

Explanation for the Simplified Chinese Context

In common Chinese translation practice, the word "vocational" is most often rendered as “工作” (work) or “职业” (occupation/job). It is understood as simply referring to matters related to a job.

The word "career", however, has multiple Chinese translations: “职业指导” (career guidance), “职业规划” (career planning), “职业发展” (career development), “生涯规划” (life/career planning), “生涯” (life path/career), or simply “职业” (occupation). In reality, most Chinese people—including many professional career counselors or teachers who haven't specifically studied translation—feel that “生涯” (life path) sounds more elevated and long-term, while “职业” (occupation) feels too narrow. Yet in English, both "vocational" and "career" are just words. So whenever "career" appears, it tends to be translated in various ways.

In Chinese everyday communication, “评估” (assessment/evaluation) usually implies an informal, tool-free process. Therefore, when an assessment involves specific tools—such as the Holland Code assessment, Big Five personality assessment, MBTI assessment, etc.—it is translated as “测评” (measurement + evaluation). As a result, the English word "assessment" is often rendered as “测评” in such contexts.

Simply put, if you see Chinese terms like ‘职业生涯’ (career/ life occupation), ‘职业规划’ (career planning), ‘生涯规划’ (life/career planning), ‘生涯指导’ (life/ career guidance), ‘职业生涯规划’ (career life planning), ‘职业’ (occupation/job), or ‘生涯’ (life path/ career) — they are all essentially referring to what English speakers call ‘career’.

Based on the above, I have developed a specific logic for translation.

Translation logic description

- Priority is given to the frequency of domestic use: priority is given to the most common and widely accepted translation method in practice, academic literature and daily communication in the field of career development in China to ensure the practicality and understandability of translation.
- Official words are second: If there is no clear high-frequency general translation method, refer to the official documents or authoritative dictionaries such as the Occupational Classification of the People's Republic of China, the Ministry of Education, the Ministry of Human Resources and Social Security, etc.
- Direct translation at the end: When neither of the former is applicable or cannot be found, use semantic direct translation and explain it.



This translation was developed by Mr. Zhengxin Liu. **Zhengxin Liu** specializes in career planning consultation and assessment, with over 70 personal consultation cases. He is adept at applying and researching Holland's RIASEC theory. He holds a Master of Science in International Management and is certified as an IPP International Career Professional Planner. He is a partner at Puruida Career Company and a member of APCDA and IAEVG. He also serves as a Senior Researcher of Career Counseling Theory at HKICDA and a career planning expert on the expert panel of the Guangdong Human Resource Management Association. He has worked as a career planning advisor at regional large-scale job fairs, a talent assessment advisor, and an advisor for national university career planning student competitions, among other roles.

Chinese Definitions

Term	Simplified Chinese Translation	Simplified Chinese Definition
Accountability	问责	指个人或组织需对某项任务的完成成果负责。这意味着他们需要及时、准确地汇报进展，若未能达到预期，则必须解释原因。
Accreditation	认证/评审	指一个权威机构对另一个实体（如认证机构、学校、专家等）的资质、能力或信誉进行正式认可的过程，授权其提供第三方认证等服务。
Advising	咨询/建议	指基于特定领域的专业知识（如学业、职业），识别个人需求并提供建议或信息引荐的过程。它侧重于信息提供与建议，通常不需要咨询师那样的高级学位。
Assessment/ Career Assessment	测评/职业测评	指运用正式或非正式的工具或方法，收集关于个人的兴趣、技能、价值观等信息，以协助其进行职业规划的过程。
Behavior	行为	指个体表现出的任何可观察的言语或非言语行动。
Career	职业生涯/职业	定义1：个人在具有生产性、职业性或专业性的活动中的发展历程，包括对个人和他人有价值或有意义的工作或成就。 定义2：个人贯穿其工作生涯所走过的路径。它可以包含有偿或无偿工作，比“工作”或“职位”更个人化，并可蕴含对更高目标的追求。
Career Break	职业空窗期/职业间歇期	指个人主动选择暂时离开常规工作或专业领域的一段时间，常用于照顾家庭、旅行、志愿服务等目的。
Career Center	职业中心/就业指导中心/职业生涯中心	指提供最新职业信息和其他资源，以帮助做出明智职业决策的实体场所或虚拟站点。通常提供职业指导、咨询、辅导等一系列服务。
Career Choice	职业选择	指个人根据其职业兴趣、工作价值观、技能、个人禀赋、抱负和环境，选择自认为最合适的职业路径的决策过程。受社会规范、文化和当地劳动力市场影响。
Career Consultation	职业咨询（具体事务）	指针对具体职业任务提供建议或专家意见的服务，如简历修改、面试技巧培训、求职策略指导等。通常是一种单向的信息交换，不一定涉及深入的咨询关系。
Career Counseling	职业咨询/生涯咨询/职业生涯咨询	指咨询师与咨客建立协作支持关系，协助其处理个人发展与职业相关问题的过程。包含职业自我评估、求职、职业决策等方面的辅导，并能处理与职业相关的个人心理议题。强调双向交流与对话。
Career Counselor	职业规划师/生涯规划师/职业生涯规划师/职业生涯咨询师	指具备专业咨询背景，能够协助个人或群体做出职业决策，并能处理客户心理健康问题的专业人士。
Career Decision-Making	职业决策	指选择特定职业选项的审慎过程。包括识别技能与偏好、探索职业与劳动力市场需求、匹配选项、规划所需教育/培训及制定行动计划。
Career Development	职业发展/生涯发展/职业生涯发展	指个人在其一生中，职业生涯不断成长、变化或演进的过程。该术语可用于青年，也可泛指所有年龄段的个体。

Career Education	职业教育/生涯教育/职业生涯教育	指旨在教授职业信息研究、职业决策、目标设定、职业管理、就业能力和求职所需技能的课程、项目或学习活动。
Career Guidance	职业指导/职业生涯指导	指一个全面的发展性过程，旨在协助个人做出并实施明智的教育和职业选择，以实现其职业抱负。包括提供知识、信息、技能，以促进与社会情感及财务福祉相一致的职业决策。
Career Information/ Guidance System	职业信息系统/职业指导系统	指提供职业评估、职业信息、教育信息以及搜索功能和决策工具的计算机软件或在线系统，旨在帮助个人做出明智的职业选择。常被称为“计算机辅助职业指导系统”。
Career Management	职业管理	指个人为在所选的职业道路上取得进展，而进行目标选择、技能获取、策略识别和计划监控的过程。通常用于已进入职场的成年人。
Career Maturity	职业成熟度	指个体为做出良好的教育或职业决策所做的准备程度。这种决策能力是发展性的，取决于自我认知、工作知识和决策能力/态度。
Career Satisfaction	职业满意度	指个人对工作和生活的感受。这是一种主观衡量，可作为职业成功的基准，有时涵盖技能运用、兴趣、工作环境、意义和薪酬等维度。
Case Management	个案管理	指在个案经理协调下，通过评估、规划、协调、评估和倡导等协作过程，处理个案以实现特定目标的服务模式。
Certification	认证/证书	指对某物体、个人或组织的特定特性予以确认。这种确认通常（但非总是）通过外部评审、教育、评估或审计提供，仅表明通过了测试或培训，不一定代表拥有该领域的充足知识。
Client Confidentiality	客户保密	指职业专业人士有责任对客户信息保密，这是咨询的核心伦理原则。但在客户对自身或他人构成威胁等特定情况下，保密原则可以有例外。
Client Service Delivery	客户服务交付	指与个人或组织的任何接触，旨在以有效、高效和可靠的方式，为客户管理事务或履行职责而寻求/提供数据。
Client/ Customer Expectations	客户/顾客期望	指客户/顾客相信某事将会或应该发生的信念。这指的是客户/顾客认为其教育和职业努力将会产生的结果。
Coaching	教练/辅导/教练技术	指通过激发思考、提供信息和提问，激励客户最大化其个人和职业潜能的过程。在国际上，“教练技术”已成为一个专业领域。
Competency	胜任力/能力	定义1：个体所拥有的特定知识、技能或态度，以及成功执行任务和职责时运用、展示它们的能力。 定义2：为达到绩效标准所需的知识、技能或态度的具体说明。
Cost-Benefit Analysis	成本效益分析	指个人或组织用于评估备选方案优缺点的系统方法。用于确定能以最低不必要支出实现最佳效益的方案。
Counseling	咨询	指专业咨询师协助个人或群体解决其正在经历的具体问题或议题的过程。涉及积极倾听、传达理解与共情、澄清目标并协助决策。国际最佳实践通常要求“咨询师”拥有硕士级咨询学位。

Credential	资历/证书/凭证	指由具有相关或实际权威的第三方颁发给个人的资格、能力或权威证明。例如文凭、学位、证书、执照等。
Credentialing	资格认证	指建立专业人员资质并评估其背景和合法性的总括性过程。它包括各种认证、许可等。颁发证书的机构本身也可能需要被“认证”。
Decent Work	体面劳动	指国际劳工组织倡导的概念，即能确保令人满意的收入水平、安全保障和生产率，同时提供平等机会和权利保护的工作。
Decision Making	决策	指在多个备选方案中选择行动方案的认知过程。决策风格通常包括指令型、分析型、概念型和行为型。
Distance Counseling/ Guidance	远程咨询/指导	指通过电子邮件、社交媒体、电话或视频会议等远程方式提供服务。
Diversity	多样性	指接纳和尊重每个个体独特性的概念，涵盖年龄、能力、文化、性取向、性别、信仰、种族、社会经济地位、工作经验、教育背景和个性等因素。常与“包容”连用。
Economic Crisis	经济危机	指一个国家经济恶化到不可接受的水平。
Educational Counseling/ Guidance	教育咨询/指导	指个人反思其个人教育问题和经历并做出适当教育选择的过程。在此过程中也常讨论职业机会和规划。
Effective Work (work effectively)	有效工作	指专注于以预期产出（或更好结果）实现既定目标。工作有效性是关于设定标准然后达到这些标准。
Efficient Work (work efficiently)	高效工作	指专注于以最低的成本或时间投入完成任务。效率是关于优化工作流程。
Employability	就业能力	指使个人能够进入就业、保持就业并在职业生涯中取得进步的一系列个人特质组合。包括所需知识技能、在劳动力市场中有效运用这些特质的能力，以及参与终身学习以适应经济变化的能力。
Employment Counseling/Guidance	就业咨询/指导	指帮助个人提高其在劳动力市场中的就业能力和自给自足能力的过程。包括职业咨询/指导、技能提升培训、求职策略以及维持就业的韧性培养。
Empowerment	赋能	指鼓励并促使个人通过增强对自身能力的信心，来承担更大责任以掌控自己生活和职业的过程。
Entrepreneur	创业者/企业家	指从事设计、启动或经营商业活动的人。通常具备愿意承担风险的个性特质。
Ethical Standards	伦理标准/道德准则	指促进诚实、正直、责任、尊重和公平等价值观的一套原则，以确保决策和行动符合利益相关者的最佳利益。涉及专业能力、人际关系、保密、广告、收费、培训、研究伦理等多个方面。
Evaluation	评估/评价	指对人员、项目、服务或机构的质量和效能进行评定的过程。期望采用系统、严谨的科学方法，并可应用于项目设计、实施和成果的评估。
Evaluation Strategy	评估策略	旨在评估干预措施或方法质量和成功性的行动计划。可用于项目执行、职业政策或个人客户成果。
Evidence-Based Policy & Practice	循证政策与实践	指专业人员需要定量记录其工作有效性，为影响倡导和公共政策提供坚实的研究基础。

Expertise	专业知识/专长	指通过特定领域的教育、培训和/或经验获得的高水平知识或技能。
Flexicurity	灵活保障	指旨在改善劳动保障和权利的福利模式（灵活性+安全性）。
Gap Year	间隔年/空档期	指高中与大学之间，或本科与研究生教育之间的一段休整期。旨在让学生从学业中暂停，通过文化交流、工作经验、实习、备考或志愿服务等方式进行自我探索，思考教育和职业选择。
Gender Equity	性别平等	指无论个人身份/取向/偏好如何，男性和女性在权利、福利、义务和机会方面获得公平待遇。
Group Facilitation	团体辅导/促进	指专业人员运用团体动力学与一群人合作以实现心理教育成长的过程。基本原则包括：引导者帮助人们共同推进过程；关注人们如何参与学习或规划过程；引导者保持中立。例如：求职俱乐部、职业转型支持小组。
Guidance	指导	指向个人或群体提供建议或信息的过程。可与“建议”互换使用。
Guidance Outcomes	指导成果	指个人或群体在外界帮助下做出选择所产生的结果。可以是即时且基于个人的，即时且与个人所属机构（学校、家庭或大学）相关的，或长期且基于整个社会的。
Guidance Services	指导服务	指专业指导咨询师可以提供的一系列系统和有序的程序。包括咨询服务、个人档案服务、心理测试服务、跟进服务、信息服务、转介服务、咨询、强化项目以及研究和评估服务。
Guidance System	指导体系	指提供指导的整个项目。指导服务可能在目标群体、服务类型（个人或团体咨询）以及从业者资格方面有所不同。
School Counselor	指导老师	指协助学生做出与学校、教育计划、职业计划或个人关切相关的决策并解决问题的专业人士。在不同国家，称谓可能为“学校咨询师”或“指导老师”，在中国中小学常称为“心理老师”或“生涯规划老师”。
Guided Pathways Mapping	引导式路径规划	指明确引导式路径中所包含课程的过程。
Higher Order Thinking Skills	高阶思维技能	指将学术技能和知识应用于现实世界问题所需的技能。例如，涉及分析、评估和综合（创造新知识）的技能被认为比学习事实和概念更高阶。包括批判性思维和解决问题等复杂判断技能。
Hope	希望	在职业发展语境中，特指“希望中心论”中的概念，即个体感知到的、能够找到通往理想目标的路径（路径思维）并通过能动性思维激励自己使用这些路径的能力。
Human Dignity	人的尊严	指在伦理、法律、政治和社会方面受到尊重的权利。
I/O Psychologist	工业与组织心理学家	指将心理学理论和原理应用于组织的心理学分支。工业心理学家专注于员工招聘、选拔、分类、薪酬、绩效评估和培训。组织心理学家研究社会化、动机、职业压力、领导力、团队绩效和组织发展。
Immigrants	移民	指出于非访问原因，暂时或永久地从其原籍国移居到另一个国家的人。

Impact	影响	指显著的效应或影响力，可能是可测量的，也可能是不可测量的。可能来自投资、社会变革或研究。
Inclusion	包容	指确保社会中的每个人都能平等获得资源和机会的政策或实践。常与“多样性”或“公平”结合表述，意味着所有群体在工作场所中被视为具有同等价值。
Indicator	指标	指用于表明某种情况或状态存在的标志或符号，可能以数字表示，也可能不是。可用于评估特定心理治疗或干预措施的有效性。
Industrial Counselor	企业咨询师	指为员工提供帮助和支持，以进一步发展工作相关绩效和行为、解决冲突、并在工作环境中强化期望结果的专业人士。在日本，雇主会聘请企业咨询师来关注员工，包括他们的心理健康。
Industry/Academic Cooperation	产学合作	指工作世界与学校世界之间为知识创造和技术开发、改进教学和课程设计、确保学生实习/工作安置以及培养具备工作能力的毕业生而建立的互惠关系。
Information Technology (IT)	信息技术	指使用系统（如计算机和电信）进行信息检索、传输和存储。在欧洲更常用“信息通信技术”，但含义相同。
Internship	实习	指个人在监督下于工作场所进行的短期实践，旨在获得特定职业的实践技能和经验，并体验所选工作环境。
Interpersonal Skills	人际交往技能	指个人为有效与他人互动而使用的行为和策略。涉及在工作环境的文化、社会和政治背景下与他人良好合作的能力。
Intrapreneur	内部创业者	指在已建立的企业内工作，并鼓励企业承担风险以解决特定问题或创造创新实践或服务的人。内部创业是一个相对较新的概念。
Job	工作/职位	指由特定雇主提供的、具有特定头衔、任务和职责的有偿雇佣。
Job Market	就业市场	指在特定地点和/或特定类型工作中可用的就业机会数量。
Job Shadowing	工作见习/实习	指跟随组织现有员工工作并密切观察其角色和职责的工作机会。目的是获得工作经验并了解特定组织的工作环境。
Job-search Training	求职培训	旨在教会人们有目的地寻找工作/就业。包括准确和最新的就业机会资源信息、简历撰写技能、面试技巧学习以及有效利用技术进行求职申请。培训可以是虚拟、现场或混合式，以小组或一对一形式进行。
Key Competencies	关键能力	指各行业员工在工作场所取得成功所需的素质。是一组相关的能力、知识、技能和承诺，使个人（或组织）能够在工作或情境中有效执行。能力主要分为三类：行为能力（生活技能）、职能能力（技术）、专业能力。
Labor Market	劳动力市场	指劳动力的供给与需求市场，员工提供供给，雇主提供需求。是任何经济体宏观和微观层面的主要组成部分。

Labor Market Information	劳动力市场信息	指关于劳动力市场过去、现在或未来结构、运作及其影响因素的定量和定性数据、分析或解读。用于了解经济状况、教育技能要求、劳动力供需及职位空缺等信息。
Labor Market Trends	劳动力市场趋势	也称为就业趋势，指由基于证据研究的新技术、劳动力和经济发展以及业务流程引起劳动力市场的变化。这些发展可以更清晰地了解当前劳动力状况以及对未来员工的期望。
License	执照/许可证	指做某事、使用或拥有某物的官方许可或准许（以及包含该许可或准许的文件）。
Lifelong Guidance	终身指导/人生规划	指在整个生命周期内提供与职业决策相关的帮助。理想情况下，我们认为无论性别、经济状况或是否在校，职业相关服务都应在一生中可用。
Lifelong Learning	终身学习	指个人在一生中为持续改善个人、社会和/或专业成长与发展而进行的所有学习活动。
Mentoring (Mentorship)	导师制/辅导	指经验丰富者（导师）协助另一人（学员）发展特定技能和知识，以促进其专业和个人成长的专业关系。是一种受保护的学习和实验关系。
Meta-Major	元专业	美国高等教育术语，指赋予具有相关课程的专业和主修学科集群（组）的标题。常见的元专业包括社会与行为科学、艺术与人文、STEM（科学、技术、工程和数学）。
Micro-credential	微证书	指个人选择学习以提高其在特定领域的知识、技能和/或经验的认证式资格。也称为纳米学位，通常在完成短期、低成本课程后授予，为个人提供一套特定技能。对于发展新能力以保持职场竞争力很有用，也使个人能够过渡到可能需要特定知识和技能的新工作或环境。
Monitoring	监测	指检查或观察个人活动的进展或质量。
Needs Assessment	需求评估/需求测评	指确定个人或组织需求、识别现状与理想条件/结果之间差距的系统过程，以便制定有针对性的努力来解决这些需求或差距。是规划过程的一部分，旨在帮助个人或组织改进当前流程以实现更理想的结果。
NEET	尼特族（音译）/ 未升学未就业青年	“NEET”是“Not in Education, Employment, or Training”的缩写。指已完成学业但未就业且未接受工作培训的年轻人。中文媒体常用音译“尼特族”，或采用描述性译法。
Networking	人际网络/社交	指为达成个人目标而与他人互动、增加价值并交换有益信息的过程。专业人士通过 networking 扩展人脉、寻找工作机会并了解新想法和趋势。常被称为“搭建人脉”。
Occupation	职业（类别）	指个人为谋生而投入大量时间、执行一系列可识别职责的工作领域。一组足够相似、可归为同一名称的工作的集合称为一个职业。
Organization	组织	指为共同愿景和使命而一起工作的一群人。
Organize	组织（动词）	指将想法或对象安排成有逻辑、有序的结构。这个动词可以用作一组想法或对象的属性。例如，一份组织良好的文件可以说具有很好的组织性。
Outcome	成果	指个人或群体为实现既定目标或目的而进行的职业规划过程和行动的最终结果。

Outlook	展望	在劳动力市场背景下，指从现在到未来特定时间之间，职位空缺供需的预期变化。
Performance Improvement/ Development	绩效改进/发展	指改进个人工作方式以实现工作或部门预期结果的计划/工具。
Performance Measures/Indicators	绩效衡量/指标	用于判断所提供服务成功性的目标或预期成果列表或描述。在职业指导中，绩效衡量通常涉及干预措施的数量和结果、客户满意度水平以及服务提供商实现的成功工作安置。
Personal Action Planning	个人行动计划	指设定目标并确定实现预期成果所需步骤的过程。
Placement	安置	为某人寻找合适工作的服务。可能是为学生或失业者提供的临时工作。
Portfolio	作品集/档案袋	指展示个人才能、优势、能力（技能、知识和才能）及经验的材料集合。可包括正式学历、培训课程、工作经验、非工作/志愿活动、奖项和证书等。在创意行业常用“作品集”，在教育评估中常用“档案袋”。
Precarious Employment	不稳定就业	指没有福利或未来就业承诺的临时就业。是就业条件连续体的一部分，一端是理想的、安全的、全职的、全年的、报酬优厚的、受社会保护的雇佣合同，另一端是雇佣关系中不同特征的高度不确定性和不稳定性。
Problem Solving	解决问题	指寻找困难或复杂问题解决方案的过程。
Profession	专业/职业（指需要高深学问的职业）	指对专业知识、标准和独立判断有明确要求的职业从业者和实践的集合。通常需要专门化的高等教育或培训，如法律、医学等。
Proficient	精通	指非常擅长某事。通常指在艺术、职业或知识分支方面。
Profile	简介/档案	指对个人或组织的简短又头描述。可能由一系列特征组成。例如，咨询服务可以定义他们希望保存的每个客户的信息列表。简介可能由段落组成，也可能识别出与寻求建立人脉或相互职业支持相关的优势、技能和成就。
Profiling	画像分析/建档	指收集信息并分析个人特征的过程。在职业发展背景下，可能包括个人的工作价值观、人格特质、职业兴趣和技能/能力等信息。在职业信息系统中，工作或职业也可能被分析，以促进自我理解和职场认知。
Project Plan	项目计划	涉及规划和组织项目目标、任务、时间表和资源。项目计划增强了履行协作工作义务的能力。
Promotion	晋升	指给予员工更高层次责任和薪酬的行为。
Qualitative Evidence	定性证据	从访谈或焦点小组讨论中获得的主观数据。这种证据基于对数据的丰富和深入分析。
Quality	质量	指一套明确定义的利益相关者要求，据此评估结果。在项目管理中，质量是衡量交付成果卓越程度的标准。
Quality Assurance	质量保证	指旨在监控流程并提供信心，确保结果满足质量期望的一套实践。可能涉及质量审计和规定使用最佳实践。
Quality Control	质量控制	指使用标准化实践来确保交付成果满足利益相关者期望。不仅涉及定义和识别不可接受的结果，还涉及管理流程以优化结果。

Quality Management Plan	质量管理计划	指识别利益相关者质量期望，并详细说明质量保证和质量控制政策以监控结果并满足这些期望的计划。是项目管理计划的一部分。
Quality Planning	质量规划	指识别预期质量标准并创建机制以确保达到这些标准。如果未达到质量标准，也可能建议纠正措施。
Quality System	质量体系	指旨在确保培训提供商的产品和服务达到或超过既定质量标准并持续改进的管理体系。
Quantitative Evidence	定量证据	指可以用数字表示其结果的调查、记录或研究成果。它提供了数据的整体概貌，易于理解。
Recruitment	招聘	指寻找、筛选、面试、雇用并最终录用合格求职者的过程。也可能包括识别组织人员需求以及为空缺职位进行面试、获取和雇用的过程。
Reliability	信度	一个统计学术语，指测量结果可以被依赖为准确的程度。在非正式用法中，可指对某项研究或测量测试的置信水平。
Resume (or CV)	简历 (Resume) / 履历 (CV)	简历：针对所申请职位，总结相关工作经验和背景的一页摘要。 履历：更详尽的学术履历，列出所有工作经历、证书和出版物。
Role Model	榜样/角色模范	指个人钦佩并想要效仿的人。该概念融合了“角色”和“模仿”两个理论建构，意味着个体被感知到与自己有相似性的人吸引，并通过观察榜样来学习新任务、技能和规范。
Role Transition	角色转换	指在或跨社会系统内同时持有的角色之间进行心理或物理上的移动，包括脱离一个角色（角色退出）和进入另一个角色（角色进入）。
Same Wage/Same Labor	同工同酬	指无论性别、种族、民族如何，个人都有权为同等价值的工作获得同等报酬的权利。
Scalability	可扩展性	指个人或概念可用于大型或小型系统或环境的特性。指能力如何成功地适应随时间的变化，无论是扩张还是责任增加。
School-to-Work Transition	从学校到工作的过渡	指从教育或培训过渡到就业的过程，涵盖发生变化的时期。可以指在职培训、学徒制、合作教育、工作沉浸以及其他旨在帮助学生获得并维持就业的实践安置项目模式。
Screening	筛选	指评估某人先前的工作、个人活动、性格和能力，以确定其是否适合特定角色或目的的过程。
Self-Awareness/ Self-Knowledge	自我认知	指个体对自身个性（包括感受、思想和动机）的识别和理解。涉及兴趣、优势、弱点、好恶、价值观和技能，并能认识到自己是独立于外部世界的实体。
Self-Efficacy	自我效能感	指个体对自己在特定情境中成功完成任务的能力的感知。是班杜拉社会认知理论的核心概念。
Self-Management of Career Competencies	职业能力的自我管理	指个人负责获取/发展/增强其知识、技能和态度，使其能够在职业领域成功执行任务。
Service Learning	服务学习	一种教育方法，学生通过课堂理论学习，同时在一家机构做志愿者，并参与反思活动以加深对所教内容的理解。也为学习者提供在与他人合作时发展技能和获得基本经验的机会。机构通常是非营利组织或社会企业。

Skill	技能	指做某事（工作/角色/职责/任务/操作机械/工具）的行为或专门能力。
Social Justice	社会正义	指认为每个人都应享有平等的经济、政治和社会权利、特权以及公平机会的观点。
Soft Skills	软技能	指建立人际关系所需的个性特质或能力，如礼仪、沟通、倾听、与人相处等。与可教授、可测量的“硬技能”（如写作、编程）相对。有时也称为“核心技能”或“情商”。
Stakeholder	利益相关者	指受项目、倡议、政策或组织正面或负面影响的个人/群体。
Stop Out	暂时退出	指暂时从高等教育或就业中退出。通常包括追求一项不同活动一段不确定时间的概念。
Strategic Skills	战略技能	指评估和制定有效未来计划的能力。
Supervision	督导	指监督他人工作以确保目标达成和质量标准得到遵守的过程。
Talent Development	人才发展	指人力资源部门设计、吸引、发展和留住有动力的员工。“人才”指的是员工。
Training	培训	指学习特定工作或活动所需技能的过程。通常是短期且针对具体工作的。
Transferable Skills	可迁移技能	指从教育、工作、公民参与等多种生活情境中获得的一套广泛的知识 and 能力，可在其他环境中应用。在某些国家也称为“横向技能”。
Transition	转型/过渡	指个人正在经历改变其角色或职业重点的过程的一段时间。可能发生在教育和培训、职场晋升、求职和退休期间。该术语既指变化的过程，也指变化发生的时期。
Validity	效度	一个统计学术语，表明测试在多大程度上测量了它声称要测量的内容。
Vocational Guidance	职业指导（同Career Guidance）	等同于“职业指导”（Career Guidance），是传统译法。
Vocational Identity	职业认同	指对个人的职业目标、能力、才能、教育兴趣和个人价值观有清晰和稳定的理解。具有强烈职业认同的个体会对自己的目标、兴趣、技能、合适的职业选择以及做出职业决策有信心。
Work	工作	指个人通过付出脑力或体力而从事的生产性活动。是最广义的泛指。
Work Environment	工作环境	指构成员工工作场所并影响工人的各种要素。
Work Experience	工作经验（定义1）/ 工作体验（定义2，如实习）	定义1：个人在其工作生涯中，于不同领域或职业工作中获得的知识、技能和能力。 定义2：为熟悉工作环境、达到教育和培训目的而进行的短期工作期，通常指实习（无论有无报酬）。
Work-based Learning	基于工作的学习	指直接适用于某一职业，并侧重于理论知识和技术技能应用的学习。提供接触工作挑战和真实环境的机会，以增加和发展就业能力。可以是实习/见习、在职培训或学徒制等形式。
WorkForce Planning	劳动力规划	指分析、预测和规划劳动力供需、评估差距并确定目标人才管理干预措施的过程，以确保组织在正确的时间、正确的地点拥有具备正确技能的合适人员。

Note: The above translation aims to balance professionalism, universality and acceptability in the Chinese context. The detailed interpretation combines the English definition with the understanding of the Chinese industry. For individual terms, there may be a variety of translations in China. Here we choose the one that is relatively mainstream or more in line with the current context.

We understand that the glossary is a dynamic development, and this translated version is for reference and discussion purposes only. If we need to include it in the official multilingual resources of APCDA, we are willing to make further revisions based on feedback.

Thank you for your association's contribution to career development. If you have any modifications or follow-up steps, please let us know.

Please send corrections or comments to Glossary@AsiaPacificCDA.org