervencija usmjerenih razvoju karijere.

**Izvor:** temeljeno na Cedefop-u (2011.)

## Centar za karijeru (Career centre)

Mjesto gdje se ljudima pruža profesionalno usmjeravanje vezano uz razvoj karijere.

---

### KOMENTAR:

Centri za karijeru nude različite usluge ili intervencije – od materijala za samopomoć (npr. knjige, izvori informacija ili pristup profesionalnoj podršci temeljenoj na ICT tehnologijama) do osobne podrške savjetnika za profesionalno usmjeravanje vezano uz razvoj karijere.

Također je moguće uspostaviti i virtualni centar za karijeru – tj. online portal – koji se smatra posebnom vrstom centra za karijeru.

**Izvor:** -

## Cjeloživotno učenje (Lifelong learning)

Sve aktivnosti učenja koje osoba poduzima tijekom života, a koje rezultiraju unapređenjem znanja, vještina, kompetencija i/ili kvalifikacija, iz osobnih, društvenih i/ili profesionalnih razloga.

---

### KOMENTAR:

Svestrano učenje definirano je kao učenje, bilo formalno, neformalno ili informalno, te se može odvijati unutar širokog raspona životnih aktivnosti (osobnih, društvenih ili profesionalnih), u bilo kojem razdoblju čovjekova života.

**Izvor:** temeljeno na Cedefop-u (2004.)

## Cjeloživotno usmjeravanje (Lifelong guidance)

Raspon aktivnosti koje omogućuju građanima bilo koje dobi i u bilo kojem razdoblju njihova života određivanje vlastitih mogućnosti, kompetencija i interesa, donošenje odluka o obrazovanju, osposobljavanju/usavršavanju i upravljanju svojim životnim putem u učenju, poslu i drugim okolnostima u kojima se ove mogućnosti i kompetencije uče i/ili koriste.

---

### KOMENTAR:

Ovo je pristup koji profesionalno usmjeravanje ne smatra samo jednom ili jedinom točkom u aktivnostima kroz vrijeme. To je pristup koji se zalaže da se profesionalno usmjeravanje odvija proaktivno, a ne samo u točkama prijelaza, te se odnosi na aktivnosti u kojima pojedinac sudjeluje tijekom cijelog života (tj. u bilo kojem razdoblju života). Takvo profesionalno usmjeravanje dobiva cjeloživotnu perspektivu (npr. od ranog školovanja, kroz radni vijek, te nakon mirovine).

Svestrano profesionalno usmjeravanje (life-wide guidance) je dimenzija cjeloživotnog profesionalnog usmjeravanja, kao što je svestrano učenje (life-wide learning) dimenzija cjeloživotnog učenja (lifelong learning). Svestrano profesionalno usmjeravanje može biti formalno, neformalno i informalno, te se može odvijati unutar širokog raspona životnih aktivnosti (osobnih, društvenih ili profesionalnih), u svim područjima (obrazovanje, početno osposobljavanje/usavršavanje, zapošljavanje i kontinuirano usavršavanje) i to u bilo kojem razdoblju čovjekova života.

**Izvor:** Vijeće Europske unije (2008.)

## Donošenje odluka o karijeri (Career decision-making)

Proces izbora između određenih alternativa vezanih uz karijeru.

---

### KOMENTAR:

Ova definicija nema namjeru opisivati prirodu procesa (npr. racionalno odlučivanje, iskustveno odlučivanje, itd.) prema kojoj se donošenje odluka o karijeri čini ili s kojih aspekata su razmotreni (npr. osobni aspekti, odlike posla, itd.). Alternativna definicija donošenja odluka o karijeri koja naglašava te elemente jest:

- Izbor određene mogućnosti kao rezultat logičnog niza koraka provedenih u svrhu određivanja i zadovoljenja individualnih ciljeva te potreba razvoja organizacije/tržišta rada. (Rječnik profesionalnog usmjeravanja i savjetovanja)

**Izvor:** -

## 'e- usmjeravanje' (e-guidance)

Profesionalno savjetovanje ili profesionalno usmjeravanje koje se izvodi pomoću ICT-a koje može i ne mora izravno uključivati savjetnika za profesionalno usmjeravanje. Pojam se često koristi za opis pružanja informacija ili alata za samoprocjenu i vježbu putem interneta.

---

### **KOMENTAR:**

E-profesionalno usmjeravanje obuhvaća usluge i aktivnosti profesionalnog usmjeravanja uz korištenje svih oblika ICT-a, te uključuje:

#### **Online profesionalno usmjeravanje (Online Guidance)**

Profesionalno usmjeravanje putem ICT-a, primjerice, uz primjenu računala ili sličnog elektroničkog uređaja (npr. mobilnog telefona). Može uključivati interakciju sa stručnjakom za profesionalno usmjeravanje putem e-maila, web-chata, sms-a ili društvenih mreža (npr. facebooka). Pojam se često koristi za opisivanje informiranja ili korištenja alata za samoprocjenu ili vježbanja putem interneta.

#### **Profesionalno usmjeravanje putem telefona (Telephone guidance)**

Pružanje usluga profesionalnog usmjeravanja putem telefona. Može uključivati telefonski razgovor sa stručnjakom za profesionalno usmjeravanje ili, rjeđe, slušanje prethodno snimljenih informacija. Slične se usluge pružaju i putem web-chata, sms-a ili putem interneta.

#### **Profesionalno usmjeravanje putem interneta**

Aktivnosti profesionalnog usmjeravanja putem interneta korištenjem ICT-a. Može uključivati pružanje informacija, korištenje materijala za samopomoć, kao i aktivnosti s više interakcije, kao što je sudjelovanje u forumima ili grupama za raspravu, te raspravama temeljenim na e-mailu ili internetu sa stručnjakom za profesionalno usmjeravanje.

**Izvor:** -

## Evidencije (Evidence)

Informacije iznesene kako bi poduprle neko otkriće ili zaključak. Takav pokazatelj bi trebao biti dovoljan, stručan i relevantan: postoje četiri tipa dokaza: opažajni (dobiven izravnim promatranjem ljudi ili događaja); dokumentirani (dobiven iz pisane informacije), analitički (na temelju računanja ili usporedbi) te izvještavanje o sebi (dobiveno kroz npr. ankete).

---

### **KOMENTAR:**

Pokazatelj može biti različitih oblika, dobiven temeljem različitih metoda istraživanja, različite snage ili uvjerljivosti. Snaga ili solidnost pokazatelja ovisi o tome je li korišten kvalitativni ili kvantitativni pristup. Društveni, gospodarski i pokazatelji upravljanja mogu stvoriti prikladnu evidenciju ako pravilno razmotre odnos pružanja usluga profesionalnog usmjeravanja i specifične ishode (tj. postotak zadržavanja u obrazovnom sustavu ili u radnom odnosu) pomoću, primjerice, povezivanja s rezultatima mjerenja i pokazateljima učinka.

**Izvor:** Pojmovnik, UN, Odjel za praćenje, razvoj i vrednovanje (MECD).

## Fleksigurnost (Flexicurity)

Integrirana strategija za unapređenje; označava fleksibilnost i sigurnost na tržištu rada u isto vrijeme. Fleksigurnost pokušava pomiriti potrebu poslodavaca za fleksibilnom radnom snagom i potrebu zaposlenika za sigurnošću – vjerovanje da se neće morati suočiti s dugotrajnom nezaposlenošću.

---

### KOMENTAR:

U svojem izvješću *Zapošljavanje u Europi 2006*. Europska komisija opisuje fleksigurnost kao optimalnu ravnotežu između fleksibilnosti tržišta rada i sigurnosti zaposlenika od rizika tržišta rada. Komisijina interpretacija fleksigurnosti uključuje zamjenu ideje o sigurnosti posla, načela koje je do nedavno dominiralo odnosima nezaposlenosti, sa 'zaštitom ljudi'. Model fleksigurnosti je 1990. prvi puta u Danskoj implementirao socijaldemokratski premijer Poul Nyrup Rasmussen. Fleksigurnost je kombinacija jednostavnog zapošljavanja i otpuštanja (fleksibilnost za poslodavce) i visoke beneficije za nezaposlene (sigurnost za zaposlenike). Doživljena kao novi način gledanja na fleksibilnost, fleksigurnost predstavlja sredstvo pomoću kojega se zaposlenici i tvrtke mogu bolje prilagoditi nesigurnostima vezanim uz globalna tržišta rada.

Europska unija odredila je skup općenitih principa fleksigurnosti i istražuje kako ih države mogu implementirati kroz četiri komponente:

- fleksibilni i pouzdani ugovorni aranžmani;
- opsežne strategije cjeloživotnog profesionalnog usmjeravanja;
- učinkovite i aktivne politike tržišta rada;
- moderan sustav socijalne sigurnosti.

Vidjeti: Sultana (2011.) i raspravu o implikacijama cjeloživotnog profesionalnog usmjeravanja, pojam fleksigurnosti.

**Izvor:** Europska komisija

## Gospodarski i društveni ishodi usmjeravanja (Economic and social outcomes of guidance)

Usmjeravanje ima gospodarske i društvene ishode: osobito poboljšanje učinkovitosti i djelotvornosti obrazovanja, osposobljavanja/usavršavanja i tržišta rada kroz doprinos smanjenju prekidanja obrazovanja, sprečavanju pojave vještina neusklađenih s potrebama tržišta rada, povećanju zapošljavanja, te povećanju produktivnosti; odnosi se i na pitanja socijalne jednakosti i socijalnog uključivanja.

---

### KOMENTAR:

Gospodarske i društvene ishode obično se smatra usko povezanim.

Vidjeti odvojene definicije 'Ishodi profesionalnog usmjeravanja', 'Obrazovni ishodi profesionalnog usmjeravanja' te definiciju 'Ishod (kvaliteta)'.

**Izvor:** -

## Individualni plan aktivnosti (Personal action planning)

Proces bilježenja potrebnih koraka koje pojedinac treba poduzeti i usluge koje može zatrebati kako bi postigao uspjeh u svom obrazovnom, profesionalnom ili osobnom nastojanju. Proces može provesti pojedinac sam, u suradnji (npr. sa savjetnikom za razvoj karijere) ili korištenjem predložaka i online alata.

---

### KOMENTAR:

Definicija je proširena kako bi uključila osobne ciljeve kao i obrazovne i ostale profesionalne ciljeve.

**Izvor:** temeljeno na Rječniku profesionalnog usmjeravanja i savjetovanja

## Informacijska i komunikacijska tehnologija (ICT) (Information and communication technologies - ICT)

Tehnologije koje omogućuju elektronički unos, pohranu, pronalaženje, obradu, prijenos i širenje informacija.

---

### KOMENTAR:

ICT alati se sve više koriste u profesionalnom usmjeravanju. Na primjer, mnogi sustavi za profesionalno informiranje oslanjaju se na ICT. ICT i srodne tehnologije također se koriste kako bi potpomogle e-profesionalno usmjeravanje, usluge profesionalnog usmjeravanja na daljinu, online profesionalno usmjeravanje i profesionalno usmjeravanje putem interneta.

Vidjeti definiciju 'e-profesionalno usmjeravanje'.

**Izvor:** Cedefop (2004.)

## Ishod (kvaliteta) (Outcome (quality))

Pozitivna ili negativna dugoročna društveno-gospodarska promjena ili utjecaj koji se pojavljuje izravno ili neizravno iz ulaza (input), aktivnosti i izlaza (output) intervencije.

---

### KOMENTAR:

U kontekstu cjeloživotnog profesionalnog usmjeravanja, pojam 'ishod' se obično koristi za opisivanje utjecaja kojeg je pojedina usluga imala na pojedinog klijenta, na širu zajednicu ili na cjelokupno gospodarstvo. U tom smislu, 'ishod' je ono što se smatra 'utjecajem' ili 'mjerjenjem utjecaja' usluge, tj. učenja, društvenih i/ili gospodarskih ishoda koje je postigao pojedinac.

Ishod (outcome) i izlaz (output) se odnose na učinke ili krajnje rezultate koje projekt ili usluga trebaju stvoriti/proizvesti.

**Izvor:** Cedefop (2011.)

## Ishodi učenja profesionalnog usmjeravanja (Learning outcomes of guidance)

Skup znanja, vještina i/ili kompetencija koje je pojedinac stekao i/ili ih je sposoban primijeniti po završetku aktivnosti profesionalnog usmjeravanja ili sudjelovanja u procesu profesionalnog usmjeravanja.

---

### KOMENTAR:

Navedena definicija odnosi se izričito na kontekst profesionalnog usmjeravanja i prilagođen je iz općenitije definicije obrazovnih ishoda.

Pokazalo se kako profesionalno usmjeravanje vodi poboljšanju obrazovnih ishoda, poput lakšeg pristupa, sudjelovanja u učenju i osposobljavanju/usavršavanju, povećanom postotku ostajanja u sustavu obrazovanja i osposobljavanja/usavršavanja, većim postignućima u obrazovanju i osposobljavanju/usavršavanju i višoj razini vještina, većoj motivaciji, a tako i dostignućima u obrazovanju i osposobljavanju/usavršavanju. (Careers Scotland, 2007.).

Vidjeti odvojene definicije: 'Gospodarski i društveni ishodi profesionalnog usmjeravanja' i 'Ishodi profesionalnog usmjeravanja'.

**Izvor:** temeljeno na Cedefop-u (2008b.)



## Ishodi usmjeravanja (Guidance outcomes)

Usmjeravanje ima gospodarske, društvene i obrazovne ishode koji odražavaju osobni utjecaj i širu društvenu korist.

---

**KOMENTAR:**

Vidjeti odvojene definicije: 'Gospodarski i društveni ishodi profesionalnog usmjeravanja' i 'Obrazovni ishodi profesionalnog usmjeravanja'.

**Izvor:** -

## Izbor karijere (Career choice)

Namjera pojedinca vezana uz karijeru, temeljena na njegovim osobnim sklonostima, sposobnostima, težnjama i ciljevima, potaknuta uvjetima tržišta rada, te životnim okolnostima.

Proces u kojemu se razvija i ostvaruje namjera pojedinca vezana uz karijeru.

---

**KOMENTAR:**

Izbor karijere ne mora se temeljiti na radu: definicija ima namjeru odraziti širu prirodu izbora karijere.

Pojam se često koristi kako bi opisao namjeru procesa razvoja karijere jednako kao i ishod tog procesa.

**Izvor:** Rječnik profesionalnog usmjeravanja i savjetovanja

## Izlaz (kvaliteta) (Output (quality))

Trenutan i izravno opipljiv rezultat intervencije.

---

**KOMENTAR:**

U kontekstu cjeloživotnog profesionalnog usmjeravanja, pojam 'izlaz' se obično koristi kad se govori o količini, povratu ili protoku; npr. broju intervencija obavljenih u jedinici vremena ili broju intervencija po klijentu.

Ishod (outcome) i izlaz (output) odnose se na učinke i krajnje rezultate koje proizvod ili usluga trebaju stvoriti/proizvesti.

**Izvor:** Cedefop (2011.)

## Karijera (Career)

Interakcija profesionalnih i drugih životnih uloga tijekom života pojedinca, uključujući način usklađivanja plaćenog i neplaćenog rada, te uključenost pojedinca u učenje i obrazovanje.

---

### KOMENTAR:

Glavno pitanje je usredotočuje li se definicija isključivo na zaposlenje; zaposlenje i osposobljavanje; ili prihvaća najširu od svih koncepcija pa uključuje i aktivnosti koje nisu vezane za posao.

Postoji velik broj definicija 'karijere' u akademskoj literaturi. Na primjer:

- rastući slijed radnih iskustava pojedinca kroz vrijeme (Arthur i dr., 1989.);
- slijed položaja vezanih uz posao, uloge, aktivnosti i iskustva koja osoba doživljava (Arnold, 1997.);
- karijeru se često shvaća kao stresnu životnu ulogu i stil života, a zanimanje se smatra samo jednim dijelom karijere (Hansen, Gysbers, 1975.);
- cjeloživotni napredak pojedinca u učenju i radu (Warrs, 1988.).

Druge definicije uključuju:

Niz različitih socijalno važnih ljudskih uloga koje proizlaze iz rada, učenja, izražavanja i aktivnosti slobodnog vremena pojedinca; trajanje radnog života pojedinca, radnog mjesta, položaje i postignuća. (Rječnik profesionalnog usmjeravanja i savjetovanja, bez datuma)

Karijera je niz različitih zanimanja (plaćenih ili neplaćenih) koje pojedinac obavlja tijekom života. Šire rečeno, 'karijera' uključuje životne uloge, aktivnosti slobodnog vremena, učenje i rad. (Rječnik profesionalnih pojmova, Sveučilište sydneyjskog centra za profesionalno usmjeravanje, bez datuma)

Karijera je životni koncept koji se sastoji od niza poslova, učenja i aktivnosti slobodnog vremena u kojima pojedinac sudjeluje tijekom života. Svaka osoba ima svoju jedinstvenu karijeru koja je dinamična i razvija se tijekom života. Karijera uključuje ravnotežu pojedinca između plaćenog i neplaćenog rada i životne uloge. (Kanadska fondacija za razvoj karijere, 2002.)

**Izvor:** UNESCO (2002.)

## Ključne kompetencije (Key competences)

Zbroj vještina (osnovnih vještina i novih osnovnih vještina) potrebnih za život u današnjem društvu. U svojoj preporuci o ključnim kompetencijama za cjeloživotno učenje, Europska komisija postavlja osam ključnih kompetencija: komunikacija na materinjem jeziku; komunikacija na stranim jezicima; kompetencija u matematici i osnovne kompetencije u znanosti i tehnologiji; digitalna kompetencija; učenje kako učiti; socijalne i civilne kompetencije; smisao za inicijativu i poduzetništvo; te kulturnu svijest i izražavanje.

---

### KOMENTAR:

Pojam se također koristi pri opisu kompetencija potrebnih za obavljanje određenog posla ili onih kompetencija koje se smatraju najvažnijim za obavljanje posla.

**Izvor:** Cedefop (2008a.)

## Kriterij kvalitete (Quality criteria)

Neovisni standard za mjerenje kvalitete provođenja aktivnosti profesionalnog usmjeravanja ili usluge profesionalnog usmjeravanja.

---

### KOMENTAR:

Kriteriji kvalitete su pokazatelji koji pokazuju odgovara li usluga ili aktivnost profesionalnog usmjeravanja standardima kvalitete.

Vidjeti definicije: 'Osiguranje kvalitete', 'Pokazatelji kvalitete', 'Standard kvalitete' i 'Sustav kvalitete'.

**Izvor:** -

## Kvantitativni i kvalitativni podaci (Quantitative and qualitative evidence)

Brojčane informacije koriste se kako bi pružile kvantitativne podatke, dok se kvalitativni podaci temelje na promatranju i prosudbi, te se bave značenjima. Kvalitativne podatke obično pružaju stručnjaci ili ljudi koji se smatraju vrhunskima u svom poslu ili po svom iskustvu, te su kvalificirani raditi takve procjene.

---

### KOMENTAR:

Za uslugu profesionalnog usmjeravanja brojčani podatak mogao bi biti broj korisnika koji koristi usluge, njihova ocjena zadovoljstva uslugom ili broj ljudi koji su se zaposlili; dok se kvalitativni podatak može ishoditi pomoću intervjua s korisnicima o njihovim iskustvima korištenja usluga. Takve intervjue treba voditi neovisni istraživač.

Izvor: -

## Mehanizmi koordinacije (Co-ordination mechanisms)

Procesi, sustavi i organizacijske strukture koje ljudima ili organizacijama olakšavaju zajedničku koordinaciju svog rada ili intervencija.

---

### KOMENTAR:

Aktivnosti koordinacije cjeloživotnog profesionalnog usmjeravanja najčešće zahtijevaju koordinirajuću strukturu s operativnom moći i financiranjem (i možda ugovor ili legalni mandat). Osnivanje nacionalnog foruma jedan je od načina poticanja koordinacije aktivnosti cjeloživotnog profesionalnog usmjeravanja.

Može označavati i podjelu odgovornosti za različite aktivnosti u procesu profesionalnog usmjeravanja.

Izvor: -

## Mehanizmi suradnje (Co-operation mechanisms)

Procesi, sustavi ili organizacijske strukture koje olakšavaju zajednički rad ljudi ili organizacija.

---

### KOMENTAR:

Cjeloživotno profesionalno usmjeravanje zahtijeva suradnju između partnera unutar postojećih struktura. Po svojoj prirodi, suradnja može biti većinom neformalna ili se temeljiti na suradničkom dogovoru u kojemu svaki partner zadržava pravo donošenja odluka.

Mehanizmi suradnje pokrivaju širok raspon okolnosti, npr. suradnju između različitih razina u obrazovanju/osposobljavanju, preko nacionalnih granica ili između obrazovanja i tržišta rada. Odnosi se i na suradnju između pojedinaca koji rade na različitim radnim mjestima unutar tvrtke ili izvan nje.

Izvor: -

## Mentorstvo (Mentoring)

Razvojni odnos koji potiče individualni rast pojedinca ali i njegovo napredovanje u karijeri.

---

### KOMENTAR:

Mentorstvo sadrži i profesionalnu i psihosocijalnu funkciju. Profesionalne funkcije uključuju: sponzorstvo, poučavanje, zaštitu, izlaganje te izazov rada. Psihosocijalne funkcije uključuju: postavljanje uzora, savjetovanje, prihvaćanje i potvrđivanje te prijateljstvo.

Klasično mentorstvo obično uključuje odnos između starije/iskusnije i mlađe/neiskusnije osobe.

Izvor: Kram (1985.)

## Mjere/pokazatelji izvedbe (Performance measures/indicators)

Podatak, obično brojčani, koji pruža mjeru individualne, timske ili organizacijske razine postignuća, usporediv s razinom postignuća drugih pojedinaca, timova, organizacija i slično.

---

### KOMENTAR:

Mjera/pokazatelj izvedbe je ona koju su odabrali donositelji politika, tijela financiranja ili rukovoditelji financija, kao način procjene i mjerenja provođenja i učinkovitosti projekta ili usluge. U obrazovanju, mjera izvedbe često se odnosi na zadržavanje u obrazovnom sustavu, postotke postignuća i napretka u školi i na fakultetu. U profesionalnom usmjeravanju, mjera izvedbe se često odnosi na broj intervencija, razinu korisnikova zadovoljstva i pozitivnih ishoda koje je postigla usluga profesionalnog usmjeravanja.

**Izvor:** Cedefop (2011.)

## Osiguranje kvalitete (Quality assurance)

Aktivnosti koje uključuju planiranje, primjenu, procjenu, izvješćivanje i poboljšanje kvalitete, provedene kako bi aktivnosti profesionalnog usmjeravanja (sadržaj programa, oblik, procjena i vrednovanje ishoda, itd.) odgovarale zahtjevima kvalitete koje postavljaju dionici/interesne skupine.

---

### KOMENTAR:

Osiguranje kvalitete za profesionalno usmjeravanje obično uključuje osiguravanje da cjelokupno osoblje shvaća što se od njih očekuje, da su dostupni nužni izvori za učinkovito obavljanje profesionalnog usmjeravanja (uključujući osoblje odgovarajuće stručne spreme), da se izvedba redovno i sustavno nadzire i evaluira kako bi se odredila područja koja treba unaprijediti. Broj neovisno akreditiranih standarda kvalitete (npr. potrebno osposobljavanje osoblja) su razvijeni kako bi potpomogli organizacijsko osiguranje kvalitete.

Vidjeti: 'Sustav kvalitete'

**Izvor:** temeljeno na Cedefop-u (2011.)

## Oснаživanje (Empowerment)

Proces omogućavanja i ohrabriranja ljudi kako bi preuzeli veću odgovornost za kontrolu nad vlastitim životom i karijerom razvijajući veće pouzdanje u vlastite mogućnosti.

---

### KOMENTAR:

Profesionalno usmjeravanje ima za cilj osnažiti ljude pomažući im da postanu kompetentniji u planiranju i upravljanju učenjem i karijerom, te u svim točkama prijelaza u karijeri.

Oснаživanje označava omogućavanje pojedincima da preuzmu odgovornost za svoje znanje, energiju i prosuđivanje, te da od njih učine najbolje što mogu.

Pojam se može primijeniti i na pojedince i na zajednice.

**Izvor:** -

## Osoba koja je prerano napustila obrazovanje (Early school-leaver)

Osobe koje prerano napuste obrazovanje su pojedinci koji su ispod zakonski određene dobi za napuštanje obrazovanja prije njegova završetka.

### KOMENTAR:

U kontekstu Europske unije ovaj pojam ima posebno tehničko značenje. Postotak preranog napuštanja obrazovanja definira se odnosom stanovništva u dobi od 18 24 godine starosti sa samo završenom nižom srednjom školom, koja više nije u sustavu obrazovanja ili osposobljavanja.

Osobe koje rano napuste obrazovanje su, dakle, oni sa samo predškolskim, osnovnoškolskim, nižim srednjoškolskim ili kratkim višim srednjoškolskim obrazovanjem (od kojeg zadnje traje manje od dvije godine) (prema ISCED-u, međunarodnoj standardnoj klasifikaciji obrazovanja, to se označava 0, 1, 2 ili 3c kratko) i uključuje one koji imaju samo predstrukovno ili strukovno obrazovanje koje nije vodilo završetku više srednje škole<sup>1</sup>.

Osobe koje su rano prekinule obrazovanje treba razlikovati od osoba koje su napustile obrazovanje prije njegova završetka ('drop-out'), što je općenitiji pojam.

**Izvor:** Preporuka Vijeća Europske unije o ranom prekidu školovanja (2011.)

## Osposobljavanje za traženje posla (Job-search training)

Osposobljavanje osmišljeno kako bi pomoglo ljudima u potrazi za poslom/zaposlenjem.

### KOMENTAR:

Osposobljavanje za traženje posla često se provodi zajedno s drugim uslugama profesionalnog usmjeravanja i može sadržavati mnoge različite elemente poput: informacija i savjeta o tome gdje i kako saznati o potencijalnim poslovima; pomoći pri prijavljivanju (npr. pisanje životopisa, ispunjavanje obrazaca za prijavu) i pripremanja za razgovore za posao i druge elemente u procesa selekcije (npr. rješavanje selekcijskih testova, sudjelovanje u centru za procjenu).

**Izvor:** -

## Pokazatelj (Indicator)

Kvantitativni ili kvalitativni čimbenik ili varijabla koji daje jednostavna i pouzdana sredstva za mjerenje postignuća, razmatranje promjena vezanih uz intervenciju ili procjenu izvedbe, postignuća subjekta koji se razvija.

### KOMENTAR:

Razvijanje pokazatelja za procjenu izvršenja aktivnosti i usluga profesionalnog usmjeravanja važna je sastavnica razvoja politika cjeloživotnog profesionalnog usmjeravanja.

Vidjeti: 'Pokazatelji kvalitete'

**Izvor:** prilagođeno iz OECD-a (2010.)

<sup>1</sup> U obrazovnom sustavu Republike Hrvatske ne postoji razina „niže srednjoškolsko obrazovanje“ već osnovnoškolsko obrazovanje (u trajanju od osam godina), kao ni razina „kratko više srednjoškolsko obrazovanje“ već srednjoškolsko obrazovanje (u trajanju od jedne do pet godina).

## Pokazatelji kvalitete (Quality indicators)

Službeno priznat(i) broj(evi) ili postotak(ci) koji se koriste kao parametri prosudbe i procjene kvalitete.

---

### KOMENTAR:

Pokazatelji kvalitete su statističke mjere koje daju indicaciju izlazne kvalitete. Međutim, neki pokazatelji kvalitete mogu dati indicaciju procesa kvalitete.

Podatak koji pokazuje da usluga profesionalnog usmjeravanja udovoljava kriterijima kvalitete.

Vidjeti definicije: 'Osiguranje kvalitete', 'Kriteriji kvalitete', 'Standard kvalitete' i 'Sustav kvalitete'.

**Izvor:** Van den Berghe (1996.)

## Politika i praksa temeljena na prikupljanju i praćenju podataka (Evidence-based policy and practice)

Savjesno, jasno i pravedno korištenje relevantnih podataka koji pokazuju primjere najbolje prakse i najveće isplativosti, sa svrhom informiranja o politikama i praksama cjeloživotnog profesionalnog usmjeravanja.

Općenitije rečeno, svaka aktivnost, intervencija ili način rada osmišljeni na temelju podataka koji prikazuju učinkovitost određenog pristupa (politike ili prakse) koji se koristi.

---

### KOMENTAR:

Primjer korištenja politike temeljene na prikupljanju i praćenju podataka bili bi podaci o korištenju usluga cjeloživotnog profesionalnog usmjeravanja i potencijalnih zahtjeva koji se sustavno prikupljaju na nacionalnoj razini, sa svrhom razvoja politike temeljene na prikupljanju i praćenju podataka za pružanje usluga različitim grupama.

Iako različito, može se vidjeti kao dodatak reflektivnoj praksi.

**Izvor:** -

## Politika profesionalnog usmjeravanja (Guidance policy)

Politika koja određuje i oblikuje raspon i opseg postojećih usluga profesionalnog usmjeravanja, njihove ciljeve i načela, način financiranja, tko je podoban za njihovo izvođenje i pod kojim uvjetima.

---

### KOMENTAR:

Obično se o njoj razmišlja kao o vladinoj politici, ali mnoge organizacije poput obrazovnih ustanova, poslodavaca, dobrotvornih ustanova i obrtničkih sindikata koji pružaju usluge profesionalnog usmjeravanja, mogu također imati politike koje oblikuju njihove usluge i određuju opseg korisnika.

**Izvor:** -

## Portfelj (Portfolio)

Portfelj bilježi kompetencije (vještine, znanja i sposobnosti) i iskustva pojedinca. Može sadržavati popis formalnih kvalifikacija ili uključivati primjere rada, dokaze o pohađanju tečajeva, radno iskustvo i aktivnosti pojedinca koje nisu vezane za posao.

---

### KOMENTAR:

Razvoj portfelja je sve češća aktivnost profesionalnog obrazovanja u školama i na fakultetima.

**Izvor:** -

## Prekid obrazovanja (Drop-out)

Prekid obrazovanja se odnosi na osobu koja je prekinula program obrazovanja ili vođenja prije nego što je završila taj program.

---

### KOMENTAR:

Prekid obrazovanja ('drop-out') označava općenitiji pojam koji treba razlikovati od osobe koja je prerano prekinula obrazovanje ('early-school leaver'), pojma koji ima određenije značenje u kontekstu Europske unije. Vidjeti odvojenu definiciju.

**Izvor:** temeljeno na Cedefop-u (2008a.)

## Prenosive vještine (Transversal skills)

Vještine pojedinca koje su važne za posao i zanimanje, ali se razlikuju od onih koje su potrebne u trenutnom poslu ili zanimanju. Te vještine mogu biti stečene i kroz aktivnosti nevezane uz posao, u slobodno vrijeme ili sudjelovanjem u obrazovanju ili osposobljavanju.

Općenito rečeno, to su vještine koje je pojedinac stekao u jednom kontekstu ili kako bi riješio određenu situaciju/problem, a koje se mogu prenijeti u drugo okruženje.

---

### KOMENTAR:

Pojam 'transverzalne vještine' se sve više zamjenjuje pojmom 'prenosive vještine'.

**Izvor:** temeljeno na Cedefop-u (2008a.)

## Prijelaz (Transition)

Označava proces kretanja od jedne (obrazovne, poslovne i sl.) okolnosti do druge. Uključuje izlazak s tržišta rada (npr. kada osoba postane nezaposlena ili odluči skrbiti o djeci) ili ponovno zapošljavanje, obrazovanje ili osposobljavanje nakon razdoblja u kojemu osoba nije radila, obrazovala se niti osposobljavala.

---

### KOMENTAR:

Mnoge cjeloživotne aktivnosti osmišljene su kako bi pomogle ljudima tijekom različitih vrsta prijelaza.

Vidjeti definiciju: 'Prijelaz iz škole na posao'

**Izvor:** -

## Prijelaz iz škole na posao (School-to-work transition)

Proces kretanja od obrazovanja ili osposobljavanja/usavršavanja prema zaposlenju, pokrivajući razdoblje u kojemu se promjena zbiva.

---

### KOMENTAR:

Mnoge aktivnosti usmjeravanja oblikovane su tako da pomognu ljudima u ovom prijelazu.

Prijelaz između obrazovanja i zaposlenja (put integracije, vrsta zaposlenja – s obzirom na razinu i status – te trajanje) je složen. Integracija ovisi o mnogim činiteljima (spol, dob, kvalifikacija, politika zapošljavanja, dostupnost savjetovanja, itd.)

Vidjeti: 'Prijelaz'

**Izvor:** temeljeno na Cedefop u (2008a.)

## Pristup usmjeravanju (Access to guidance)

Uvjeti, okolnosti ili zahtjevi (npr. kvalifikacije, razina obrazovanja, posebne potrebe, spol, dob, itd.) koji vode k primitku i sudjelovanju u odgovarajućim aktivnostima profesionalnog usmjeravanja i/ili pravo na korištenje usluga ili programa profesionalnog savjetovanja.

---

### KOMENTAR:

Prilagodba definiciji korištenoj u kontekstu obrazovanja i profesionalnog osposobljavanja/usavršavanja. Ovo je ograničena definicija pristupa, koji je općenitije definiran u kontekstu usluge kao: 'pravo na korištenje određene usluge'.

Ključna briga je da politike cjeloživotnog profesionalnog usmjeravanja potaknu socijalno uključivanje i 'da svi građani imaju pravo pristupa uslugama profesionalnog usmjeravanja u bilo kojoj točki svog života'. (Razvoj politike cjeloživotnog profesionalnog usmjeravanja: Europski priručnik sa smjernicama za oblikovanje politika cjeloživotnog profesionalnog usmjeravanja 2012.)

**Izvor:** temeljeno na Cedefop-u (2008.)

## Profesionalno usmjeravanje (Vocational guidance)

Pomoć pojedincima pri donošenju izbora i odluka o obrazovanju, osposobljavanju/usavršavanju i zapošljavanju.

---

### KOMENTAR:

Ponekad se koristi kao sinonim za profesionalno usmjeravanje za razvoj karijere ili usmjeravanje.

Vidjeti povezane definicije: 'Savjetovanje za razvoj karijere', 'Profesionalno usmjeravanje za razvoj karijere' i 'Usmjeravanje'.

**Izvor:** Hawthorn (1991.)



## Profesionalno usmjeravanje za poduzetništvo (Entrepreneurship guidance)

Aktivnosti profesionalnog usmjeravanja osmišljene kako bi pomogle pojedincima razmotriti koliko su prikladni za novi poslovni poduhvat ili samozapošljavanje, te promicale proaktivnost, poduzetništvo i smisao za samostalnost.

---

### KOMENTAR:

Profesionalno usmjeravanje može olakšati vezu između poslodavaca, poduzetnika i inovacije.

Biti poduzetnik može biti relevantno u širokom rasponu situacija, ne samo u otvaranju novog posla ili kroz samozapošljavanje.

**Izvor:** -

## Profesionalno usmjeravanje za razvoj karijere (Career guidance)

Različite aktivnosti koje omogućuju građanima bilo koje dobi, u bilo kojem razdoblju svog života, određivanje svojih mogućnosti, kompetencija i interesa; donošenje smislenih odluka o svom obrazovanju, osposobljavanju/usavršavanju i zanimanju; te upravljanje svojim životnim, poslovnim i drugim okolnostima u kojima se te sposobnosti i kompetencije stječu i/ili koriste.

---

### KOMENTAR:

Profesionalno usmjeravanje za razvoj karijere definirano je na isti način kao i cjeloživotno profesionalno usmjeravanje.

Profesionalno usmjeravanje se provodi u različitim okruženjima: obrazovnom, prilikom osposobljavanja/usmjeravanja, zaposlenja, u kontekstu društvene zajednice i privatnom okruženju.

Profesionalno ili školsko usmjeravanje za razvoj karijere savjetnici za profesionalno usmjeravanje često nazivaju samo usmjeravanjem. Profesionalno usmjeravanje je zapravo viši pojam koji uključuje profesionalno savjetovanje, kao i aktivnosti poput informiranja, treniranja, poučavanja, procjenjivanja i zastupanja.

Profesionalno usmjeravanje za karijeru smatra se sinonimom za profesionalno usmjeravanje i školsko usmjeravanje. Obrazovno profesionalno usmjeravanje se, međutim, tretira kao određeniji pojam.

**Izvor:** Vijeće Europske unije (2008.)

## Profiliranje (Profiling)

Proces prikupljanja informacija o osobi kako bi se stvorio profil koji ga/ju opisuje. To može uključivati standardne skupove informacija, moguće u svrhu uspoređivanja pojedinaca ili izrade profila pojedinca.

Sličan pristup često se koristi u profiliranju poslova ili zanimanja. Profil posla ili zanimanja mogu biti dijelom sustava profesionalnih informacija kako bi se lakše provele usporedbe između poslova ili zanimanja.

---

### KOMENTAR:

Profiliranje ljudi ili poslova/zanimanja su česte aktivnosti u profesionalnom usmjeravanju.

**Izvor:** -

## Radna praksa (Work practice)

Mogućnost sudjelovanja u radnim aktivnostima u svrhu stjecanja iskustva i razvijanja prikladnih radnih vještina i stavova prema radu.

---

### KOMENTAR:

Vidjeti: 'Radno iskustvo'

**Izvor:** -

## Radno iskustvo (Work experience)

Znanje, vještine - kompetencije stečene tijekom radnog vijeka pojedinca.

Pojam također opisuje kratka razdoblja učenja temeljenog na radu (koje se obično provodi kada pojedinac sudjeluje u vezanom programu obrazovanja ili osposobljavanja, ili radi kao naučnik ili pripravnik kako bi stekao iskustvo u određenom zanimanju ili vrsti posla).

---

### KOMENTAR:

Važno je razlikovati dva različita značenja ovog pojma.

Vidjeti: 'Učenje temeljeno na radu'

**Izvor:** temeljeno na Rječniku profesionalnog usmjeravanja i savjetovanja

## Razvoj karijere (Career development)

Cjeloživotni proces upravljanja učenjem, poslom, slobodnim vremenom i prijelazima u svrhu profesionalnog napredovanja kakvo je pojedinac sam odredio.

---

### KOMENTAR:

Razvoj karijere također se koristi pri opisivanju ishoda ovih procesa.

Druge definicije uključuju:

- Ukupan zbroj gospodarskih, socioloških, psiholoških, obrazovnih, tjelesnih i ostalih utjecaja te čimbenika vjerojatnosti koji zajedno oblikuju karijeru pojedinca (Sears, 1982.).
- Neprekidno planiranje radi napredovanja karijere pojedinca, temeljeno na iskustvu i na bilo kakvom obrazovanju i osposobljavanju izvršenom u svrhu proširenja kvalifikacija ili stjecanja novih (UNESCO).

**Izvor:** temeljeno na Rječniku profesionalnog usmjeravanja i savjetovanja te Kanadskoj fondaciji za razvoj karijere (2002.)

## Samoposluživanje (Self-service)

Model pružanja usluge profesionalnog usmjeravanja u kojoj o korisniku ovisi koju će uslugu izabrati te koje će intervencije ili aktivnosti poduzeti.

---

### KOMENTAR:

Ponekad se to čini tako da korisnik navede podatke o sebi i tada biva automatski usmjeren na usluge koje bi mu mogle odgovarati. Taj pristup je osobito čest kod online usluga profesionalnog usmjeravanja koje se nude kao cjelokupna usluga ili dio usluge profesionalnog usmjeravanja.

**Izvor:** -

## Samostalno upravljanje kompetencijama (Self-management of competences)

Kada pojedinac preuzima odgovornost za razvoj vlastitih kompetencija. Ponekad pojedinac može sam preuzeti odgovornost za bilježenje svojih kompetencija, npr. unutar portfelja.

---

### KOMENTAR:

Sposobnost pojedinca da preuzme odgovornost za samostalno upravljanje kompetencijama često je cilj cjeloživotnog profesionalnog usmjeravanja.

**Izvor:** -

## Savjetnik za karijeru (Career adviser)

Savjetnici za karijeru pomažu ljudima istražiti, pratiti i ostvariti svoje ciljeve vezane uz karijeru.

---

### KOMENTAR:

Savjetnici za karijeru su obično stručno obrazovani i osposobljeni te posjeduju priznatu stručnu kvalifikaciju.

Sinonim za savjetnika za razvoj karijere i savjetnika za profesionalno usmjeravanje.

**Izvor:** UNESCO (2002.)

## Savjetnik za profesionalno usmjeravanje (Guidance counsellor)

Osoba koja je osposobljena za pružanje usluga profesionalnog usmjeravanja.

Savjetnik za profesionalno usmjeravanje pomaže ljudima istražiti, pratiti i postići svoje ciljeve koji se odnose na karijeru.

---

### KOMENTAR:

Sinonim za savjetnika za karijeru ili savjetnika za razvoj karijere.

Vidjeti ranije komentare.

**Izvor:** Rječnik profesionalnog usmjeravanja i savjetovanja

## Savjetnik za razvoj karijere (Career counsellor)

Savjetnici za razvoj karijere pomažu ljudima istražiti, pratiti i ostvariti svoje ciljeve koji se odnose na karijeru.

---

### KOMENTAR:

Savjetnici za karijeru su obično prošli kroz profesionalno obrazovanje i osposobljavanje/usavršavanje i posjeduju priznatu profesionalnu kvalifikaciju.

Druge definicije uključuju:

- Stručnjak osposobljen za savjetnika za karijeru koji je sposoban pomoći drugima učiniti racionalne izbore u vezi karijere (Rječnik profesionalnog usmjeravanja i savjetovanja).
- Savjetnik za karijeru pruža uslugu savjetovanja na području obrazovanja, karijere i osobne dobrobiti. Pomaže pojedincima postići veću svijest o sebi, odrediti smjer vlastita života i rada, povećati razumijevanje mogućnosti u učenju i poslu, te naučiti usmjeravati se u upravljanju učenjem, poslom i promjenama/prijelazima.

Sinonim za savjetnika za karijeru i savjetnika za profesionalno usmjeravanje.

**Izvor:** UNESCO (2002.)

## Savjetovanje (Counselling)

Interakcija između savjetnika i pojedinca kako bi se korisniku savjetovanja pomoglo riješiti neki određeni problem, pitanje ili predmet.

---

### KOMENTAR:

Savjetovanje uključuje aktivno slušanje pojedinca, komuniciranje kroz razumijevanje, poštivanje i empatiju; pojašnjavanje ciljeva i pomoć u procesu donošenja odluka. Savjetovanje je veza između savjetnika (stručne osobe obrazovane za pomoć) i klijenta (korisnika usluge savjetovanja) (UNESCO 2002.).

Većina savjetovanja obavlja se individualno, no moguće je i u grupnom okruženju.

**Izvor:** Rječnik profesionalnog usmjeravanja i savjetovanja

## Savjetovanje za razvoj karijere (Career counselling)

Interakcija između savjetnika za razvoj karijere/profesionalno usmjeravanje i pojedinca.

Individualni ili grupni proces koji naglašava svijest o sebi i shvaćanje samog sebe te olakšava razvoj zadovoljavajućeg i smislenog života/rada kao temelja za vođeno učenje, odluke vezane uz posao i profesionalne prijelaze, kao i snalaženje pri promjeni posla ili promjeni okruženja za učenje tijekom života.

---

### KOMENTAR:

Druge definicije uključuju:

- Savjetovanje za karijeru olakšava usvajanje vještina, interesa, vjerovanja, vrijednosti, radnih navika i osobnih kvaliteta koje svakom sudioniku omogućuju ostvarenje ispunjenog života u radnom okruženju koje se neprekidno mijenja (Krumboltz, Worthington, 1999.).
- Proces savjetovanja za karijeru nije usmjeren na pomoć pojedincu pri izboru karijere, već pri njezinoj izgradnji (Watts, 2000.).

**Izvor:** temeljeno na Rječniku profesionalnog usmjeravanja i savjetovanja te Kanadskom informativnom partnerstvu za karijeru (2006.)

## Savjetovanje/profesionalno usmjeravanje za zapošljavanje (Employment counselling/guidance)

Savjetovanje ili profesionalno usmjeravanje koje se odnosi na jedno ili više navedenih područja: donošenje odluka vezanih uz karijeru/zanimanje, unapređenje vještina, potragu za zaposlenjem. Aktivnosti uključuju procjenu, razvoj i provođenje plana aktivnosti, te praćenje i evaluaciju.

---

### KOMENTAR:

Svrha ishoda savjetovanja za zapošljavanje jest pomoć korisnicima u poboljšanju zapošljivosti i samodostatnosti na tržištu rada.

**Izvor:** Kanadsko informativno partnerstvo za karijeru (2006.) i Rječnik profesionalnog usmjeravanja i savjetovanja

## Standard kvalitete (Quality standard)

Mjerljive tehničke specifikacije koje je, prema konsenzusu, postavila i potvrdila organizacija s relevantnom ekspertizom na regionalnoj, nacionalnoj ili međunarodnoj razini. Svrha standarda kvalitete je optimizacija ulaza i/ili izlaza profesionalnog usmjeravanja.

Standard(i) koje organizacija postavlja za sve svoje ključne poslovne operacije, koji pomažu razjasniti što organizacija očekuje od svojih zaposlenika u provođenju tih operacija ili što klijent može očekivati kada koristi uslugu.

---

### KOMENTAR:

Standardi kvalitete važan su dio opsežnog sustava osiguranja kvalitete, a kriterij čine detalji koje treba zadovoljiti kako bi se standard postigao. To uključuje pokazatelje kvalitete koji su određeni kako bi se ustanovilo udovoljava li usluga kriterijima.

Odnose se na sustave i procedure koje su razvili savjetnici za karijeru i dionici u području profesionalnog usmjeravanja. Ti sustavi i procedure čine sljedeće:

- definiraju sektor profesionalnog usmjeravanja, članstvo u njemu i njegove usluge;
- prepoznaju različite vještine i znanja savjetnika za profesionalno usmjeravanje;
- stvaraju temelj za oblikovanje aktivnosti profesionalnog usmjeravanja;
- omogućuju osiguranje kvalitete za javnost i druge dionike u sektoru;
- stvaraju dogovorenu terminologiju za sektor.

(Prilagođeno iz Kanadskog nacionalnog upravnog odbora za smjernice i standarde razvoja karijere (2004.).)

Vidjeti definicije: 'Osiguranje kvalitete', 'Kriterij kvalitete', 'Pokazatelji kvalitete', 'Sustav kvalitete'.

**Izvor:** temeljeno na Cedefop-u (2003.)

## Stjecanje znanja za profesionalni razvoj (Career education)

Stjecanje znanja za profesionalni razvoj odnosi se na programe i aktivnosti učenja koji ljudima pomažu razviti vještine potrebne za upravljanje svojom karijerom i životnim putem. Ti programi i aktivnosti uključuju učinkovitu uporabu profesionalnog informiranja i usmjeravanja.

---

### KOMENTAR:

Druge definicije uključuju:

- Sustavnu suradnju obrazovnih ustanova, roditelja i društva u pomaganju mladim ljudima i odraslima pri stjecanju znanja i vještina koje će im omogućiti donošenje racionalne profesionalne odluke (Rječnik profesionalnog usmjeravanja i savjetovanja).
- Razvoj znanja, vještina i stavova kroz planirane programe iskustvenog učenja u okruženjima obrazovanja i profesionalnog osposobljavanja/usavršavanja koji će pomoći studentima donijeti informirane odluke o studiju i/ili poslovnim mogućnostima i tako omogućiti učinkovito sudjelovanje u svijetu rada. (Australско Crkveno vijeće za zapošljavanje, obrazovanje, osposobljavanje/usavršavanje i pitanja mladih, 1988.)

**Izvor:** Institut za profesionalno usmjeravanje: Odbor za obrazovanje za karijeru

## Sustav kvalitete (Quality system)

Organizacijska struktura, procedure, procesi i izvori potrebni za provođenje upravljanja kvalitetom. Sustav kvalitete pruža okvir za planiranje, provođenje i procjenu usluga te izvođenje potrebnog osiguranja i kontrole kvalitete.

---

### KOMENTAR:

Vidjeti definicije: 'Osiguranje kvalitete', 'Kriteriji kvalitete', 'Pokazatelji kvalitete' i 'Standard kvalitete'

**Izvor:** ISO (1994.); MassDEP

## Sustavi informacija o tržištu rada (Labour market information systems)

Sustavi, mehanizmi ili procesi skupljanja, organiziranja i pružanja informacija o stanju na tržištu rada i/ili zanimanjima i poslovima. To uključuje praćenje promjena koje se događaju na tržištu rada, pri zapošljavanju, s radnim mjestima i zanimanjima.

---

### KOMENTAR:

Takvi sustavi često sadrže baze podataka povezane s ICT sustavima kojima se može pristupiti putem interneta. Obično su namijenjeni savjetnicima za profesionalno usmjeravanje, ali i korisnicima usluga samopomoći.

**Izvor:** -

## Sustavi informacija za razvoj karijere (Career information systems)

Sustavi (obično računalno ili online utemeljeni, ali također i u tiskanom obliku) osmišljeni kako bi pomogli pojedincu ili grupi u njihovom izboru karijere, zaposlenja, zanimanja ili posla kroz prikupljanje, organiziranje i pružanje informacija o određenim strukama, zanimanjima ili organizacijama - uključujući opise osobnog dohotka, uvjeta rada, potrebnog osposobljavanja / usavršavanja, potrebnih kvalifikacija i traženog iskustva.

---

### KOMENTAR:

Sustav informacija za karijeru također sadrži baze podataka koje se koriste kao izvori informacija.

**Izvor:** temeljeno na Rječniku profesionalnog usmjeravanja i savjetovanja

## Sustavi usmjeravanja (Guidance systems)

Način na koji su usluge profesionalnog usmjeravanja osmišljene i organizirane. Može označavati pristup određene države ili regije organizaciji usluga profesionalnog usmjeravanja ili poseban način pružanja usluge, poput online usluga ili usluga na daljinu.

---

### KOMENTAR:

Način na koji je usluga profesionalnog usmjeravanja organizirana može imati značajan utjecaj na opseg i učinkovitost tih usluga.

**Izvor:** -

## Školsko savjetovanje/usmjeravanje (Educational counselling/guidance)

Pomoć pojedincu pri razmatranju njegovih obrazovnih pitanja/problema i iskustava kako bi donio prikladne odluke vezane uz svoje obrazovanje.

---

### KOMENTAR:

Pojam se ponekad koristi za opis šireg raspona aktivnosti: primjerice, profesionalno savjetovanje učenika ili studenata o njihovom obrazovnom napretku, mogućnostima karijere ili o osobnim poteškoćama i strahovima (UNESCO).

**Izvor:** temeljeno na Rječniku profesionalnog usmjeravanja i savjetovanja

## Učenje temeljeno na radu (Work-based learning)

Stjecanje znanja i vještina kroz provođenje i razmatranje zadataka u strukovnom kontekstu, obično na radnom mjestu, kroz praksu.

---

### KOMENTAR:

Priznavanje učenja temeljenog na radu je često povezano s aktivnostima cjeloživotnog profesionalnog usmjeravanja.

**Izvor:** temeljeno na Cedefop u (2011.)

## Učinkovitost (Effectiveness)

Opseg u kojemu su postignuti ciljevi politike ili intervencije, obično bez obzira na troškove.

---

### KOMENTAR:

Važno je razlikovati pojam 'učinkovitost' od pojma 'korisnost', koji se općenito može definirati kao odnos postignutih rezultata (izlaz) i iskorištenih izvora (ulaz).

U kontekstu usmjeravanja važno je razlikovati učinkovitost pojedinca od učinkovitosti organizacije (npr. poslodavac, savjetnik za profesionalno usmjeravanje i slično) koji pružaju uslugu.

Učinkovitost se također može mjeriti na sociološkoj razini.

**Izvor:** Cedefop (2011.)

## Upravljanje karijerom (Career management)

Neprekidan proces pripremanja, provođenja i praćenja profesionalnih planova.

---

### KOMENTAR:

Ponekad upravljanje karijerom provode sami pojedinci; no u nekim situacijama upravljanje karijerom uključuje druge osobe, poput poslodavca koji radi zajedno s pojedincom.

**Izvor:** temeljeno na Storeyu (1976.)

## Upravljanje slučajem (Case management)

Suradnički proces koji služi procjenjivanju, planiranju, provedbi, koordinaciji, praćenju i vrednovanju mogućnosti i usluga potrebnih za zadovoljenje zdravstvenih potreba, socijalne skrbi, obrazovnih potreba i potreba zapošljavanja. Pri tome može koristiti komunikacijske i druge dostupne izvore u svrhu promicanja isplativih ishoda.

---

### KOMENTAR:

Pojam se prvo koristio u kontekstu upravljanja zdravstvenim potrebama pojedinaca i obitelji.

Upravljanje slučajem nalazi se u središtu preventivnih strategija smanjivanja nezaposlenosti. To se postiže određivanjem prikladnih mjera prilagođenih slučaju i određivanjem ciljanih potreba za pomoći svakom pojedinom korisniku.

**Izvor:** Društvo za upravljanje slučajem Ujedinjenog Kraljevstva

## Usluge samopomoći (Self-help provision)

Pristup pružanju usluga profesionalnog usmjeravanja pri kojemu pojedinac samostalno koristi izvore i materijale osmišljene za korištenje bez dodatne podrške savjetnika za profesionalno usmjeravanje, ili u slučajevima kada je odgovornost za odabir prikladnog oblika profesionalne potpore prepuštena korisniku.

---

### KOMENTAR:

Mnoge usluge profesionalnog usmjeravanja nude materijale za samopomoć; materijali su dostupni i u drugim okruženjima, poput knjižnica, na internetu i slično.

Mnogi materijali za samopomoć mogu se koristiti i u grupnom okruženju, sa ili bez savjetnika za profesionalno usmjeravanje.

**Izvor:** -

## Usluge usmjeravanja (Guidance services)

Raspon usluga koje nudi određeni pružatelj usluga profesionalnog usmjeravanja. To mogu biti usluge osmišljene za različite skupine korisnika ili različite načine pružanja tih usluga (npr. individualno, grupno, online, putem telefona, itd.)

---

### KOMENTAR:

Pojam se ponekad koristi u odnosu na raspon usluga koje na određenom području (regija ili država) nudi određeni broj različitih pružatelja usluga.

**Izvor:** -

## Usluge usmjeravanja 'na daljinu' (Distance guidance services)

Usluge profesionalnog usmjeravanja koje se pružaju 'na daljinu', primjerice putem telefona, elektronske pošte ili interneta. Ključno obilježje usluga 'na daljinu' jest da korisnik usluge i savjetnik ne komuniciraju licem u lice te da u slučaju automatiziranog internetskog profesionalnog usmjeravanja, savjetnik za profesionalno usmjeravanje nije izravno uključen u pružanje usluge usmjeravanja.

---

### KOMENTAR:

Usluge usmjeravanja na daljinu često se pružaju uz korištenje ICT-a.

Vidjeti definicije: 'e- usmjeravanje' i 'Informacijska i komunikacijska tehnologija (ICT)'.

**Izvor:** -



## Usmjeravanje (Guidance)

Pomoć pojedincima da donesu odluke o svom obrazovanju i osposobljavanju/profesionalnom usmjeravanju i zaposlenju.

---

### KOMENTAR:

Profesionalno ili školsko usmjeravanje savjetnici za profesionalno usmjeravanje često nazivaju samo usmjeravanjem. Usmjeravanje zapravo obuhvaća savjetovanje, informiranje, vođenje, poučavanje, procjenu i zastupanje.

Vidjeti komentare pod 'Profesionalno usmjeravanje za razvoj karijere'.

Ponekad se koristi kao sinonim za profesionalno usmjeravanje za razvoj karijere ili školsko usmjeravanje.

**Izvor:** Hawthorn (1991.)

## Utjecaj (Impact)

Općeniti pojam koji se koristi pri opisivanju utjecaja programa, politika ili društveno gospodarske promjene. Utjecaj može biti pozitivan ili negativan, predvidljiv ili nepredvidljiv.

---

### KOMENTAR:

Utjecaji profesionalnog usmjeravanja mogu uključivati:

- povećano zadovoljstvo poslom;
- niži postotak prekidanja školovanja/povećan broj ljudi koji se uključuju u školovanje;
- unapređenje vještina upravljanja karijerom;
- druge društvene i gospodarske koristi.

**Izvor:** Cedefop (2011.)

## Vještine upravljanja karijerom (Career management skills - CMS)

Raspon vještina koje pojedincu (i grupama) omogućuju prikupljanje, analiziranje, sintetiziranje i organiziranje informacija o sebi, obrazovanju i zanimanju, kao i vještine donošenja i provođenja odluka i promjena/prijelaza.

---

### KOMENTAR:

Vještine upravljanja karijerom su vještine učenja, osposobljavanja/usavršavanja, zapošljavanja i životne vještine, potrebne ljudima za uspješno upravljanje svojom karijerom.

**Izvor:** Europska mreža politika cjeloživotnog profesionalnog usmjeravanja (2010.)

## Vođenje (Coaching)

Proces usmjeren na razvoj vještina i promjenu ponašanja pojedinca radi unapređenja učinkovitosti. Vođenje se obično provodi individualno ('licem u lice').

---

### KOMENTAR:

Neki stručnjaci u području razvoja karijeru svoj posao opisuju kao 'vođenje karijere', ili 'poslovno/životno vođenje'.

Vođenje u većini slučajeva ima za cilj poboljšati učinkovitost i vještine vođenja rukovoditelja. Voditelji/treneri često su vanjski suradnici organizacije u kojoj se vođenje provodi. Međutim, u zadnje vrijeme, neki poslodavci naglašavaju ulogu vođenja rukovoditelja u odnosu na zaposlenike koji za njih rade, stavljajući je nasuprot drugih uloga koje rukovoditelji imaju kao vođe, rukovoditelji i mentori.

Vođenje je proces usmjeren na učinkovitost (što znači da ima za cilj pomoći pojedincu obavljati zadatke najbolje što može) i na pojedinca (što znači da je pojedinac taj kojeg se vodi, onaj kojeg se prati i onaj tko uviđa) (Soers, 2012.).

Druge definicije uključuju:

- Vođenje je 'otključavanje' potencijala osobe kako bi se postigao maksimum njezinih mogućnosti, pomažući joj učiti radije negoli je poučavati (Galwey, 1974.).
- Suradnički, sustavni proces okrenut rješenjima i rezultatima, u kojemu voditelj olakšava unapređenje radnih kompetencija, životnog iskustva, učenje usmjereno na sebe i osobni razvoj osobe koju se vodi (Greene, Grant, 2003.).

**Izvor:** -

## Vrednovanje neformalnog i informalnog učenja (Validation of non-formal and informal learning)

Proces u kojemu ovlašteno tijelo priznaje da je pojedinac stekao ishode učenja u skladu s relevantnim standardima. Sadrži četiri različite faze: (1) identifikacija – kroz dijalog o određenim iskustvima pojedinaca; (2) dokumentacija – bilježenje osobnih iskustava; (3) formalna procjena tih iskustava; i (4) prepoznavanje koje vodi ka certifikaciji, tj. djelomičnoj ili punoj kvalifikaciji.

---

### KOMENTAR:

Ovaj pojam oblikovan je kako bi zamijenio pojmove 'Akreditacija prethodnog eksperimentalnog učenja' (APEL), 'Prepoznavanje neformalnog i informalnog učenja' (RINFL) i 'Vrednovanje prethodnog učenja' (VPL).

Proces je često povezan sa specijaliziranim aktivnostima profesionalnog usmjeravanja. Namjera je produbiti 'ulogu profesionalnog usmjeravanja u odnosu na priznavanje prethodnog eksperimentalnog učenja' (APEL) i 'na učenje na radnom mjestu koje uključuje formalno, neformalno i informalno učenje' (Razvoj politike cjeloživotnog učenja: Europski priručnik sa smjericama 2012.).

**Izvor:** prijedlog definicije EU prema DG EAC

## Zajednički okvir upravljanja kvalitetom (Common quality-assurance framework)

Sklop zajedničkih načela, smjernica, kriterija i alata prihvaćenih od neke skupine na lokalnoj, regionalnoj, nacionalnoj i međunarodnoj razini radi razvijanja i osiguranja kvalitete u pružanju usluga profesionalnog usmjeravanja, a u vezi s kvalifikacijom savjetnika za profesionalno usmjeravanje.

---

### KOMENTAR:

Općenitija definicija pojma uključivala bi sklop zajedničkih načela, smjernica, kriterija i alata prihvaćenih od skupine na lokalnoj, regionalnoj, nacionalnoj i internacionalnoj razini u svrhu osiguranja kvalitete usluga.

**Izvor:** temeljeno na Cedefop-u (2011.)

## Zapošljivost (Employability)

Kombinacija činitelja koji omogućuju pojedincu napredovanje prema zaposlenju, ostanak u radnom odnosu i napredovanje u karijeri. Zapošljivost ovisi o: (a) osobnim obilježjima (uključujući prikladnost znanja i vještina); (b) načinu na koji su ta osobna obilježja predstavljena na tržištu rada; (c) kontekstu okruženja i društvenom kontekstu (inicijative i mogućnosti za ažuriranje i vrednovanje osobnih znanja i vještina); i (d) ekonomskom kontekstu.

---

### KOMENTAR:

Zapošljivost je često u središtu aktivnosti cjeloživotnog profesionalnog usmjerenja, osobito savjetovanja i profesionalnog usmjerenja za zapošljavanje.

**Izvor:** temeljeno na Scottish Executive (2007.); Tamkin, Hillage (1999.)

## Znanje o sebi (Self-knowledge)

Znanje koje pojedinac ima o samome sebi.

---

### KOMENTAR:

Razvoj svijesti i znanja o samome sebi smatra se važnom aktivnošću u savjetovanju za razvoj karijere. Mnoge intervencije vezane uz razvoj karijere oblikovane su kako bi podigle razinu znanja o samome sebi.

**Izvor:** -

## Literatura

- 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. U: Arthur, M. B., Hall, D. T., Lawrence, B. S. (ur.) *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. <http://education.qld.gov.au/students/service/career/careered-what.html>
- Canada Career Information Partnership (2006.) *A Career Development Relzvor for Parents*. [http://www.ccdf.ca/ccdf/wp-content/uploads/2010/12/a\\_career\\_development\\_relzvor\\_for\\_parents\\_e.pdf](http://www.ccdf.ca/ccdf/wp-content/uploads/2010/12/a_career_development_relzvor_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). <http://glossary.ambernet.lt/main.php?lang=eng#>
- Case Management Society, UK. Definition of case management. <http://www.cmsuk.org/content.aspx?content=4>
- Cedefop (2003.) Quality in training = La qualité dans la formation: Glossary. (radni materijal). [http://libserver.cedefop.europa.eu/vetelib/eu/pub/cedefop/virtual/quality\\_glossary\\_2003.pdf](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. <http://libserver.cedefop.eu.int/vetelib/eu/>
- Cedefop (2008a.) *European Training Thesaurus*. Luxembourg: Publications Office. [http://www.cedefop.europa.eu/EN/Files/3049\\_en.pdf](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. <http://europass.cedefop.europa.eu/europass/home/hornav/Glossary.csp>
- Cedefop (2011.) Glossary: Quality in education and training. Luxembourg: Publications Office. [http://www.cedefop.europa.eu/EN/Files/4106\\_en.pdf](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. [http://www.consilium.europa.eu/ueDocs/cms\\_Data/docs/pressData/en/educ/104236.pdf](http://www.consilium.europa.eu/ueDocs/cms_Data/docs/pressData/en/educ/104236.pdf)
- European Commission: European Employment Strategy: What is flexicurity? <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. [http://ec.europa.eu/education/school-education/doc/earlyrec\\_en.pdf](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. – 2010.
- European Lifelong Guidance Policy Network (2012.) *Lifelong Guidance Policy Development: a European Relzvor 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. <http://www.icg-uk.org/careerseducationcommittee.html>
- Kram, K. E. (1985.) *Mentoring at Work: Developmental Relationships in Organizational Life*. Lanham: University Press of America.
- Krumboltz, J. D., Worthington, R. L. (1999.) The school-to-work transition from a learning theory perspective. *Career Development Quarterly* (posebno izdanje: School-to-work transitions), 47(4), 312-325.
- MassDEP (Massachusetts Department of Environmental Protection). Glossary of quality assurance terminology. <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. <http://www.oecd.org/dataoecd/29/21/2754804.pdf>
- Recommendation of the European Parliament and of the Council (2009.) [službeno izvješće C 155 od 8.7.2009]. [http://europa.eu/legislation\\_summaries/education\\_training\\_youth/life-long\\_learning/c11108\\_en.htm](http://europa.eu/legislation_summaries/education_training_youth/life-long_learning/c11108_en.htm)
- Scottish Executive (2007.) What is employability? <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. Citirano u: 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. [http://ktl.jyu.fi/img/portal/21447/Flexicurity-ELGPN\\_concept\\_note-Sultana\\_13\\_09\\_2011.pdf?cs=1322144105](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 (izvješće 361). <http://www.employment-studies.co.uk/summary/>
- UNESCO. *Thesaurus*. Paris: UNESCO Publishing. <http://databases.unesco.org/thesaurus/>
- UNESCO (2002.) *Handbook of Career Counselling*. <http://unesdoc.unesco.org/images/0012/001257/125740e.pdf>
- United Nations, Monitoring, Evaluation and Consulting Division (MECD). *Glossary*. [http://www.un.org/Depts/oios/mecd/mecd\\_glossary/index.htm](http://www.un.org/Depts/oios/mecd/mecd_glossary/index.htm)
- University of Sydney Careers Centre. Glossary of career terms. <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. <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. [http://www.derby.ac.uk/files/reshaping\\_career\\_development.pdf](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), lipanj.



**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.

**OVAJ POJMOVNIK** izrađen je od strane Europske mreže politika cjeloživotnog profesionalnog usmjerenja (ELGPN) te pruža zajednički skup definicija u području razvoja politika cjeloživotnog profesionalnog usmjerenja (CPU) i pripadajuće terminologije. Spomenute su definicije odobrene od strane zemalja članica ELGPN mreže, kao dopuna priručniku Razvoj politika cjeloživotnog profesionalnog usmjerenja: Europski priručnik sa smjernicama za oblikovanje politika (ELGPN instrument br. 1). Vjerujemo kako će ELGPN Pojmovnik kao vrijedan doprinos poslužiti svim donositeljima politika, kao i savjetnicima u području cjeloživotnog profesionalnog usmjerenja.

Cover: Martti Minkinen

