

APCDA 生涯发展术语词汇表

简体中文版(第一版, 2026)

以 APCDA 原版术语为基础,

结合中国内地及中文生涯教育、职业发展、心理咨询/辅导、高校就业服务与人才发展实务语境重构。

翻译说明与中文专业撰写原则

本版本以 APCDA Glossary of Career Development Terms, Version 3 为基础, 面向中文读者, 采用“中文专业撰写”而非逐字翻译的方式处理。为方便学术引用与跨语境沟通, 重要术语保留英文原词于括号中; 中文表述则优先考虑中国内地及其他华语地区读者在生涯教育、职业生涯规划、心理咨询、高校就业指导、学校辅导、社会服务与人才发展场景中的理解与应用。

原英文版由来自多个英语使用国家(澳洲、印度、新加坡、菲律宾、美国)以及日本的团队编制。该词汇表旨在成为一份动态、持续发展的文件, 并会随着人们提出改进建议或新增术语而不断修订与扩充。每一版都围绕近 60 个术语开展工作, 其中也包括对既有术语的修订。当时英文第 3 版共包含 177 个术语, 现时在 APCDA 大中华区多个来自各行业的地区代表团队编制后, 加入中文语境和用词后共收录 212 个术语, 以促进各语言版本词汇表的改进与精炼, 并借由这些词汇表帮助不同地区的专业人员更准确地沟通、理解彼此。所有经核实的译本均会在 APCDA 网站上免费公开提供。

一、三层修订原则

第一层: 英文原词不动, 保留 APCDA 的术语来源与跨文化对照功能。每个核心词条原则上保留英文术语, 以便读者追溯原文、进行学术引用及跨地区沟通。

第二层: 中文术语采用中文读者较易理解的专业表述。在不牺牲核心概念的前提下, 优先使用生涯教育、心理咨询/辅导、高校就业指导、职业发展服务和人才发展领域中较自然的中文表达。

第三层: 定义依据中文专业实务进行适度改写、补充或本土化阐释; 当改写明显超出原文直译范围时, 以说明文字呈现“中文语境”“专业改写”“扩充性理解”等提示, 以维持透明度。

二、常用术语统一与本土化原则

关于 Counseling: 本版在词条标题中可采用“咨询/辅导”并列, 例如 Career Counseling 处理为“生涯咨询/生涯辅导”。正文一般以“咨询”作为主要表述, 以凸显专业助人关系、双向探索和决策支持; 在学校教育、学生发展或辅导实务语境中, 则保留“辅导”的使用习惯。

关于 Guidance / Vocational Guidance / Employment Guidance: 本版区分“生涯指导”“职业指导”与“就业指导”。职业指导可以是生涯指导的一部分, 但不等同于生涯指导; 就业指导更偏求职、就业政策、招聘信息、岗位匹配与就业准备。

关于 Advising / Advisor: 本版不机械地将 Advising 译为“建议服务”。作为服务过程时, 可译为“咨询指导/咨询建议服务”; 作为专业称谓或认证名称时, 保留“咨询师”用法, 例如 Career Development Advisor 可译为“生涯发展咨询师”。

关于 Client / Customer: 助人、咨询/辅导、个案工作脉络中优先用“来访者”; 教育、就业、社会服务或机构服务脉络中用“服务对象”; 商业服务、顾客体验或客户关系语境中用“客户”。

关于 Accreditation / Certification / Credential / Credentialing / License / Licensure: 本版统一为 Accreditation = 认可/资质认可; Certification = 认证; Credential = 资质认证; Credentialing = 资质认定/资格审核流程; License = 执照/许可; Licensure = 执照制度/许可制度。

三、本版体例

本版正文词条标题统一采用“中文术语 (English Term)”形式, 并按九大主题分类编排。来源与新增情况放在文末对照表中处理, 包括“APCDA 原版词条对照表”与“中文新增词条对照表”。这样可同时保持正文阅读流畅与来源透明。

四、本版文件结构

- 1. 翻译说明与中文专业撰写原则
- 2. 本词汇表可以如何使用
- 3. 中文生涯发展专业术语系统(按主题分类整合 APCDA 原词条、中文补充词条与生涯探索基础概念)
- 4. 附录一: 国际与制度参照词条
- 5. 词条来源与索引: APCDA 原版词条对照表、中文新增词条对照表、中文术语索引与英文术语索引

作者简介

冼政乔, 亚太生涯发展学会香港代表, 生涯发展学院创办人兼执行总监、香港生涯规划协会创办人兼荣誉会长, 正向教育心理学硕士, 具国际生涯发展学会(NCDA)的生涯发展专业培训师(CDM)、生涯发展执业者督导师(CSCP)、生涯发展咨询师(CDA)、生涯服务规划师(CCSP)及全球生涯发展师(GCDF)等专业资格。对他而言, 生涯发展不是岗位匹配, 而是陪伴——以达至“人尽其才、各得其所”。十多年来, 他在两岸四地推动跨地域、跨界别、全生命阶段的生涯发展教育普及与生态圈扩展, 工作覆盖600余所学校, 培训逾1,500名教师、社工及专业助人者, 服务逾100,000人, 包括青少年、妇女、少数族裔、运动员及年长人士。他持续参与区域研究与国际交流, 并担任本词汇表的主要统筹。

Matthew Sin, APCDA Hong Kong Representative, Founder and Executive Director of the Life Development Institute, Founder and Honorary President of the Hong Kong Life Planning Association, Master's degree in Positive Psychology in Education, NCDA credentials including Master Trainer of Career Development (CDM), CSCP, CDA, CCSP, GCDF. For him, career development is accompaniment—helping people know themselves, find their place, and live with greater ease. He has advanced cross-regional, cross-sector and lifespan career development education, expanding the ecosystem across Greater China over a decade. His work has reached over 600 schools and 100,000 individuals, trained more than 1,500 teachers, social workers and practitioners. He participates in regional research and international exchange, and serves as lead coordinator of the Simplified Chinese edition of this glossary.

布莱恩·A·施华兹博士, 亚太生涯发展学会华西代表, 是一位生涯与人生设计心理学家, 他的工作日益将生涯发展整合到终生人类发展的框架中。他是 CareerDNA 自我探索系统的开发者, 苏州成功伙伴(Suzhou Success Partners)的创始人兼主席, 以及新加坡 SuccessDNA 的主席。作为一位纽约大学的心理学家, 他自 1977 年以来在美国、英国、欧洲、菲律宾和中国从事临床生涯咨询、组织发展、领导力发展和参与式管理等实践工作。他曾任清华大学长江三角洲地区研究院的高级顾问和客座讲师。他开发了 CareerDNA、TalentDNA 和 TeamDNA 评估系统, 并著有《Your CareerDNA: Breaking the Code for Career Success and Life Happiness》一书。他已培训了 500 多名顾问和教练, 并与年轻人、教育工作者、组织领导者 and 政府机构合作。他目前的工作探索生涯与人生设计、人类发展和协作式人工智能如何帮助人们应对日益不确定和快速变化的生活, 同时让他们更加自在地生活。

Brian A. Schwartz, PhD, APCDA West China Representative, a Career and Life Design Psychologist whose work increasingly integrates career development within a broader framework of lifelong human development.

He is the developer of the CareerDNA self-discovery system, Founder and Chairman of Suzhou Success Partners, and Chairman of SuccessDNA in Singapore. A New York University-trained psychologist, he has practiced since 1977 in clinical career counseling, organizational development, leadership development and participative management across the United States, the United Kingdom, Europe, the Philippines and China. He previously served as Senior Advisor and Visiting Lecturer at Tsinghua University's Yangtze Delta Regional Institute. He developed the CareerDNA, TalentDNA and TeamDNA assessment systems and is the author of Your CareerDNA: Breaking the Code for Career Success and Life Happiness. He has trained more than 500 counselors and coaches and has worked with young people, educators, organizational leaders and government agencies. His current work explores how career and life design, human development and collaborative artificial intelligence can help people navigate increasingly uncertain and rapidly changing lives while becoming more fully at home in their own skin.

陈军林, 亚太生涯发展学会华东代表, 美国国家认证咨询师 (NCC), 本科及第一个硕士毕业于中国安徽大学生物科学专业;第二个硕士毕业于美国科罗拉多州立大学咨询与生涯发展专业。2011 年 6 月2016 年 7 月, 任职于安徽大学, 担任学生辅导员;2023 年 8 月2025 年 6 月, 任职于青岛城市学院, 担任就业创业处副处长。目前, 在南京开设生涯咨询个人执业工作室。他熟练运用多种理论与方法开展生涯咨询与生涯指导工作。他的助人理念是:相信每个人都拥有成为真实自我的内在力量。持有的专业资质也包括:国家二级心理咨询师(中国)、生涯规划师证书(中国)。

Junlin Chen, APCDA East China Representative, National Certified Counselor(NCC, USA), earned his bachelor's and first master's degrees in Biological Science from Anhui University, China, and a second master's degree in Counseling and Career Development from Colorado State University, United States. He served as Student Affairs Coordinator at Anhui University from 2011 to 2016 and as Deputy Director of the Career Center at Qingdao City University from 2023 to 2025. He currently maintains a career-counselling private practice in Nanjing, China. Drawing on diverse theories and methodologies, he specialises in career counselling and career guidance. His core helping philosophy is that every individual possesses the capacity to realise their authentic self. His credentials also include National Level-2 Psychological Counselor (China) and Certificate for Career Planning Counselor (China).

肖连余, 亚太生涯发展学会华南代表, 全球职业规划师, 生涯教育、就业指导 and 职业规划平台晓途智引(www.xiao.guru)的主理人, 该平台聚焦为处于“从小学到大学”及“从校园到职场”阶段的人群提供生涯教育启蒙、求职就业辅导和职业规划咨询的产学研多维融合服务。

Lianyu (Shawn) Xiao, APCDA East China Representative, Global Career Development Facilitator, The Director of Whereabouts Academy (www.xiao.guru), a platform dedicated to career education, employment guidance, and career planning, focuses on providing multidimensional industry–academia–research integrated services that offer introductory career education, job search and employment counseling, and career planning consultations for individuals transitioning from primary to university, as well as from campus to the professional workplace.

何嫣芳, 亚太生涯发展学会澳门代表, 为资深人力资源专家与顾问, 持有夏威夷大学人力资源及财务管理学士学位, 以及檀香山夏明纳大学工商及财务管理硕士学位。她在澳门大型综合度假村、高端酒店及零售等领域拥有逾20年管理经验, 曾任综合度假村人力资源高管7年, 其后创立及管理JC人力资源顾问及服务公司近14年。专业涵盖人才招聘与高管猎头、人才发展、生涯规划及人力资源管理顾问。现为澳门大湾区人力资源协会创会会长, 推动粤港澳大湾区人力资源管理创新与人才培养。作为本次词汇表项目重要专家, 她致力于促进大中华区生涯发展与人力资源领域的标准化及专业化发展。

Jacinta Ho, APCDA Macau Representative, a seasoned Human Resources Expert and Senior Consultant based in Macao. She holds a BBA (HR Management and Finance) from the University of Hawaii at Manoa and an MBA from Chaminade University of Honolulu. With over 20 years of executive experience in Macao's integrated resorts, luxury hotels and retail—including seven years in senior HR management—she founded JC Human Resources Consulting and Services nearly 14 years ago. Her expertise covers executive recruitment, talent development, career planning and strategic HR consulting. Founding President of the Macao Greater Bay Area Human Resources Association, she drives innovative HR practices across the Greater Bay Area and contributes as a key expert to this glossary project, advancing the professionalization of career development and HR management in the region.

本词汇表可以如何使用？

在编制本词汇表的过程中, 我们了解到, 在生涯发展领域所使用的术语上, 各地区存在许多差异。有些词, 例如“Career”, 在不同国家有不同含义。事实上, 这是唯一一个在每一版之间都重新界定过的术语。由于该词在不同国家的使用方式存在重要差异, 我们仍保留两个定义。其他术语主要用于特定国家, 而在另一些国家则使用不同术语。例如, 有些国家使用 Guidance Counselors, 有些国家使用 School Counselors; 有些国家使用 Early School Leavers, 有些国家使用 School Dropouts。对参与编写的我们而言, 建立这些定义是一个启发性的过程; 我们也希望阅读这些定义同样能带给您启发。

我们的会员发现了许多富有创意的使用方式, 包括:

- 在线信息服务:如您维护包含生涯资讯的网站,可考虑加入本词汇表作为有用服务。
- 翻译使用:当与母语不是英语的来访者工作时,本词汇表中的定义可帮助他们理解您所表达的内容。
- 澄清服务内容:当您向服务对象说明服务时,可引用相关概念的定义,以提升说明的清晰度。
- 培训生涯发展专业人员:进入本领域的人需要深入理解术语。可采用“一日一词”的方式,也可深入比较领域内相关术语。例如,新版纳入了与工作相关的多个词:job、occupation、vocation、career等。比较这些词及其定义有助于理解。词汇表也包含资质认定与认证领域的多项术语,能帮助学习者理解容易混淆的细微差别。本词汇表中有许多相似概念的术语群,有助于辨识概念之间的差异。
- 亲子/学生沟通:与学生、家长或来访者沟通时,提供一份常用术语清单,可能有助于其理解过程目标,并避免不切实际的期待。
- 澄清家长/学生需要协助之处:确认学生、家长或来访者对相关词语的理解与您的使用方式一致,有助于更好的沟通。
- 培训中咨询师的督导:如您正在督导培训中的咨询师,可要求他们阅读这些定义,以确保他们对情境的理解与您一致。
- 出版物中的“术语小栏”,例如APCDA新闻简报:我们曾考虑在每周新闻博客中刊登一个定义,您也可在常规资讯传播中采用此做法。
- 这些术语可作为关键词或短语,用于检索相关学术文献数据库。
- 本词汇表也可用于建立用户友好的AI术语管理系统,让访问者查看、编辑与更新。
- 这些术语有助于大学生辨识并习得生涯发展领域的专业词汇。
- APCDA词汇表可作为研究者与专业人员的参考资料。

如您以其他方式使用本词汇表,欢迎告知 APCDA: Glossary@AsiaPacificCDA.org。

第三部分:中文生涯发展专业术语系统

本部分将 APCDA 原版词条、中文实务补充词条与生涯探索基础概念整合为同一套主题化术语系统。正文按概念关系与实务使用场景排列;中文与英文索引另列于文末。

3.1 生涯与工作核心概念

本组用于建立“生涯、工作、职业、职位、专业、志业及转换”等基本区分。

1. 生涯(Career / Life)

定义一:个人在生产性、职业性或专业性活动中的发展历程,包括对个人与他人有价值或有意义的工作或成就。

定义二:在中文生涯发展语境中,生涯可理解为个体在生命历程中,围绕学习、工作、生活角色的选择与转换、能力发展、生命意义建构及社会参与而持续改变与演进的过程。

说明:Career 在不同国家和专业传统中含义并不完全相同。与 job、profession 或 occupation 相比, career 更具个人性与历程性,不仅指某一份工作或职业类别,也涉及个人如何在不同阶段理解自己、作出选择、管理转换、发展能力,并追求意义、使命或更高目的。本词条依中文生涯教育与职业发展实务语境作扩充性改写。

2. 生涯发展(Career Development / Life Development)

生涯发展是个体在整个生命历程中,围绕学习、工作、生活角色的选择与转换、能力发展、生命意义建构及社会参与而持续改变与演进的过程,特别着重其可审时度势、随机应变而调整生涯决策的可能性和发展性。

说明:此术语可用于青少年,也可作为涵盖青少年与成人的总称。在中文生涯教育与职业发展语境中,生涯发展不仅指职业晋升或就业结果,也包括自我认识、机会探索、生涯决策、生涯管理、转换适应、能力发展与生命意义的持续整合。

3. 生涯规划(Career Planning / Life Planning)

生涯规划是个体在认识自我、理解教育与职业世界、澄清价值与目标的基础上,形成阶段性发展方向并采取行动的持续过程。

说明:生涯规划不等于一次性的职业选择,也不只是填写未来目标。它强调探索、决策、行动、反思与调整的循环过程,可贯穿中学、大学、职场转换与终身发展。在某些地区与生涯发展互通使用。

4. 职业生涯规划 / 职涯规划(Career Development Planning / Career Planning)

职业生涯规划/职涯规划是在职业发展语境中,对个人学习路径、职业选择、能力提升、工作转换与长期发展进行系统思考与安排的过程。

说明:职业生涯规划一词为中国内地语境中独有,常用于高校就业指导、人才发展与企业培训。它比“职业规划”范围更广,可包含学习、成长、转换与长期发展管理。

5. 职业规划(Occupational Planning / Career Planning)

职业规划是围绕职业目标、能力要求、岗位选择、职业路径与行动步骤而进行的规划。

说明:职业规划较常见于求职、转行、岗位选择与职业路径设计。与“生涯规划”相比,它更聚焦工作与职业领域。

6. 生涯选择(Career Choice / Life Choice)

生涯选择是个人选择一条其认为最适合自身发展路径的决定。

说明:它通常基于个人的生涯兴趣、工作价值观、工作技能、个人特质与能力倾向、抱负与处境而作出,也受到社会规范、文化与本地劳动力市场状况影响。

7. 生涯决策(Career Decision-Making / Life Decision Making)

生涯决策指在生涯发展中,在关键转折点上做出的会影响其今后生涯发展路径的决策。

说明:生涯决策是一个有意识的过程,包括识别个人技能与偏好,探索就学、就业与劳动力市场需求,识别并选择与个人技能和偏好相匹配的发展路径,确认相关的教育/培训,并制定行动计划。

8. 生涯管理(Career Management / Life Management)

生涯管理是个人为推进其所选择的生涯路径而选择目标、获取技能、识别策略并监测计划的过程。

说明:生涯管理通常用于已经进入劳动力市场的成人。

9. 生涯满意度(Career Satisfaction / Life Satisfaction)

生涯满意度是指个人对工作与生活状态的满意程度。

说明:生涯满意度与幸福感一样,本质上是主观测量。它有时被分解为五个组成部分:技能运用、兴趣、工作环境、意义与薪资。它可作为生涯成功的基准,甚至作为最终概括指标。

来源:<https://www.careerexplorer.com/>; <http://career.iresearchnet.com/>

10. 职业空窗期(Career Break)

生涯中断是指个人选择在一段时间内不从事通常的工作或专业。

说明:例如,个人可能希望照顾子女或其他家庭成员、旅行或参与志愿服务。

11. 职业转换(Career Transition)

职业转换是个体在职业角色、岗位、行业、组织、工作状态或生涯阶段之间发生变化并进行适应的过程。

说明:职业转换可包括毕业入职、转行、晋升、离职、复工、退休前准备、第二职业发展等。

12. 转换 / 过渡(Transition)

转换 / 过渡是个人经历其生涯角色或焦点改变过程的一段时间。

说明:此过程可能发生在教育与培训、职场晋升、求职与退休期间。“Transition”一词既指改变过程,也指改变正在发生的那段时期。

13. 角色转换(Role Transition)

角色转变是个人从一种角色转变为另一种角色的过程,例如从学生到工作者、从员工到管理者、从工作者到退休者。

说明:角色转变通常涉及身份、责任、关系、能力与生活结构的调整。

14. 工作(Work)

工作是个人通过身心投入而参与的生产性活动。

15. 工作岗位/职位(Job / Post / Position)

Job 是个人为雇主或自己完成的一项具体工作或职位,通常与一组任务、职责和报酬关系相关。

说明:Job 通常比 career 范围更窄,可被视为个人生涯中的一个具体工作单位。

16. 职业(Occupation)

职业是由相似工作任务与职责组成的一类工作,通常跨越不同雇主或组织存在。

说明:occupation 比 job 更宽泛;一个人可以在同一职业中拥有不同工作岗位。

17. 专业/专业领域(Profession)

专业是由特定职业中的从业者与实践构成的共同体,具有明确的专业知识、标准与独立判断要求。

说明:专业通常要求专门且较高层次的教育或培训。

18. 专业精神/专业主义(Professionalism)

专业精神是指个人以符合专业标准、伦理、责任、能力与尊重的方式开展工作与互动。

说明:它通常包含守时、可靠、保密、尊重界限、持续学习、胜任实践与维护服务对象利益。

19. 志业(Vocation)

志业是一种持久的使命感,使人朝向某种工作、活动、贡献或生活方式;当事人体验到这与自身的认同、价值观、天赋或目的感深刻契合。志业可以成为一种职业(occupation)或专业(profession),但不必等同于受薪就业。它也可以通过家庭、社群、创造、服务,或其他被体验为有意义、或与比自我更大之事物相连的贡献形式来体现。

说明:职业(occupation)指社会承认的工作类别与谋生位置;志业指意义与契合。两者可以重合,但不是同一概念。此处的 vocation 也不同于常说的「职业教育」(vocational education)。

20. 使命感(Calling)

使命感是个体感到自己被某些活动、贡献方式、关系或目的所吸引,并体验到这些方向具有深刻意义,且与其不断发展的身份认同相一致的感受。使命感可以通过有薪工作表达,也可以在家庭角色、社区参与、创造性活动、学习、服务或生活其他领域中出现。使命感会随生命历程而改变、深化或以新的形式出现。

21. 职业身份认同(Vocational Identity)

职业身份认同是指对个人生涯目标、能力、才能、教育兴趣与个人价值观有清晰且稳定的理解。

说明:具有强职业身份认同的个人,会对自己的目标、兴趣、技能、适合的职业选择,以及作出生涯决策的信心有清晰认识。

22. 工作环境(Work Environment)

工作环境是指构成员工工作场域并影响工作者的各种要素。

3.2 自我探索与生涯探索基础概念

本组收录生涯探索与咨询/辅导过程中最常使用的基础概念,帮助区分日常理解与专业用法。

23. 兴趣(Interest)

兴趣是个体对某类活动、主题、任务或环境所展现出的持续关注、投入意愿与正向情感。

说明:在生涯探索中,兴趣可帮助个体辨识较愿意投入的学习方向、工作内容与职业领域。但兴趣不等于职业选择,仍需与能力、价值观、机会结构与现实条件共同考虑。

24. 职业兴趣(Career Interest / Vocational Interest)

职业兴趣是个体对特定职业领域、工作活动、任务类型或工作环境的偏好与投入倾向。

说明:职业兴趣常用于生涯测评、职业探索、专业选择与求职方向澄清。它可作为探索线索,但不应被单一测评结果固定化。

25. 能力(Ability)

能力是个体完成某类任务、解决问题或应对情境的潜在或已展现的表现基础。

说明:能力需要与技能、胜任力和优势区分。技能较偏后天学习与操作表现;胜任力强调在特定情境中整合知识、技能与态度;优势则包含个体较自然、较有能量且较能产生良好表现的能力特征。

26. 技能(Skill / Skills)

技能是个人通过学习、训练或经验发展出来,并能执行任务或解决问题的能力。

说明:技能可包括专业技能、技术技能、通用技能、软技能和可迁移技能。生涯服务中常通过经历回顾、任务分析和成果呈现帮助个体识别技能。

27. 优势(Strengths)

优势是个体相对自然、稳定且较能产生良好表现或能量感,或相对他人较好的能力、特质或行动方式。

说明:优势不只是“做得好”,也包括“做得有能量”“容易进入投入状态”以及“在不同情境中能够创造价值”。中国大陆地区的生涯启蒙阶段也有用智能(Intelligence)表达类似概念,一般跟霍华德·加德纳(Howard Gardner)提出的人类智能划分为不同智力成分的多元智能理论(Multiple Intelligence)连用,因为其思想与传统的“因材施教”高度契合。

28. 价值观(Values)

价值观是个体在作出选择、判断与投入行动时所重视的原则、信念与优先次序。

说明:生涯探索中的价值观不是抽象道德评价,而是影响生涯决策与满意度的重要因素,例如稳定、自由、收入、成就、关系、学习、影响力、社会贡献或工作意义。

29. 工作价值观(Work Values / Career Values)

工作价值观是个体在工作和职业发展中重视的条件、意义与回报。

说明:常见工作价值观包括薪酬、稳定、成长、挑战、自由、归属感、认可、帮助他人、创造力、影响力与生活平衡。

30. 性格/人格特质(Personality Traits)

性格/人格特质是个体在感受、思考、行为、人际互动与适应方式上相对稳定的倾向。

说明:人格特质可帮助理解工作偏好和适配环境,但不应把人简化为测试标签,例如 MBTI、DISC 或九型人格类型。

31. 动机 (Motivation)

动机是推动个体产生行动、维持投入并追求目标的内在或外在力量。

说明:生涯咨询/辅导中需区分外在压力、内在兴趣、价值认同、成就需要、安全需要与关系需要等不同动机来源。

32. 需要 (Needs)

需要是个体的一种不平衡状态,表现为对内部环境或外部生活条件,包括在身心、关系、发展、意义、安全或资源等方面的一种稳定的要求,以及感到重要且需要被满足的状态。

说明:在生涯探索中,表面的选择或困扰背后常包含更深层的需要,例如安全感、自主、认可、成长、连接或公平机会。

33. 自我觉察/自我认知 (Self-Awareness / Self-Knowledge / Self-Understanding)

自我觉察/自我认知指个体逐渐发展出的能力,能够识别和反思自身的兴趣、价值观、能力、性格、需求、局限性、情绪、经历、反复出现的模式以及正在形成的身份认同感。它不仅包括对个体特征的觉察,还包括对这些要素如何在不同情境和人生阶段中相互作用的觉察。自我意识并非对一个人是谁的固定结论;它会随着经验、反思、人际关系和不断变化的生活环境而不断发展。

34. 自我概念 (Self-Concept)

自我概念是个体对其自身存在状态的认知,包括对自己的生理状态、心理状态、人际关系及社会角色的认知,是个体对“我是谁”“我能做什么”“我重视什么”“我如何与世界互动”的整体理解。

说明:在生涯发展理论中,自我概念与职业选择、角色发展、生涯满意度和身份认同密切相关。

35. 身份认同/个人身份认同 (Identity / Personal Identity)

身份认同/个人身份认同是个体对“我是谁”的持续发展中的理解与体验,包括其通过价值观、关系、角色、能力、经验、文化影响及生命叙事来认识自己及其在世界中位置的方式。身份认同贯穿生命历程持续发展,不应被简化为职业、人格类型或任何单一社会角色或类别。生涯与人生转换可能挑战、重塑或深化个人的身份认同。

36. 生涯角色 (Life Roles / Career Roles)

生涯角色是个体在生命中承担的不同角色,例如学生、工作者、家庭成员、朋友、公民、学习者、照顾者或休闲者。

说明:生涯不只是工作。不同角色之间的平衡、冲突、转换与整合,会影响个体的生涯决策与生活满意度。

37. 生命意义(Meaning in Life)

生命意义是个体体验到自己的生命具有连贯性、重要性、方向或目的的感受。意义可以来自工作,也可以来自关系、家庭、学习、创造、服务、社区参与、精神或哲学信念、逆境及其他生命经验。在生涯与人生发展中,生命意义可影响动机、韧性、决策及个体对重大人生转换的诠释。

38. 目标(Goal)

目标是个体希望在某一阶段实现的方向、结果或状态。

说明:在生涯工作中,目标需要从空泛愿望转化为可澄清、可行动、可评估并可调整的方向。

39. 行动计划(Action Plan)

行动计划是为实现目标而制定的具体步骤、时间安排、资源配置与检核/评估方式。

说明:行动计划使生涯探索从理解走向实践,应包含下一步行动、所需支持、可能障碍、应对策略与回顾时间点。

40. 个人行动规划(Personal Action Planning)

个人行动规划是设定目标并识别达成期望结果所需步骤的过程。

41. 能动性(Agency)

能动性是个体体验自己作为人生主动参与者的能力——能够作出选择、发起行动、在可能的情况下影响环境,并对无法完全控制的条件作出有意识、有目的回应。能动性并不意味着无限自由,也不代表个人能够控制结构性条件。在生涯与人生发展中,能动性指个体在其真实环境所提供的机会与限制之中,运用选择、诠释与行动的能力。

42. 能动思维(Agency Thinking)

能动思维在希望理论中,指的是一种激励性的信念,即个体能够启动并持续朝着期望的目标前进。它关乎个体追求这些目标的决心和行动能力。能动性思维与自我效能感相关,但又有所区别。自我效能感是指个体对自己执行特定行动或满足特定需求的能力的信心;能动思维强调的是,人们可以采取行动并不断朝着目标前进的动机感。

43. 希望(Hope)

希望是个人相信自己能够设定目标、找到通往目标的路径,并期待沿着这些路径行动的一种心理状态。

说明:在生涯发展中,希望有助于个体面对不确定性、探索替代路径,并维持追求目标的行动力。

44. 自我效能(Self-Efficacy)

自我效能是个人对自己能够成功执行某项行动或达成特定结果的信念。

说明:在生涯发展中,自我效能会影响个人是否愿意探索选项、面对挑战、坚持行动并作出生涯选择。

45. 生涯成熟度(Career Maturity / Life Maturity)

生涯成熟度是指个人为作出良好教育或职业决策所达到的准备程度。

说明:这些决策具有发展性,取决于自我理解、工作知识与决策能力/态度。

来源:Samuel T. Gladding《咨询词典》第四版, 2018; <http://psychology.iresearchnet.com/>

46. 生涯未决/生涯犹豫(Career Indecision / Life Indecision)

生涯未决是指无法明确教育目标或职业目标。

说明:造成生涯未定的因素包括缺乏早期生涯指导介入、信息不足与信息需求、身份发展问题、长期且广泛的决策困难模式、害怕做错选择的焦虑,以及担心选择会引起他人不认同,尤其是父母、配偶或其他家庭成员。

47. 决策(Decision Making)

决策指决策者为了某一目标,分析主客观条件,对多种方案进行比较,从中选择一个方案,将其付诸实施并反馈的活动过程。

说明:四种决策风格包括指令型、分析型、概念型与行为型。指令型偏好简单清晰的解决方案、快速决策、不考虑太多替代方案并依赖既有规则;分析型偏好复杂问题、仔细分析替代方案、享受解决问题并愿意使用创新方法;概念型具有社会取向与人本取向,能创造性地解决问题并喜欢新想法;行为型关注组织、乐于接受建议、依赖会议并有帮助他人的兴趣。

48. 问题解决(Problem Solving)

问题解决是为困难或复杂议题寻找解决方案的过程。

49. 高阶思维能力(Higher Order Thinking Skills)

高阶思维能力是超越记忆与理解层次的认知能力,包括分析、评价、创造、推理、解决问题与迁移应用等。

50. 胜任力/能力素质(Competency)

定义一:胜任力/能力素质是指个人特定的知识、技能或态度,以及为成功执行任务与职责而使用、应用并展现这些知识、技能或态度的能力。

定义二:胜任力/能力素质也指达成某一表现标准所需知识、技能或态度的规格说明。

说明:胜任力/能力素质影响个人在工作中的责任与表现。可以细分为多种不同的胜任力,包括工作胜任力(Work Competence)、由清华大学倡导及使用的全球胜任力(Global Competence)等,国外也有提倡如剑桥人生胜任力框架(Cambridge Life Competencies Framework)。

51. 生涯胜任力自我管理(Self-Management of Career Competencies)

生涯胜任力自我管理是指个人主动识别、发展、运用和更新自身生涯相关能力,以应对学习、工作、转换与长期发展的过程。

说明:这些胜任力可包括自我认识、机会探索、生涯决策、目标设定、行动规划、网络建立、适应变化、反思学习与持续发展。该概念强调个人并非被动等待机会,而是能主动管理自己的生涯资源与发展路径。

52. 关键/核心能力(Key Competencies)

关键/核心能力是个人在学习、工作与生活中有效发挥所需的重要知识、技能、态度与价值组合。

说明:关键/核心能力通常具有跨情境、可迁移与发展性特征。

53. 行为(Behavior)

行为是个人受内在或外在刺激影响,所表现出来的一切外在活动、反应与行动,既包括可观察的任何语言或非语言行动,也包含生理反应;狭义多指能被他人直接观测到的外显活动。

说明:行为必须是可观察的。

3.3 生涯服务、助人历程与专业角色

本组集中说明不同服务形式、助人历程与专业角色,尤其用于区分咨询/辅导、指导、咨询指导、顾问咨询与教练。

54. 咨询指导/咨询建议服务(Advising)

Advising 是指在识别个人需要的基础上,提供信息、建议、路径分析或资源转介,以回应其教育、生涯或职业发展问题的服务过程。

说明:在中文专业语境中,Advising 不宜简单译为“建议服务”,因为 advisor 在部分认证或专业称谓中被译为“咨询师”,例如 Career Development Advisor 可译为“生涯发展咨询师”。因此,本版将 Advising 作为服务过程时译为“咨询指导”或“咨询建议服务”;作为专业角色或认证名称时,可按既有专业用法译为“咨询师”。Advising 通常需要特定领域训练与知识,例如教育咨询指导(Educational Advising)或生涯咨询指导(Career Advising),但其专业深度与心理咨询或治疗不同。

55. 生涯咨询指导/咨询建议(Career Advising)

生涯咨询指导/咨询建议服务是帮助个人理解其兴趣、能力、价值观、学习经历与职业世界之间的关系,并据此形成教育、生涯与职业目标的过程。

说明:Career Advising 通常偏向信息提供、路径分析、选择澄清、资源转介与行动建议。它可出现在高校学生发展、升学就业指导、职业规划服务与人才发展场景中。与 Career Counseling 相比, Career Advising 通常较少深入处理心理健康或复杂个人议题;但在中文专业语境中, Advisor 作为专业称谓时仍可译为“咨询师”,例如 Career Development Advisor=生涯发展咨询师。由于 Career Development 对应“生涯发展”,本词条作为服务过程时不译为“生涯发展咨询”。

56. 生涯顾问咨询服务(Career Consultation)

生涯顾问咨询服务是指通过建议、专家意见或技能指导,协助服务对象完成具体生涯相关任务的服务。

说明:生涯顾问咨询服务包括:简历撰写、审阅与编辑;求职信撰写、审阅与编辑;教授面试策略;教授人脉网络建立策略;以及有关多种技能的教学或训练,如组织能力、时间管理、有效学习习惯等。生涯顾问咨询通常不要求服务提供者具备心理咨询硕士学位,也不一定需要与服务对象建立长期助人关系。它较偏任务与技能导向,通常不会深入整合个人困扰与生涯议题,服务方式也可能更接近单向信息交流或专家建议。

57. 生涯咨询/生涯辅导(Career Counseling)

生涯咨询/生涯辅导是与来访者建立协作性、支持性专业关系的过程,旨在协助其处理个人发展与生涯相关困扰。该过程包括帮助个人进行生涯自我评估、求职与就业安置,并对处于生涯决策、生涯转换或生涯维持相关个人情境中的来访者提供咨询支持。

说明:生涯规划包括基于价值观、兴趣、技能、既往工作经验和/或其他特质识别职业;支持求职过程;以及通过纸本和/或在线量表评估兴趣、能力、人格、工作相关价值观和/或其他特质。这些活动与生涯咨询一样,需要双向信息交换、对话与专业判断。与 Career Advising 相比, Career Counseling 更强调助人关系、个人意义、情绪与心理社会因素;与 Career Consultation 相比,它不只是专家建议或任务指导。

58. 生涯咨询师(Career Counselor / Career Advisor)

生涯咨询师是协助个人或群体作出生涯或职业决策,并处理生涯相关个人议题的专业人员。

说明:生涯咨询师协助个人处理其他生涯从业者也会处理的生涯议题,但同时具有咨询或辅导背景,可帮助来访者处理与心理健康、个人发展或适应有关的议题。为配合国际认证体系,本版在词条标题中同时保留 Career Counselor 与 Career Advisor。需注意,不同国家或认证体系中, Career Counselor、Career Advisor 与 Career Development Advisor 的训练要求、服务深度与角色边界可能不同;在中文专业体系中, Career Development Advisor 可译为“生涯发展咨询师”,其服务重点可更偏生涯发展、职业规划与咨询指导。

59. 咨询/辅导(Counseling)

咨询/辅导是由具备专业资质的助人者, 基于专业伦理, 与来访者建立专业关系, 协助个人或群体处理其正在经历的心理困扰、现实难题与发展性议题, 发掘自身潜能, 达成问题解决与人格发展的专业助人过程。

说明: 咨询/辅导包括主动聆听个人叙事, 传达理解、尊重与共情; 澄清目标并协助个人进行决策。为贴近中国内地专业语境, 心理健康、个人成长和生涯困扰相关服务可优先使用“咨询”; 学校教育与学生支持语境中也可使用“辅导”。国际最佳实践建议, 仅由具有咨询专业训练或相应资质的专业人员使用 Counselor 相关称谓。

60. 生涯指导(Career Guidance)

生涯指导是一个综合性的发展过程, 旨在协助个人认识自我、理解教育与职业世界, 基于充分信息制定并执行知情的教育与职业选择, 确立生涯方向, 培育生涯抱负与生涯适应能力, 促进个体生涯良好发展。。

说明: 生涯指导强调较广义的发展取向, 不仅关注职业选择或就业安置, 也包括自我认识、价值澄清、学习与工作角色探索、教育路径选择、生涯决策、生涯转换与长期生涯管理。在中国内地语境中, “职业生涯指导”“就业指导”“职业指导”有时会与生涯指导交叉使用, 但严格而言, 职业指导更聚焦职业选择、就业准备、岗位匹配与劳动市场衔接; 它可以是生涯指导的一部分, 但不等同于生涯指导。

61. 指导(Guidance)

指导是向个人或群体提供协助的过程, 帮助其理解自身、探索选择、作出决定并采取行动。

说明: 在教育与生涯领域, guidance 通常强调发展性、预防性与信息支持性服务, 协助个人在教育、职业与生活选择中作出知情决定。

62. 指导服务(Guidance Services)

指导服务是为支持个人发展、教育选择、生涯探索与决策而提供的一系列服务。

说明: 服务可能包括信息提供、评估、个人或团体指导、咨询、转介、跟进、资源连接与项目活动。

63. 学校辅导员(School Counselor)

学校辅导员是在学校或教育机构中具备相关专业素养、遵循专业伦理的专职专业人员, 主要为学生提供教育、个人-社会、生涯发展相关辅导服务, 协同家校资源, 处理学生适应、心理与发展议题, 促进学生全面健康成长。

说明: 有别于中国大陆地区的高校辅导员, 而不同国家/地区使用的称谓不同。有些地区使用指导 guidance, 有些地区使用学校辅导员 school counselor, 其角色也可能因制度而异。

64. 远程咨询/辅导/指导(Distance Counseling / Distance Guidance)

远程咨询/辅导/指导是通过电子邮件、社交媒体、电话或视频会议等远程方式提供咨询、辅导或指导服务。

65. 教育咨询/辅导/指导(Educational Counseling / Educational Guidance)

是一种专业助人过程, 专业工作者协助个体反思教育经验与教育困境, 整合自身条件与教育环境信息, 提升学习适应与决策能力, 做出知情的教育选择, 应对各类学业与学校适应问题, 促进个体学业发展。

说明:教育咨询/辅导/指导过程中通常也会讨论生涯机会与规划。

66. 教练(Coaching)

教练是与服务对象共同工作的过程, 通过提出引发思考与洞察的问题、提供反馈与行动支持, 促进其发挥个人与专业潜能。

说明:在生涯发展语境中, 教练通常关注目标澄清、行动计划、优势发挥、选择承担与持续实践。它不同于心理治疗, 也不等同于单向建议。国际上有许多教练培训项目, 时长通常从数天到数月不等, 一般不要求学位。

67. 导师制/师友辅导(Mentoring / Mentorship)

导师制是较有经验者与经验较少者之间的发展性关系, 前者通过分享经验、提供建议、反馈与支持, 帮助后者成长与达成目标。

说明:导师制不同于教练、咨询/辅导或课堂教学。导师通常以经验与关系支持为基础, 而不一定提供正式治疗、评估或指令性教学。

68. 生涯中心(Career Center)

生涯中心是提供当前生涯信息及其他资源的实体地点或虚拟平台, 帮助个人作出知情的生涯决策。

说明:它可提供生涯指导、咨询指导和/或教练等多种服务。

69. 生涯服务(Career Services)

生涯服务是机构或专业人员为支持个体生涯发展而提供的评估、咨询/辅导、指导、课程、工作坊、资源平台、实习实践与就业支持等服务。

说明:生涯服务可出现在学校、高校、社区、公共就业机构、企业、非营利组织和专业咨询机构中。

70. 就业服务(Employment Services)

就业服务是各类机构面向求职者与用人单位开展的系列服务, 通过职业介绍、岗位匹配、信息发布、就业登记、政策咨询、就业培训等方式, 对接劳动力供需, 维护就业权益, 推动劳动者顺利进入劳动力市场, 实现劳动力资源合理配置。

说明:就业服务比生涯服务更聚焦就业结果与劳动力市场连接, 但两者在高校和公共服务场景中常相互重叠。

71. 个案管理 (Case Management)

个案管理是在个案管理者协调下, 从开始到结束处理个案, 以实现特定目标的协作过程。它包括评估、规划、促进、协调、评价, 以及对选项与服务的倡导, 通过有效沟通与最优资源配置, 达成个人与组织的预期结果。

72. 面向来访者/服务对象的服务提供 (Client Service Delivery)

面向来访者/服务对象的服务提供, 是指个人或机构与来访者、服务对象或组织发生接触时, 为协助其获取信息、提供资料、处理事务或履行职责而进行的服务安排与互动过程。其重点在于以有效、高效且可靠的方式回应服务对象需要。

73. 服务对象/客户期望 (Client / Customer Expectations)

服务对象/客户期望是指服务对象或客户相信某事将会或应当发生的信念。

说明: 它指服务对象或客户相信教育与生涯服务努力将会产生的结果。

74. 团体促进 (Group Facilitation)

团体促进是专业人员运用团体动力与一群人工作, 以实现心理教育成长的过程。

说明: 促进的三个基本原则包括: 1. 促进者是引导人们共同经历过程的向导; 2. 促进关注人们如何参与学习或规划过程, 而不只是内容; 3. 促进者帮助团体达成目标, 同时鼓励成员参与、承担责任并彼此学习。

75. 督导 (Supervision)

督导是助人专业中结构化的专业过程, 指具备资质与经验的督导者, 遵循专业伦理, 对从业者或受训者的实务工作给予指导、反馈、支持与评估; 旨在提升受督导者专业能力, 维护客户权益, 促进专业成长并管控专业服务质量。

说明: 督导旨在提升服务质量、专业能力、伦理实践与从业者成长。

76. 培训 (Training)

培训是学习某一特定工作或活动所需技能的过程。

说明: 培训通常是短期且针对具体工作的。

来源: Collins (collinsdictionary.com)

77. 人才发展 (Talent Development)

人才发展是组织或系统通过学习、培训、经验、反馈与职业发展机会, 识别、培养并留住人才的过程。

78. 人脉网络建立 (Networking)

人脉网络建立是与他人建立并维持专业关系，以交换信息、资源、支持与机会的过程。

说明：在生涯发展中，networking 可帮助个人探索职业、获取建议、了解机会并进入隐藏就业市场。

79. 外展服务 / 拓展延伸 (Outreach)

外展服务是主动连接其他组织或社区，以提供服务并支持彼此需求的努力。

80. 引导路径 (Guided Pathways)

引导路径是一种教育改革与学生支持模式，通过清晰项目结构、学业路径、咨询指导与进度跟踪，帮助学生选择、进入、持续并完成适合的学习路径。

81. 引导路径图谱 (Guided Pathways Mapping)

引导路径图谱是将学习项目、课程顺序、关键节点、学习成果与生涯结果可视化或结构化呈现的过程，以帮助学生理解并规划其教育与生涯路径。

82. 终身指导 (Lifelong Guidance)

终身指导是贯穿个人整个生命历程的指导服务，支持其在学习、工作与生活不同阶段作出教育、培训与生涯选择。

3.4 评估、信息与工具系统

本组聚焦测评、信息、证据与系统工具。

83. 生涯评估 (Assessment / Career Assessment)

生涯评估是生涯助人中的专业环节，借助正式测评工具与非正式评估方法、技术或工具，系统收集个人的兴趣、能力、价值观等生涯相关信息，结合环境条件加以解读，协助个体自我探索，支撑生涯决策与生涯规划。

84. 生涯信息/指导系统 (Career Information / Guidance System)

生涯信息与指导系统是提供生涯评估、生涯信息、教育信息、职业信息、搜索功能与决策工具的计算机软件、在线平台或组织化服务系统。

说明：这类系统的目标是帮助个人作出知情的教育、生涯与职业选择。它既可以是在线系统，也可以是由组织、人员、资源、政策与流程构成的指导服务体系。简单的职业兴趣量表、整合评估与信息的大型平台、学校或地区性的指导系统，都可属于此范畴。该系统通常会针对特定国家或地区进行本地化，也可称为计算机辅助生涯指导系统 (Computer-Assisted Career Guidance System, CACGS)。

85. 数字生涯信息系统(Digital Career Information System)

数字生涯信息系统是在线系统, 提供生涯评估以及教育与生涯信息, 用于教育与生涯决策。

说明: 这些系统旨在帮助个人为有目的的就业作出知情的生涯选择。从简单的生涯相关量表, 到将评估与信息整合在单一程序中的大型系统, 均可作为例子。系统通常会针对特定国家或地区进行本地化。也可称为计算机辅助生涯指导系统(CACGS)。

86. 需求评估(Needs Assessment)

需求评估是一项系统性的专业评估过程, 通过资料收集与分析, 识别个人、群体、组织或社区的发展现状与理想状态的差距, 明确其真实需求与核心问题, 界定服务优先事项, 为精准开展干预服务、配置资源和制定服务方案提供依据。

说明: 它可用于设计项目、配置资源、规划服务或评估现有支持是否足够。

87. 定性证据(Qualitative Evidence)

定性证据是以文字、叙事、观察、访谈、文件、图像或其他非数值形式呈现的证据, 用以理解经验、意义、过程与情境。

88. 定量证据(Quantitative Evidence)

定量证据是以数字、统计、测量或量化指标形式呈现的证据, 用于描述规模、频率、关系、变化或成效。

89. 信度(Reliability)

信度是统计学术语, 表示测验或工具在不同时间、不同项目或不同评分者之间产生一致结果的程度。

90. 效度(Validity)

效度是统计学、心理测量学的术语, 指测量工具或评估方法实际能够测出其想要测量的特质、内容或目标的准确程度。它反映测验、评估或观察结果的真实性与有效性, 代表测量内容与测量目的的吻合程度, 是衡量测评质量的核心指标。

91. 筛选(Screening)

筛选是使用标准、工具或流程初步识别个人、申请者、需求或风险, 以决定是否进入下一步评估、服务或选择过程。

92. 作品集(Portfolio)

作品集是展示个人才能、优势、胜任力(技能、知识与能力)及经验的材料集合。

说明:作品集可包括已取得的正式资格、参加过的培训课程、工作经验,以及个人参与的非工作/志愿活动。认可成功工作成就的奖项与参与/感谢证书也可纳入其中。

93. 简历 / 履历 (Resume / CV)

简历是概述个人教育、工作经验、技能、成就与资格的文件,用于求职、申请教育项目或专业机会。

说明:在不同国家, resume 与 CV 的长度、用途与格式可能有所不同。

3.5 教育、学校与青年发展

本组聚焦学校教育、青年发展、升学与从学校到工作的转换。

94. 生涯教育 (Career Education)

生涯教育是一种面向个体终身发展的发展性教育,通过系统的课程与实践活动,帮助学习者认识自我与环境,掌握生涯发展与决策能力,提升生涯适应力,促进个体生涯的正面、持续发展。

95. 学业与生涯规划 (Academic and Career Planning)

学业生涯规划是将学业选择、专业学习、能力培养、实践经历与未来生涯方向相结合的规划过程。

说明:该概念尤其适用于中学生和大学生,用于连接选科、专业选择、学习投入、实习实践、升学与就业准备。

96. 升学指导 (Educational Guidance / Academic Advising)

升学指导是协助个体认识教育路径、入学要求、专业方向、申请策略与学习发展机会的指导服务。

说明:升学指导可服务于中学生、本科生、研究生申请者或继续教育学习者,并应与个人兴趣、能力、价值观和长期生涯方向相连接。中国内地因应其学制和文化也有高考志愿填报的独有服务。

97. 专业选择 (Major Choice / Program Choice)

专业选择是个体在教育体系中选择学习专业、课程方向或培养项目的过程。

说明:专业选择不仅受兴趣影响,也与能力基础、学习风格、职业机会、家庭期待、院校资源和社会需求相关。

98. 专业认同 (Major Identity / Professional Identity)

专业认同是个体对所学专业或未来专业领域的理解、接受、投入与价值感。

说明:专业认同会影响学习动机、学习投入、生涯探索、转专业意向与就业方向。较低的专业认同并不必然意味着选择错误,也可能提示需要更多探索与意义建构。

99. 毕业去向 (Graduate Destination)

毕业去向是毕业生在完成某一教育阶段后的主要发展去路, 例如就业、升学、创业、参军、基层项目、灵活就业或暂缓就业。

说明: 在高校语境中, 毕业去向既是学生发展议题, 也是教育质量、就业服务与人才培养成效的重要观察指标。

100. 辍学者/ 退学者 (Dropout)

辍学者是指在 K-12 或高等教育中注册就读, 但在完成学业前停止教育的人。

说明: 辍学通常与社会经济、心理健康、霸凌受害或对系统失望等原因相关。各国不同项目接触辍学者, 尤其是 18 岁以下或仍可由公共补助接受教育的年龄群体。在日本, “Fu-toko” 字面意思是不去学校 (fu=不, toko=去学校)。

来源: https://en.wikipedia.org/wiki/Dropping_out

101. 早期离校者 (Early School-Leaver)

早期离校者是指未完成教育项目或在低于法定离校年龄时退出教育项目的学生。

说明: 有些国家规定必须上学至特定年龄, 另一些国家则没有。

102. 间隔年 (Gap Year)

间隔年通常指个人在两个教育阶段之间, 或在教育、工作与下一阶段发展之间, 主动安排的一段探索、休整、旅行、服务、实习或自我发展的时间。

说明: 间隔年可发生在高中与大学之间、本科与研究生教育之间, 或工作转换与人生阶段转换之间。它不应简单理解为“空白”或“中断”, 而可被视为探索自我、积累经验与澄清方向的生涯发展机会。

103. 尼特族/未就学、未就业、未受训青年 (NEET)

NEET 是指未就学、未就业, 也未接受职业培训的青年或年轻人。

说明: 在专业语境中, 不宜使用带有贬义或污名化色彩的“啃老族”作为主译。NEET 状态往往与教育机会、家庭资源、心理健康、劳动力市场结构、社会支持系统和个人发展阶段有关。生涯服务的重点应是理解其处境、降低进入学习或就业的障碍, 并提供支持性路径。

104. 缓就业 (Delayed Employment)

缓就业是指青年毕业后未立即进入稳定就业, 而选择继续探索、备考、学习、旅行、实习、自由职业或暂时休整的现象。

说明:缓就业不应简单等同于消极逃避。专业服务需要区分主动探索、策略性准备、资源不足、心理压力、就业困难与家庭支持条件等不同原因。

105. 暂时离校 / 暂时离职 (Stop Out)

暂时离校 / 暂时离职是指暂时中断学业 / 工作,但可能在之后返回继续完成教育的人。

说明:暂停学业(Stop out)与辍学(Dropout)不同,前者强调暂时中断与可能回归。

106. 学校到工作过渡 (School-to-Work Transition)

学校到工作过渡是个人从教育系统进入工作世界的过程。

说明:该过渡可能包括职业探索、工作体验、实习、技能发展、求职、就业安置与适应工作角色。

107. 服务学习 (Service Learning)

服务学习是一种将社区服务与学术学习相结合的教育方法,通过有结构的反思促进学习、社会责任与公民参与。

108. 终身学习 (Lifelong Learning)

终身学习是个人在一生中持续学习,以发展知识、技能、能力与态度,并适应个人、社会与经济变化的过程。

109. 元专业/专业群 (Meta-Major)

Meta-major 是将相关专业或学习项目归入更大领域或专业群的组织方式,帮助学生在尚未确定具体专业前,先选择一个宽泛方向。

说明:它有助于学生探索相近路径、减少选择复杂度,并更早建立生涯方向。

110. 工作本位学习 (Work-based Learning)

工作本位学习直接适用于某一职业,并聚焦于理论知识与技术技能的应用。

说明:它提供对工作挑战与真实工作情境的接触,以提升并发展就业能力。其形式可包括实习/校外见习、在岗培训或学徒制。

111. 实习 (Internship)

实习是一种短期、结构化的工作经验,通常与教育或职业训练相关,旨在帮助学习者获得工作场域经验、应用所学并发展就业能力。

说明:实习是个体在真实或接近真实的工作环境中,通过参与工作任务来学习职业知识、发展技能、理解行业并探索职业方向的经历。实习可以是课程要求、毕业要求、就业准备或生涯探索的一部分。实习质量比实习名称本身更重要。实习可以是有薪或无薪,可能发生在学校课程、职业训练或个人生涯探索过程中。

112. 职业体验(Career Experience / Career Exposure)

职业体验是个体通过参访、见习、影子学习、项目实践、模拟工作或短期岗位接触来了解职业世界的学习活动。

说明:职业体验适用于中学、大学与青年服务,可帮助个体从抽象想象转向具体理解。

113. 工作见习/职场影子体验(Job Shadowing)

工作见习是个人观察某一岗位从业者的日常工作,以了解该职业、工作环境、任务与所需能力的学习活动。

114. 工作经验(Work Experience)

定义一:工作经验由一个人在其工作生命中于不同领域或职业工作时获得的知识、技能与胜任力构成。

定义二:工作经验也指一段较短期的工作经历,旨在为教育与培训目的熟悉工作环境。

说明:短期经验可以是有薪或无薪,通常属于实习情境。(见 Internship)

115. 角色榜样(Role Model)

角色榜样是其行为、成就、价值观或路径可供他人学习或效仿的人。

3.6 就业、职场与劳动力市场

本组聚焦就业准备、职场发展、劳动市场与组织场景。

116. 就业能力(Employability)

就业能力是个体获取、维持、转换就业,并实现职业生涯持续发展的综合能力集合,由知识、技能、态度、生涯管理素养等多维度要素构成,能帮助个体适应职场变动,提升就业质量;既取决于个人特质,也受外部劳动力市场条件影响。

说明:就业能力不仅是“找到工作”的能力,也包括在变化的劳动市场中持续创造价值、管理转换并维持职业发展的能力。这些特质包括:a. 个人属性,包括某一职业或行业就业所需的知识与技能;b. 在工作/劳动力市场中有效运用个人属性的能力;c. 参与终身学习,以获取不断演变经济所需的知识与技能。一个国家中支持经济增长与发展的积极社会与经济条件,也会影响就业实现。

117. 职场通用能力/技能 (Enterprise Skills)

通用职场能力/技能是指现代职场看重的综合胜任能力/技能,可应用于不同学习、工作与组织情境中,如沟通、协作、问题解决、创新、主动性、数字能力与适应变化的能力/技能,用于提升个体职场表现与就业能力。

118. 可迁移技能 (Transferable Skills)

可迁移技能是指个体在教育学习、岗位工作、社会实践、公民参与及日常生活等多元场景中习得、打磨形成的通用性能力集合。这类技能不局限于特定生活、岗位、专业或行业,能够脱离原有习得情境,迁移应用到新的任务、职业与环境当中;常见包括沟通协作、问题解决、批判性思维、时间管理、学习能力、应变调适等,是个体适应转换、应对变动、支撑长期生涯发展的重要能力基础。

说明:在一些国家, transversal skill 被用作替代术语。

119. 软技能 (Soft Skills)

软技能是区别于专业技术能力的非技术性素养,聚焦人际互动与自我管理,包含沟通、协作、适应、情绪管理、职业态度等内容,能够后天习得与提升;和可迁移技能、通用职场技能/能力概念交叉,是就业能力的重要构成。

说明:软技能通常可跨工作情境迁移,并影响个人在组织中的表现与发展。

120. 战略技能 (Strategic Skills)

战略技能是个人或组织用于设定方向、分析环境、制定长期计划、配置资源并实现目标的能力。

121. 人际技能 (Interpersonal Skills)

人际技能是个人与他人有效互动、沟通、合作与建立关系的能力。

说明:这些技能可能包括倾听、同理、表达、冲突处理、团队合作与专业沟通。

122. 就业市场 (Job Market)

就业市场是求职者劳动力供给与雇主岗位需求相互作用所形成的现实市场环境,属于劳动力市场的实践组成部分。就业市场的景气变化直接影响岗位供给规模、薪酬水平、岗位技能要求、求职竞争激烈程度以及个体生涯发展机会。

说明:就业市场状况会影响职位数量、薪资、技能需求、招聘竞争与生涯机会。

123. 劳动力市场 (Labor Market)

劳动力市场是是劳动供给方与劳动需求方开展劳动力匹配、交易并建立雇佣关系的综合性社会-经济系统。系统核心构成包含劳动人口、雇主、工作岗位、薪酬机制、技能需求, 同时受到就业相关政策、宏观经济环境、社会制度等多重因素共同约束与调节, 为就业市场运行提供宏观制度与现实基础。

说明: 它包括劳动人口、雇主、职位、薪资、技能需求、就业政策与经济环境等要素。

124. 劳动力市场信息 (Labor Market Information)

劳动力市场信息是有关就业机会、职业、行业、薪资、技能需求、工作条件、就业趋势与教育培训路径的信息。

说明: 这些信息有助于个人、教育机构、雇主与政策制定者作出知情决策。

125. 劳动力市场趋势 (Labor Market Trends)

劳动力市场趋势是劳动力市场随时间发生的变化方向或模式, 例如职业需求变化、技能需求变化、薪资变化、行业增长或衰退等。

126. 劳动力规划 (Workforce Planning)

劳动力规划是组织开展的系统性人力资源战略过程, 分析并预测内外部劳动力供需状况, 识别人员与能力的供需缺口, 制定人才管理介入措施, 保障组织适时配置数量充足、技能匹配的人员, 实现组织业务与战略目标。

127. 求职训练 (Job-search Training)

求职训练是就业支持类专项训练, 通过教学与实操练习, 帮助个人学习并运用求职技能, 包含岗位搜寻、求职文书写作、面试准备、人脉建立、雇主跟进与求职策略优化, 提升求职效能, 助力个人对接就业市场, 发展就业能力。

128. 就业安置 (Placement)

就业安置是就业服务的专项类型, 服务机构结合个人条件与岗位要求开展人岗匹配, 协助服务对象获得适配的就业或实习岗位, 促成岗位对接, 助力个体进入劳动力市场。

说明: 它可能是为学生或失业者寻找临时工作。

129. 招募 /招聘 (Recruitment)

招聘是组织吸引、筛选并选择合适人员填补职位或满足人力需求的过程。

130. 职场适应 (Workplace Adaptation)

职场适应是个体进入或转换工作环境后, 理解组织文化、岗位要求、人际关系、工作节奏与职业规范, 并逐步形成有效工作方式的过程。

说明: 职场适应不仅是新员工议题, 也适用于转岗、转行、复工、跨文化工作和组织变革情境。

131. 职业定位 (Career Positioning)

职业定位不只是选定一个职业方向, 同时包含厘清个人在职场中的兴趣、能力、价值观、经历、市场机会与个人叙事; 兼顾内在特质与外部市场机会, 平衡理想与现实, 形成职业方向以及自我呈现的方式。职业定位不是一次性确定的结果, 会伴随工作阅历、市场环境发生迭代, 用于指导求职、岗位选择与后续生涯调整。

说明: 职业定位不只是求职包装, 也不是固定标签, 而是帮助个体在教育、求职与职业发展中形成方向感、匹配感和行动重点。

132. 职业倦怠 (Burnout)

职业倦怠是个体因长期工作压力、资源不足、意义感下降或持续消耗而产生的身心疲惫、疏离感与效能感降低。

说明: 职业倦怠与单纯疲劳不同, 常与工作环境、角色冲突、价值不匹配、支持不足和长期压力有关。

133. 工作意义感 (Meaningful Work / Meaning in Work)

工作意义感是个体感到自己的工作与个人价值、能力发挥、人际连接、社会贡献或生命目标相联系的主观体验。

说明: 工作意义感会影响生涯满意度、投入程度、韧性与职业持续性, 但也需要与现实条件、劳动权益和个人身心健康一起考虑。

134. 就业指导/就业咨询辅导 (Employment Guidance / Employment Counseling)

就业指导/就业咨询辅导是就业服务与生涯辅导下的专业服务过程, 通过信息供给、咨询、训练等方式, 帮助个人理解就业形势、岗位要求、招聘规则、求职策略、就业政策与劳动力市场状况, 发展就业能力, 优化求职行为, 提升岗位适应与持续就业能力, 推动人岗匹配, 助力个人参与劳动力市场。

说明: 就业指导在中国内地高校和公共就业服务中非常常见, 通常聚焦毕业去向、求职材料、面试、招聘信息、就业政策、岗位匹配与就业手续。强调通过咨询、辅导或指导促进个人技能提升、求职策略形成、就业韧性与持续就业能力。为避免与“就业指导”重复, 本版将相关内容合并为同一词条。

135. 职业指导 (Vocational Guidance / Occupational Guidance)

职业指导是围绕职业选择、就业准备、职业信息、岗位匹配、职业技能与求职行动所提供的指导服务。说明:职业指导通常较聚焦教育/培训与劳动市场之间的衔接、就业选择与职业路径安排;它可以是生涯指导的一部分,但不等同于生涯指导。生涯指导范围更广,涵盖自我认识、生命角色、价值探索、长期发展与生涯管理。

说明:职业指导可以是生涯指导的一部分,但不等同于生涯指导。生涯指导范围更广,包含自我认识、价值探索、生命角色、长期发展与生涯管理。职业指导是围绕职业选择、职业信息、职业技能、岗位匹配、就业准备与职业路径安排所提供的指导服务

136. 产学研/校企合作 (Industry-Academic / School-Enterprise Cooperation)

产学研/校企合作是产业界与学术/教育机构、工作世界与学校世界之间的合作关系,用以促进知识转移、人才培养、研究应用、实习实践、课程发展与就业连接。

说明:是学校与企业围绕人才培养、课程建设、实习实践、就业对接、项目学习或产业需求开展的合作,可为学生提供职业体验、真实任务、行业认知与就业机会,但需要关注教育目标与企业需求之间的平衡。

137. 产教融合 (Integration of Industry and Education)

产教融合是将产业发展需求与教育培养过程相结合,以促进人才培养、课程内容、实践平台与职业能力发展相互衔接的机制。

说明:该词在中国内地职业教育、高等教育和人才培养政策语境中常用。

138. 创业者/企业家 (Entrepreneur)

创业者是参与设计、创办或经营企业过程的人。

说明:愿意承担风险通常被视为创业者所需的重要人格特质,因为新创企业失败率较高。

139. 知识型社会 (Knowledge-Based Society)

知识型社会是知识、信息、学习与创新成为经济发展、社会参与与个人机会关键资源的社会。

140. 不稳定就业 (Precarious Employment)

不稳定就业是指没有福利或未来就业承诺的临时就业。

说明:“不稳定就业”位于就业条件连续体之中:一端是理想的稳定、全职、全年、有良好报酬且有社会保护的雇佣合约;另一端则是在雇佣关系不同特征上具有高度不确定性与不稳定性的就业状态。

141. 体面工作 (Decent Work)

体面工作是指在平等机会与权利保护下, 确保令人满意的收入、安全与生产力水平的工作。

142. 同工同酬 (Same Wage / Same Labor)

同工同酬是指对相同或同等价值的工作, 应给予相同工资或公平报酬。

说明: 该概念与劳动公平、性别平等与反歧视相关。

143. 移徙劳工 (Migrant Workers)

移徙劳工是为就业目的从一个地区或国家迁移到另一个地区或国家工作的人员。

说明: 移徙劳工可能面临劳动权益、语言、文化适应、社会保护、技能认可与职业发展方面的特殊议题。

144. 移民 (Immigrants)

移民是离开原居国并移居至另一国家生活、工作或学习的人。

说明: 在生涯发展中, 移民可能面临语言、文化适应、资格与资历认可、劳动市场进入、歧视与社会支持等议题。

145. 晋升 (Promotion)

晋升是个人在组织中获得更高职位、职责、地位或薪酬的过程; 推广也可指向公众宣传服务、项目或机会。

146. 绩效改进/发展 (Performance Improvement / Development)

绩效改进/发展是用于改善个人工作方式的项目、计划或工具, 以达成工作或部门所期望的结果。

147. 前景/展望 (Outlook)

前景/展望是对某一职业、行业、经济或劳动力市场未来状况的预测或判断。

说明: 职业前景常涉及就业增长、需求、薪资与机会变化。

148. 组织机构 (Organization)

组织是由个人或群体组成, 并通过结构、角色、资源与流程协调行动, 以实现共同目标的实体。

149. 组织/整理 (Organize)

组织/整理是安排人员、资源、信息或活动, 使其以有序方式运作并有效达成目标的过程。

150. 灵活就业(Flexible Employment)

灵活就业是指不以传统全职固定雇佣为唯一形式的就业方式, 包括自由职业、平台工作、项目制工作、兼职、多重职业与个体经营等。

说明: 灵活就业可带来自主性与机会, 也可能伴随收入不稳定、保障不足、职业身份模糊与发展路径不清等挑战。

151. 专业知识/专长(Expertise)

专长是通过教育、培训和/或特定领域经验获得的高水平知识或技能。

3.7 多元、公平、倡导与伦理

本组聚焦机会公平、伦理、多元、倡导与社会支持语境。

152. 生涯倡导(Career Advocacy)

生涯倡导是指生涯专业人员为促进个体, 特别是处境不利或资源受限群体的生涯发展机会, 所进行的支持、赋权、资源链接与环境改善行动。

说明: 生涯倡导不只关注个人的选择与能力, 也关注其所处的家庭、学校、社区、劳动力市场与制度环境。它可包括协助个体表达需要、链接教育与就业资源、改善服务流程、推动公平机会, 以及提升相关方对生涯发展权利与机会公平的理解。

中文专业改写说明: APCDA 原文将 Career Advocacy 简要处理为 career guidance 的同义概念; 本版考虑中文专业社群中“倡导”常与赋权、社会支持、资源链接、机会公平和环境改善相关, 因此采用扩充性改写, 但避免将其表述为政治口号或绝对化宣言。

153. 多元化/多样性(Diversity)

多样性是一个包含接纳与尊重每个人独特性的概念, 涉及年龄、能力/障碍、文化、性取向、性别、信念、族裔、社会经济地位、工作经验、教育与人格等因素。

说明: 在跨文化生涯发展与咨询实践中, 多样性不仅是人口学差异, 也涉及个体如何在社会结构、教育机会、劳动力市场和生活经验中形成不同处境。本版建议与 Inclusion(包容)、Social Justice(社会正义)、Equity(公平)等词一并理解。

154. 伦理标准(Ethical Standards)

伦理标准是一套促进诚实、正直、责任、尊重与公平等价值的原则, 以便在利益相关者最佳利益下作出决策与行动。

说明:伦理标准涉及专业胜任力、人际关系、保密与隐私、伦理广告、费用设定与记录保存、培训与教育要求,以及研究或发表研究时可能出现的问题、来访者评估与治疗等议题。

155. 来访者保密 (Client Confidentiality)

来访者保密是指生涯专业人员应维持来访者信息的保密性,无论信息来源为何,包括书面记录、报告与计算机数据库,特定情形除外。

说明:来访者保密是咨询的核心原则之一。生涯专业人员应运用良好判断与公平原则以确保保密。然而,在隐私可能需要被限制的情境下,标准允许例外。当来访者对社会或自身构成威胁时,从业人员可在有限的相关方范围内分享必要的来访者保密信息。

156. 社会正义 (Social Justice)

社会正义是追求资源、机会、权利与尊严公平分配的价值与实践,尤其关注结构性不平等、歧视与边缘化。

说明:在生涯发展中,社会正义强调移除个人追求教育、工作与生涯机会时所面对的系统性障碍。

157. 处境不利/高风险 (At-risk)

处境不利/高风险用于描述在学业发展、生涯发展或职业成功方面面临较高风险,因而需要额外支持的青少年与成人。

说明:个体可能存在以下情况之一或多项:重大心理或情绪困扰(如自杀意念、暴力倾向);可能伤害自己或他人的困扰行为;学业问题(如不及格、退学、作弊)。学生、来访者或服务对象处于高风险状态,可能由一种或多种外部或内部条件造成,例如家庭不稳定(家暴、离婚、迁徙不定、无家可归)、健康问题、监禁、学习障碍、缺乏支持性社区资源、父母受教育程度、贫困、种族或族裔少数身份,以及学校环境(资源不足、帮派活动、霸凌)。本版建议在专业服务中避免以标签化方式使用“高风险”,而应关注其所处环境、资源限制与支持需要。

158. 易受伤害人士/弱势群体 (Vulnerable)

易受伤害人士/弱势群体是指因个人、家庭、社会、经济、文化、制度或环境因素,而在教育、就业、生涯发展或基本权利实现方面更容易处于不利位置的人。

说明:Vulnerable 可指个人,也可指群体。专业表述应避免将人固定标签化,而应关注其面临的风险、资源限制、结构性障碍与支持需要。生涯发展服务应重视其尊严、选择权、参与机会和可持续支持。

159. 权利被剥夺/边缘化 (Disenfranchised)

Disenfranchised 指人们被剥夺某些法律权利、特权或豁免权。

说明:影响权利被剥夺的因素包括社会经济地位、性别、种族、族裔、宗教与监禁等。影响例子包括投票权、获得良好医疗照护、托育与教育的机会。在生涯发展领域,这通常用于描述社会中被边缘化的人。

160. 赋能(Empowerment)

赋能是鼓励并使个人能够通过发展对自身能力更大的信心,对自己的生活与生涯承担更大责任并掌握控制权的过程。

161. 性别平等/性别公平(Gender Equity)

性别公平是指无论个人身份、取向或偏好如何,男性与女性在权利、福利、义务与机会方面获得公平对待。

162. 人的尊严(Human Dignity)

人的尊严是指每个人作为人本身所具有的内在价值与应受尊重的地位。

说明:在生涯服务中,尊重人的尊严意味着尊重个人选择、文化背景、处境与权利,避免歧视与工具化。

163. 包容(Inclusion)

包容是创造条件,使不同背景、身份与能力的人都能被尊重、参与并获得公平机会的过程。

说明:在生涯发展中,包容意味着移除障碍、提供适当支持,并确保服务对不同群体均可及且有回应性。

3.8 资质、认证与专业标准

本组用于澄清资质、认证、执照、资质认定及专业标准相关概念。

164. 认可/资质认可(Accreditation)

认可/资质认可是由权威授权机构依据既定标准与规范流程,对机构、项目的制度、能力、质量体系开展评估审查,确认该实体具备开展认证、考核、培训等相关活动所需的专业胜任力、运行规范性与公共公信力的正式过程。获得认可,代表该机构的工作流程与产出被官方或行业体系承认,也是机构获得开展认证工作的前置条件,对象多为组织而非个体,与面向个人的认证(Certification)属于不同层级的质量保障机制。

说明:在标准与规范被界定之后,认可机构可授权被认可机构提供第三方认证与测试服务。这既能确保并评估其符合既定准则,也可提供官方认证标志或符合性声明。

165. 认证(Certification)

认证是由具备授权资质的机构,依照既定标准与规范流程,对个人能力、专业素养,或是产品、组织体系等对象的特定属性、胜任水平开展核验、评估与正式确认的专业过程。针对个体的职业能力认证,通常以考核、评审为

依据,证明其达到特定岗位或行业的能力标准,可作为从业资质、能力证明的重要参考;认证结果具备有效期,需要复核更新,不等同于学历文凭。

说明:这种确认通常但并非总是由外部审查、教育、评估或审计提供。认证并不表示某人在某主题领域具备充分知识,只表示其通过了测试或完成了培训项目。第一方认证是由提供产品或服务的个人或组织作出其符合某些声明的保证;第二方认证是由该个人或组织所属协会提供保证;第三方认证则由独立评估确认某项产品、人员、流程或管理系统符合特定要求。

166. 资质认证(Credential)

资质认证是由具公信力的第三方授予个人的正式证明,用以证实个体的学习经历、专业资格、胜任水平或从业权限,包含文凭、职业认证、执业执照等类型;是劳动力市场传递个人能力信号的载体,凭证本身不等于真实能力。

167. 资质认定/资格审核流程(Credentialing)

资质认定/资格审核流程是授权机构执行的制度化审核流程,核查个人教育、经历、资历凭证与合规背景,评估是否达到行业准入条件,确认或授予专业人员从业资格;是生成资历凭证的核心过程,与认证、认可制度配套运行。

说明:Credentialing 是一个总称,涵盖认证、执照/许可等不同形式。颁发资历凭证或依据官方标准对第三方进行认证的组织,本身也可能由认可机构正式认可,成为“被认可的认证机构”。认可过程确保其认证实践可被接受,通常意味着其有能力测试并认证第三方、行为符合伦理,并采用适当的质量保证。

168. 执照/许可(License)

执照/许可是由法定权威机构授予个人或组织的许可类资历凭证,准许其合法开展的活动、特定职业或专业实践。执照发放一般需要经过资质审核与能力评估,设有有效期并需定期复核;属于强制性从业准入凭证,不等同于自愿参与获得的职业认证。

169. 执照/许可期限(License Term)

执照/许可期限是执照或许可有效的的时间范围,期满后可能需要续期、重新评估或满足持续教育要求。

170. 执照制度/许可制度(Licensure)

执照制度/许可制度是由政府或具有法定权威的机构授予从事某一职业或实践活动资格的制度或过程。

说明:与认证不同,执照/许可通常具有法律强制性,未获许可者不得从事相关受监管活动。

171. 微证书 (Micro-credential)

微证书是对某一较小范围、明确界定学习成果或能力的认证，通常比传统学位或证书更短、更聚焦。

说明：微证书可用于证明特定技能、补充正式教育或支持持续专业发展。

172. 现有能力认可 (Recognition of Current Competency)

现有能力认可是确认个人当前已经具备某些知识、技能或能力，并可据此满足资格、培训或工作要求的过程。

173. 既往学习认可 (Recognition of Prior Learning, RPL)

既往学习认可是对个人通过正式、非正式或非正规学习及经验所获得知识、技能与能力进行评估与认可的过程。

说明：RPL 可帮助个人缩短培训路径、获得学分、取得资格或证明其已具备相关能力。

174. 非正规与非正式学习认证 (Validation of Non-Formal and Informal Learning)

见“既往学习认可”(Recognition of Prior Learning)。

175. 质量保证 (Quality Assurance)

质量保证是通过系统流程、标准、监测与改进措施，确保服务、产品或项目能够持续达到预期质量的过程。

3.9 服务管理、项目设计与成效评估

本组原多散见于项目管理与服务评估语境，本版将其并入正文，供课程设计、机构服务、资助申请与成效评估使用。

176. 问责 (Accountability)

问责是指个人或组织需要为成功完成某项任务承担责任。

说明：相关个人或组织应及时、准确地提供任务进展更新，以达成预期结果。若未能达到这些期望，则需要解释失败原因。

177. 预算编制 (Budgeting)

预算编制是一种有意识的决策过程，包括在特定时期内对预计收入与支出进行分类，以达成期望结果。

178. 合作机制/协调机制 (Cooperative Mechanism / Coordination Mechanism)

合作机制是一套职责范围或工作约定，用以说明不同参与方如何合作、贡献并发挥其角色，以实现协作中共同约定的预期结果。

179. 成本效益分析 (Cost-Benefit Analysis)

成本效益分析是个人或组织用于估计不同替代方案优势与劣势的系统性方法，用于确定哪些选项能够以不造成不必要支出的方式，最佳地实现预期收益。

180. 交付成果 (Deliverable)

交付成果是指工作项目的最终结果。

说明：交付成果是指特定任务将被完成的期望。例如，人力资源负责人可能要求本周员工休假安排表作为交付成果。

181. 经济危机 (Economic Crisis)

经济危机是指一国经济恶化达到不可接受的程度。

参考：<https://www.igi-global.com/dictionary/economic-crisis/47360>

182. 有效工作 (Effective Work / work effectively)

有效工作是指专注于达成给定目标，并取得预期产出（或更好结果）。

说明：工作有效性关乎设定标准并达到这些标准。你达到标准的程度，即代表你有效的程度。

来源：<https://blog.taskpigeon.co/the-difference-between-work-effectiveness-and-work-efficiency/>;
https://issuu.com/kamfang/docs/definition_of_work_effectiveness.docx

183. 高效工作 (Efficient Work / work efficiently)

高效工作是指以最少成本或时间投入完成任务。

说明：效率关乎精简工作流程。要变得高效，需要考虑工作场所环境、设备、用品与工作流程优先次序。

来源：<https://blog.taskpigeon.co/the-difference-between-work-effectiveness-and-work-efficiency/>;
<https://zipschedules.com/work-efficiency.html>

184. 评估/评价 (Evaluation)

评估是对人、项目、服务、计划或机构的质量与效能进行评定。

说明：评估应涉及系统、严格且细致的科学方法应用。可评估项目设计、实施与结果。评估可导向战术性（短期）与战略性（长期）规划。

185. 评估策略 (Evaluation Strategy)

评估策略是为评估某项介入或方法的质量与成功程度而设计的行动计划。

说明:评估策略可用于项目实施、生涯政策或个别服务对象成果。

186. 循证政策与实践(Evidence-Based Policy & Practice)

循证政策与实践涉及专业人员以量化方式记录其工作成效的需要,以提供扎实研究证据,从而影响倡导与公共政策。

187. 指导成果(Guidance Outcomes)

指导成果是指导服务或项目预期或实际达成的改变、学习或结果。

说明:成果可包括知识增加、技能提升、态度变化、决策质量改善、行动计划完成、就业或升学安置等。

188. 影响(Impact)

影响是指某项行动、项目、政策或服务对个人、组织、社区或系统产生的较长期或较深层改变。

说明:影响通常超越即时产出,关注实际改变与价值实现。

189. 指标(Indicator)

指标是用于显示、衡量或追踪某一状态、过程、结果或变化的定量或定性标志。

说明:指标可用于监测项目进展、评估服务质量或判断目标是否达成。

190. 信息技术(Information Technology, IT)

信息技术是使用计算机、网络、软件与数字系统来存储、检索、传输、处理与管理信息的技术领域。

191. 指导学习成果(Learning Outcomes of Guidance)

指导学习成果是个人通过指导服务或活动所获得的知识、技能、态度、意识或行为能力。

说明:例如,个人能够认识自我、探索职业、理解教育路径、作出生涯决策并制定行动计划。

192. 联络/衔接(Liaison)

联络/衔接是指在个人、组织或部门之间建立并维持沟通与合作,以促进协调、转介、资源共享或共同目标实现。

193. 监测(Monitoring)

监测是持续收集、追踪与审视信息的过程,以判断项目、服务或行动是否按计划进行,并及时发现需要调整之处。

194. 成果(Outcome)

成果是某项活动、服务、项目或介入所导致的结果或改变。

说明:成果通常关注个人、组织或系统层面的变化,而不只是完成了哪些活动。

195. 产出质量(Output - Quality)

产出质量是指工作或项目所产生结果的质量水平,以及其是否符合既定标准、目标或服务对象需要。

说明:在项目管理、教育服务、就业服务与人才发展评估中,产出质量可用于判断服务成果是否准确、完整、可用、及时,并能否支持预期成效。

196. 绩效衡量/指标(Performance Measures / Indicators)

绩效衡量/指标是用于判断所提供服务是否成功的一系列目标或预期结果的清单或描述。

说明:在生涯指导中,绩效衡量通常涉及介入次数与结果、服务对象满意度,以及服务提供者实现的成功就业安置等。

197. 熟练/精通(Proficient)

熟练是指个人在某项知识、技能或任务上达到有效、可靠且具备相当能力的水平。

198. 简介/画像(Profile)

简介/画像是对个人、群体或组织特征、经历、能力、兴趣、价值观或需求的结构化描述。

199. 建档/画像分析(Profiling)

建档/画像分析是收集与组织有关个人或群体的信息,以形成其特征、能力、需求或风险的描述。

说明:在生涯服务中,profiling 可用于评估需求、匹配资源、制定行动计划或提供个性化支持。

200. 项目计划(Project Plan)

项目计划是说明项目目标、任务、时间表、资源、责任、交付成果、风险与评估方式的文件或安排。

201. 质量(Quality)

质量是指产品、服务、过程或结果满足既定标准、需求或期望的程度。

202. 质量控制(Quality Control)

质量控制是检查、测试或审查产品、服务或过程,以确认其是否符合既定质量标准的活动。

203. 质量管理计划 (Quality Management Plan)

质量管理计划是说明如何规划、保证、控制与改进项目或服务质量的文件。

204. 质量规划 (Quality Planning)

质量规划是确定质量标准、目标、指标、责任与流程，以确保项目或服务达到预期质量的过程。

205. 质量体系 (Quality System)

质量体系是组织为管理质量而建立的结构、政策、程序、职责、资源与持续改进机制。

206. 可扩展性 (Scalability)

可扩展性是指项目、服务、系统或模式在扩大规模时仍能维持有效性、质量与可持续性的能力。

207. 利益相关者 (Stakeholder)

利益相关者是对某项项目、服务、政策或结果有利益、影响或受其影响的个人、群体或组织。

附录一：国际与制度参照词条

以下词条具有国际比较、特定制度或文化语境的参照价值，但在中国内地或中文生涯实务中不一定作为高频核心用语。为保留国际视野，同时避免干扰正文主线，本版将其置于附录。

208. 弹性保障/灵活保障(Flexicurity)

弹性保障/灵活保障是指在劳动市场中同时兼顾用工灵活性与劳动者安全、权利和支持保障的政策或制度取向。

说明：该概念强调劳动力市场不能只追求灵活，也需要通过社会保障、职业培训、再就业支持和劳动权益保护，帮助劳动者在转换与不确定环境中维持发展机会。

209. 工业/组织心理学家(I/O Psychologist)

工业/组织心理学家将心理学原理应用于工作场所与组织，以改善人员选拔、培训、绩效、动机、组织发展、领导与员工福祉等。

210. 职场/企业咨询师(Industrial Counselor)

职场/企业咨询师是指在组织或企业场景中，为员工提供心理健康、职业适应、工作关系与职业发展支持的专业人员。

说明：Industrial Counselor 在部分国家或地区有特定制度语境。在中文读者中，“工业辅导员”不易理解，因此本版采用“职场/企业咨询师”作为主译，并在必要时保留英文原词以说明其制度来源。

211. 内部创业者(Intrapreneur)

内部创业者是在既有组织内部以创业精神推动创新、开发新项目或改进业务的人。

说明：内部创业者通常不创办独立企业，而是在组织资源与结构内创造新价值。

212. 游历成长(Walkabout)

Walkabout 是指个人在不定期限内，以个人成长为明确目的，通过车辆或步行旅行。

说明：该概念来自澳大利亚原住民实践，其中 10 至 16 岁男性会独自穿越荒野长达六个月，“以完成通往成年男性身份的灵性与传统转变”。

词条来源与索引

本版保留 APCDA 原版 177 个词条，并加入中文专业语境下的补充词条与生涯探索基础概念。与 APCDA 原词条高度重合的中文新增内容，已合并至相应词条说明中，以减少重复。

APCDA 原版词条对照表 Cross-Reference Table for APCDA Original Terms

APCDA 原英文词条	本版中文词条	所属章节
Accountability	问责 (Accountability)	3.9 服务管理、项目设计与成效评估
Accreditation	认可/资质认可 (Accreditation)	3.8 资质、认证与专业标准
Advising	咨询指导/咨询建议服务 (Advising)	3.3 生涯服务、助人历程与专业角色
Agency Thinking	能动思维 (Agency Thinking)	3.2 自我探索与生涯探索基础概念
Assessment / Career Assessment	生涯评估 (Assessment / Career Assessment)	3.4 评估、信息与工具系统
At-risk	处境不利/高风险 (At-risk)	3.7 多元、公平、倡导与伦理
Behavior	行为 (Behavior)	3.2 自我探索与生涯探索基础概念
Budgeting	预算编制 (Budgeting)	3.9 服务管理、项目设计与成效评估
Career	生涯 (Career)	3.1 生涯与工作核心概念
Career Advising	生涯咨询指导/咨询建议服务 (Career Advising)	3.3 生涯服务、助人历程与专业角色
Career Advocacy	生涯倡导 (Career Advocacy)	3.7 多元、公平、倡导与伦理
Career Break	职业空窗期 (Career Break)	3.1 生涯与工作核心概念
Career Center	生涯中心 (Career Center)	3.3 生涯服务、助人历程与专业角色
Career Choice	生涯选择 (Career Choice)	3.1 生涯与工作核心概念
Career Consultation	生涯顾问咨询服务 (Career Consultation)	3.3 生涯服务、助人历程与专业角色
Career Counseling	生涯咨询/生涯辅导 (Career Counseling)	3.3 生涯服务、助人历程与专业角色
Career Counselor / Career Advisor	生涯咨询师 (Career Counselor / Career Advisor)	3.3 生涯服务、助人历程与专业角色
Career Decision-Making	生涯决策 (Career Decision-Making)	3.1 生涯与工作核心概念
Career Development	生涯发展 (Career Development)	3.1 生涯与工作核心概念
Career Education	生涯教育 (Career Education)	3.5 教育、学校与青年发展
Career Guidance	生涯指导 (Career Guidance)	3.3 生涯服务、助人历程与专业角色
Career Indecision	生涯未决/生涯犹豫 (Career Indecision)	3.2 自我探索与生涯探索基础概念
Career Information / Guidance System	生涯信息/指导系统 (Career Information / Guidance System)	3.4 评估、信息与工具系统
Career Management	生涯管理 (Career Management)	3.1 生涯与工作核心概念
Career Maturity	生涯成熟度 (Career Maturity)	3.2 自我探索与生涯探索基础概念
Career Satisfaction	生涯满意度 (Career Satisfaction)	3.1 生涯与工作核心概念
Case Management	个案管理 (Case Management)	3.3 生涯服务、助人历程与专业角色

Certification	认证 (Certification)	3.8 资质、认证与专业标准
Client / Customer Expectations	服务对象/客户期望 (Client / Customer Expectations)	3.3 生涯服务、助人历程与专业角色
Client Confidentiality	来访者保密 (Client Confidentiality)	3.7 多元、公平、倡导与伦理
Client Service Delivery	面向来访者/服务对象的服务提供 (Client Service Delivery)	3.3 生涯服务、助人历程与专业角色
Coaching	教练 (Coaching)	3.3 生涯服务、助人历程与专业角色
Competency	胜任力/能力素质 (Competency)	3.2 自我探索与生涯探索基础概念
Cooperative Mechanism / Coordination Mechanism	合作机制/协调机制 (Cooperative Mechanism / Coordination Mechanism)	3.9 服务管理、项目设计与成效评估
Cost-Benefit Analysis	成本效益分析 (Cost-Benefit Analysis)	3.9 服务管理、项目设计与成效评估
Counseling	咨询/辅导 (Counseling)	3.3 生涯服务、助人历程与专业角色
Credential	资质认证 (Credential)	3.8 资质、认证与专业标准
Credentialing	资质认定/资格审核流程 (Credentialing)	3.8 资质、认证与专业标准
Decent Work	体面劳动 (Decent Work)	3.6 就业、职场与劳动力市场
Decision Making	决策 (Decision Making)	3.2 自我探索与生涯探索基础概念
Deliverable	交付成果 (Deliverable)	3.9 服务管理、项目设计与成效评估
Digital Career Information System	数字生涯信息系统 (Digital Career Information System)	3.4 评估、信息与工具系统
Disenfranchised	权利被剥夺/边缘化 (Disenfranchised)	3.7 多元、公平、倡导与伦理
Distance Counseling / Guidance	远程咨询/辅导/指导 (Distance Counseling / Guidance)	3.3 生涯服务、助人历程与专业角色
Diversity	多元化/多样性 (Diversity)	3.7 多元、公平、倡导与伦理
Dropout	辍学者/退学者 (Dropout)	3.5 教育、学校与青年发展
Early School-Leaver	早期离校者 (Early School-Leaver)	3.5 教育、学校与青年发展
Economic Crisis	经济危机 (Economic Crisis)	3.9 服务管理、项目设计与成效评估
Educational Counseling / Guidance	教育咨询/辅导/指导 (Educational Counseling / Guidance)	3.3 生涯服务、助人历程与专业角色
Effective Work / work effectively	有效工作 (Effective Work / work effectively)	3.9 服务管理、项目设计与成效评估
Efficient Work / work efficiently	高效工作 (Efficient Work / work efficiently)	3.9 服务管理、项目设计与成效评估
Employability	就业能力 (Employability)	3.6 就业、职场与劳动力市场
Employment Counseling / Guidance	就业咨询/辅导/指导 (Employment Counseling / Guidance)	3.3 生涯服务、助人历程与专业角色
Empowerment	赋能 (Empowerment)	3.7 多元、公平、倡导与伦理
Enterprise Skills	职场通用能力/技能 (Enterprise Skills)	3.6 就业、职场与劳动力市场
Entrepreneur	创业者/企业家 (Entrepreneur)	3.6 就业、职场与劳动力市场
Ethical Standards	伦理标准 (Ethical Standards)	3.7 多元、公平、倡导与伦理
Evaluation	评估/评价 (Evaluation)	3.9 服务管理、项目设计与成效评估
Evaluation Strategy	评估策略 (Evaluation Strategy)	3.9 服务管理、项目设计与成效评估
Evidence-Based Policy & Practice	循证政策与实践 (Evidence-Based Policy & Practice)	3.9 服务管理、项目设计与成效评估

Expertise	专业知识/专长 (Expertise)	3.6 就业、职场与劳动力市场
Flexicurity	弹性保障/灵活保障 (Flexicurity)	附录一：国际与制度参照词条
Gap Year	间隔年 (Gap Year)	3.5 教育、学校与青年发展
Gender Equity	性别平等/性别公平 (Gender Equity)	3.7 多元、公平、倡导与伦理
Group Facilitation	团体促进 (Group Facilitation)	3.3 生涯服务、助人历程与专业角色
Guidance	指导 (Guidance)	3.3 生涯服务、助人历程与专业角色
Guidance / School Counselor	指导/学校辅导员 (Guidance / School Counselor)	3.3 生涯服务、助人历程与专业角色
Guidance Outcomes	指导成果 (Guidance Outcomes)	3.9 服务管理、项目设计与成效评估
Guidance Services	指导服务 (Guidance Services)	3.3 生涯服务、助人历程与专业角色
Guidance System	指导系统 (Guidance System)	3.3 生涯服务、助人历程与专业角色
Guided Pathways	引导路径 (Guided Pathways)	3.3 生涯服务、助人历程与专业角色
Guided Pathways Mapping	引导路径图谱 (Guided Pathways Mapping)	3.3 生涯服务、助人历程与专业角色
Higher Order Thinking Skills	高阶思维能力 (Higher Order Thinking Skills)	3.2 自我探索与生涯探索基础概念
Hope	希望 (Hope)	3.2 自我探索与生涯探索基础概念
Human Dignity	人的尊严 (Human Dignity)	3.7 多元、公平、倡导与伦理
I/O Psychologist	工业/组织心理学家 (I/O Psychologist)	附录一：国际与制度参照词条
Immigrants	移民 (Immigrants)	3.6 就业、职场与劳动力市场
Impact	影响 (Impact)	3.9 服务管理、项目设计与成效评估
Inclusion	包容 (Inclusion)	3.7 多元、公平、倡导与伦理
Indicator	指标 (Indicator)	3.9 服务管理、项目设计与成效评估
Industrial Counselor	职场/企业咨询师 (Industrial Counselor)	附录一：国际与制度参照词条
Industry / Academic Cooperation	产学研/校企合作 (Industry-Academic / School-Enterprise Cooperation)	3.6 就业、职场与劳动力市场
Information Technology, IT	信息技术 (Information Technology, IT)	3.9 服务管理、项目设计与成效评估
Internship	实习 (Internship)	3.5 教育、学校与青年发展
Interpersonal Skills	人际技能 (Interpersonal Skills)	3.6 就业、职场与劳动力市场
Intrapreneur	内部创业者 (Intrapreneur)	附录一：国际与制度参照词条
Job	工作岗位/职位 (Job / Post / Position)	3.1 生涯与工作核心概念
Job Market	就业市场 (Job Market)	3.6 就业、职场与劳动力市场
Job Shadowing	工作见习/职场影子体验 (Job Shadowing)	3.5 教育、学校与青年发展
Job-search Training	求职训练 (Job-search Training)	3.6 就业、职场与劳动力市场
Key Competencies	关键/核心能力 (Key Competencies)	3.2 自我探索与生涯探索基础概念
Knowledge-Based Society	知识型社会 (Knowledge-Based Society)	3.6 就业、职场与劳动力市场
Labor Market	劳动力市场 (Labor Market)	3.6 就业、职场与劳动力市场
Labor Market Information	劳动力市场信息 (Labor Market Information)	3.6 就业、职场与劳动力市场

Labor Market Trends	劳动力市场趋势 (Labor Market Trends)	3.6 就业、职场与劳动力市场
Learning Outcomes of Guidance	指导学习成果 (Learning Outcomes of Guidance)	3.9 服务管理、项目设计与成效评估
Liaison	联络/衔接 (Liaison)	3.9 服务管理、项目设计与成效评估
License	执照/许可 (License)	3.8 资质、认证与专业标准
License Term	执照/许可期限 (License Term)	3.8 资质、认证与专业标准
Licensure	执照制度/许可制度 (Licensure)	3.8 资质、认证与专业标准
Lifelong Guidance	终身指导 (Lifelong Guidance)	3.3 生涯服务、助人历程与专业角色
Lifelong Learning	终身学习 (Lifelong Learning)	3.5 教育、学校与青年发展
Mentoring / Mentorship	导师制/师友辅导 (Mentoring / Mentorship)	3.3 生涯服务、助人历程与专业角色
Meta-Major	元专业/专业群 (Meta-Major)	3.5 教育、学校与青年发展
Micro-credential	微证书 (Micro-credential)	3.8 资质、认证与专业标准
Migrant Workers	移徙劳工 (Migrant Workers)	3.6 就业、职场与劳动力市场
Monitoring	监测 (Monitoring)	3.9 服务管理、项目设计与成效评估
Needs Assessment	需求评估 (Needs Assessment)	3.4 评估、信息与工具系统
NEET	尼特族/未就学、未就业、未受训青年 (NEET)	3.5 教育、学校与青年发展
Networking	人脉网络建立 (Networking)	3.3 生涯服务、助人历程与专业角色
Occupation	职业 (Occupation)	3.1 生涯与工作核心概念
Organization	组织 (Organization)	3.6 就业、职场与劳动力市场
Organize	组织/整理 (Organize)	3.6 就业、职场与劳动力市场
Outcome	成果 (Outcome)	3.9 服务管理、项目设计与成效评估
Outlook	前景/展望 (Outlook)	3.6 就业、职场与劳动力市场
Output - Quality	产出质量 (Output - Quality)	3.9 服务管理、项目设计与成效评估
Outreach	外展服务 / 拓展延伸 (Outreach)	3.3 生涯服务、助人历程与专业角色
Performance Improvement / Development	绩效改进/发展 (Performance Improvement / Development)	3.6 就业、职场与劳动力市场
Performance Measures / Indicators	绩效衡量/指标 (Performance Measures / Indicators)	3.9 服务管理、项目设计与成效评估
Personal Action Planning	个人行动规划 (Personal Action Planning)	3.2 自我探索与生涯探索基础概念
Placement	就业安置 (Placement)	3.6 就业、职场与劳动力市场
Portfolio	作品集 (Portfolio)	3.4 评估、信息与工具系统
Precarious Employment	不稳定就业 (Precarious Employment)	3.6 就业、职场与劳动力市场
Problem Solving	问题解决 (Problem Solving)	3.2 自我探索与生涯探索基础概念
Profession	专业/专业领域 (Profession)	3.1 生涯与工作核心概念
Professionalism	专业精神/专业主义 (Professionalism)	3.1 生涯与工作核心概念
Proficient	熟练/精通 (Proficient)	3.9 服务管理、项目设计与成效评估
Profile	简介/画像 (Profile)	3.9 服务管理、项目设计与成效评估

Profiling	建档/画像分析 (Profiling)	3.9 服务管理、项目设计与成效评估
Project Plan	项目计划 (Project Plan)	3.9 服务管理、项目设计与成效评估
Promotion	晋升 (Promotion)	3.6 就业、职场与劳动力市场
Qualitative Evidence	定性证据 (Qualitative Evidence)	3.4 评估、信息与工具系统
Quality	质量 (Quality)	3.9 服务管理、项目设计与成效评估
Quality Assurance	质量保证 (Quality Assurance)	3.8 资质、认证与专业标准
Quality Control	质量控制 (Quality Control)	3.9 服务管理、项目设计与成效评估
Quality Management Plan	质量管理计划 (Quality Management Plan)	3.9 服务管理、项目设计与成效评估
Quality Planning	质量规划 (Quality Planning)	3.9 服务管理、项目设计与成效评估
Quality System	质量体系 (Quality System)	3.9 服务管理、项目设计与成效评估
Quantitative Evidence	定量证据 (Quantitative Evidence)	3.4 评估、信息与工具系统
Recognition of Current Competency	现有能力认可 (Recognition of Current Competency)	3.8 资质、认证与专业标准
Recognition of Prior Learning, RPL	既往学习认可 (Recognition of Prior Learning, RPL)	3.8 资质、认证与专业标准
Recruitment	招募 / 招聘 (Recruitment)	3.6 就业、职场与劳动力市场
Reliability	信度 (Reliability)	3.4 评估、信息与工具系统
Resume / CV	简历 / 履历 (Resume / CV)	3.4 评估、信息与工具系统
Role Model	角色榜样 (Role Model)	3.5 教育、学校与青年发展
Role Transition	角色转换 (Role Transition)	3.1 生涯与工作核心概念
Same Wage / Same Labor	同工同酬 (Same Wage / Same Labor)	3.6 就业、职场与劳动力市场
Scalability	可扩展性 (Scalability)	3.9 服务管理、项目设计与成效评估
School-to-Work Transition	学校到工作过渡 (School-to-Work Transition)	3.5 教育、学校与青年发展
Screening	筛选 (Screening)	3.4 评估、信息与工具系统
Self-Awareness / Self-Knowledge	自我觉察/自我认知 (Self-Awareness / Self-Knowledge / Self-understanding)	3.2 自我探索与生涯探索基础概念
Self-Efficacy	自我效能 (Self-Efficacy)	3.2 自我探索与生涯探索基础概念
Self-Management of Career Competencies	生涯胜任力自我管理 (Self-Management of Career Competencies)	3.2 自我探索与生涯探索基础概念
Service Learning	服务学习 (Service Learning)	3.5 教育、学校与青年发展
Skill	技能 (Skill / Skills)	3.2 自我探索与生涯探索基础概念
Social Justice	社会正义 (Social Justice)	3.7 多元、公平、倡导与伦理
Soft Skills	软技能 (Soft Skills)	3.6 就业、职场与劳动力市场
Stakeholder	利益相关者 (Stakeholder)	3.9 服务管理、项目设计与成效评估
Stop Out	暂时离校 / 暂时离职 (Stop Out)	3.5 教育、学校与青年发展
Strategic Skills	战略技能 (Strategic Skills)	3.6 就业、职场与劳动力市场
Supervision	督导 (Supervision)	3.3 生涯服务、助人历程与专业角色

Talent Development	人才发展 (Talent Development)	3.3 生涯服务、助人历程与专业角色
Training	培训 (Training)	3.3 生涯服务、助人历程与专业角色
Transferable Skills	可迁移技能 (Transferable Skills)	3.6 就业、职场与劳动力市场
Transition	转换 / 过渡 (Transition)	3.1 生涯与工作核心概念
Validation of Non-Formal and Informal Learning	非正规与非正式学习认证 (Validation of Non-Formal and Informal Learning)	3.8 资质、认证与专业标准
Validity	效度 (Validity)	3.4 评估、信息与工具系统
Vocation	志业 (Vocation)	3.1 生涯与工作核心概念
Vocational Guidance	职业指导 (Vocational Guidance / Occupational Guidance)	3.6 就业、职场与劳动力市场
Vocational Identity	职业身份认同 (Vocational Identity)	3.1 生涯与工作核心概念
Vulnerable	易受伤害人士/弱势群体 (Vulnerable)	3.7 多元、公平、倡导与伦理
Walkabout	游历成长 (Walkabout)	附录一：国际与制度参照词条
Work	工作 (Work)	3.1 生涯与工作核心概念
Work Environment	工作环境 (Work Environment)	3.1 生涯与工作核心概念
Work Experience	工作经验 (Work Experience)	3.5 教育、学校与青年发展
Work-based Learning	工作本位学习 (Work-based Learning)	3.5 教育、学校与青年发展
Workforce Planning	劳动力规划 (Workforce Planning)	3.6 就业、职场与劳动力市场

注：上表按 APCDA 原英文词条 A-Z 排列；词条正文已按主题重新编排。

中文新增词条对照表 Cross-Reference Table for New Chinese Terms

中文新增词条英文参考	本版中文词条	所属章节
Major Identity / Professional Identity	专业认同 (Major Identity / Professional Identity)	3.5 教育、学校与青年发展
Major Choice / Program Choice	专业选择 (Major Choice / Program Choice)	3.5 教育、学校与青年发展
School-Enterprise Cooperation	产学研/校企合作 (Industry-Academic / School-Enterprise Cooperation)	3.6 就业、职场与劳动力市场
Integration of Industry and Education	产教融合 (Integration of Industry and Education)	3.6 就业、职场与劳动力市场
Values	价值观 (Values)	3.2 自我探索与生涯探索基础概念
Strengths	优势 (Strengths)	3.2 自我探索与生涯探索基础概念
Interest	兴趣 (Interest)	3.2 自我探索与生涯探索基础概念
Motivation	动机 (Motivation)	3.2 自我探索与生涯探索基础概念
Educational Guidance / Academic Advising	升学指导 (Educational Guidance / Academic Advising)	3.5 教育、学校与青年发展
Transferable Skills	可迁移技能 (Transferable Skills)	3.6 就业、职场与劳动力市场
Academic and Career Planning	学业生涯规划 (Academic and Career Planning)	3.5 教育、学校与青年发展
Internship	实习 (Internship)	3.5 教育、学校与青年发展

Mentoring / Mentorship	导师制/师友辅导 (Mentoring / Mentorship)	3.3 生涯服务、助人历程与专业角色
Employment Guidance	就业指导 (Employment Guidance)	3.6 就业、职场与劳动力市场
Employment Services	就业服务 (Employment Services)	3.3 生涯服务、助人历程与专业角色
Employability	就业能力 (Employability)	3.6 就业、职场与劳动力市场
Work Values / Career Values	工作价值观 (Work Values / Career Values)	3.2 自我探索与生涯探索基础概念
Meaningful Work / Meaning in Work	工作意义感 (Meaningful Work / Meaning in Work)	3.6 就业、职场与劳动力市场
Personality Traits	性格/人格特质 (Personality Traits)	3.2 自我探索与生涯探索基础概念
Delayed Employment	缓就业 (Delayed Employment)	3.5 教育、学校与青年发展
Skills	技能 (Skill / Skills)	3.2 自我探索与生涯探索基础概念
Graduate Destination	毕业去向 (Graduate Destination)	3.5 教育、学校与青年发展
Flexible Employment	灵活就业 (Flexible Employment)	3.6 就业、职场与劳动力市场
Career Services	生涯服务 (Career Services)	3.3 生涯服务、助人历程与专业角色
Career Planning	生涯规划 (Career Planning)	3.1 生涯与工作核心概念
Life Roles / Career Roles	生涯角色 (Life Roles / Career Roles)	3.2 自我探索与生涯探索基础概念
Goal	目标 (Goal)	3.2 自我探索与生涯探索基础概念
Career Experience / Career Exposure	职业体验 (Career Experience / Career Exposure)	3.5 教育、学校与青年发展
Burnout	职业倦怠 (Burnout)	3.6 就业、职场与劳动力市场
Career Interest / Vocational Interest	职业兴趣 (Career Interest / Vocational Interest)	3.2 自我探索与生涯探索基础概念
Career Positioning	职业定位 (Career Positioning)	3.6 就业、职场与劳动力市场
Vocational Guidance / Occupational Guidance	职业指导 (Vocational Guidance / Occupational Guidance)	3.6 就业、职场与劳动力市场
Career Planning	职业生涯规划 (Career Planning)	3.1 生涯与工作核心概念
Occupational Planning / Career Planning	职业规划 (Occupational Planning / Career Planning)	3.1 生涯与工作核心概念
Career Transition	职业转换 (Career Transition)	3.1 生涯与工作核心概念
Workplace Adaptation	职场适应 (Workplace Adaptation)	3.6 就业、职场与劳动力市场
Ability	能力 (Ability)	3.2 自我探索与生涯探索基础概念
Self-concept	自我概念 (Self-concept)	3.2 自我探索与生涯探索基础概念
Self-awareness / Self-understanding	自我觉察/自我认知 (Self-Awareness / Self-Knowledge / Self-understanding)	3.2 自我探索与生涯探索基础概念
Action Plan	行动计划 (Action Plan)	3.2 自我探索与生涯探索基础概念
Needs	需要 (Needs)	3.2 自我探索与生涯探索基础概念
Calling	使命感 (Calling)	3.1 生涯与工作核心概念
Identity / Personal Identity	身份认同/个人身份认同 (Identity / Personal Identity)	3.2 自我探索与生涯探索基础概念
Meaning in Life	生命意义 (Meaning in Life)	3.2 自我探索与生涯探索基础概念
Agency	能动性 (Agency)	3.2 自我探索与生涯探索基础概念

中文术语索引(按正文主题顺序)

Index of Chinese Terms (Arranged by Subject Sequence in Text)

中文术语	英文对照	所属章节
生涯	Career	3.1 生涯与工作核心概念
生涯发展	Career Development	3.1 生涯与工作核心概念
生涯规划	Career Planning	3.1 生涯与工作核心概念
职业生涯规划	Career Planning	3.1 生涯与工作核心概念
职业规划	Occupational Planning / Career Planning	3.1 生涯与工作核心概念
生涯选择	Career Choice	3.1 生涯与工作核心概念
生涯决策	Career Decision-Making	3.1 生涯与工作核心概念
生涯管理	Career Management	3.1 生涯与工作核心概念
生涯满意度	Career Satisfaction	3.1 生涯与工作核心概念
职业空窗期	Career Break	3.1 生涯与工作核心概念
职业转换	Career Transition	3.1 生涯与工作核心概念
转换 / 过渡	Transition	3.1 生涯与工作核心概念
角色转换	Role Transition	3.1 生涯与工作核心概念
工作	Work	3.1 生涯与工作核心概念
工作岗位/职位	Job / Post / Position	3.1 生涯与工作核心概念
职业	Occupation	3.1 生涯与工作核心概念
专业/专业领域	Profession	3.1 生涯与工作核心概念
召命 / 志业	Vocation	3.1 生涯与工作核心概念
使命感	Calling	3.1 生涯与工作核心概念
职业身份认同	Vocational Identity	3.1 生涯与工作核心概念
专业精神/专业主义	Professionalism	3.1 生涯与工作核心概念
工作环境	Work Environment	3.1 生涯与工作核心概念
兴趣	Interest	3.2 自我探索与生涯探索基础概念
职业兴趣	Career Interest / Vocational Interest	3.2 自我探索与生涯探索基础概念
能力	Ability	3.2 自我探索与生涯探索基础概念
技能	Skill	3.2 自我探索与生涯探索基础概念
优势	Strengths	3.2 自我探索与生涯探索基础概念
价值观	Values	3.2 自我探索与生涯探索基础概念
工作价值观	Work Values / Career Values	3.2 自我探索与生涯探索基础概念
性格/人格特质	Personality Traits	3.2 自我探索与生涯探索基础概念
动机	Motivation	3.2 自我探索与生涯探索基础概念

需要	Needs	3.2 自我探索与生涯探索基础概念
自我觉察/自我认知	Self-Awareness	3.2 自我探索与生涯探索基础概念
自我概念	Self-concept	3.2 自我探索与生涯探索基础概念
身份认同/个人身份认同	Identity / Personal Identity	3.2 自我探索与生涯探索基础概念
生涯角色	Life Roles / Career Roles	3.2 自我探索与生涯探索基础概念
生命意义	Meaning in Life	3.2 自我探索与生涯探索基础概念
目标	Goal	3.2 自我探索与生涯探索基础概念
行动计划	Action Plan	3.2 自我探索与生涯探索基础概念
个人行动规划	Personal Action Planning	3.2 自我探索与生涯探索基础概念
能动性	Agency	3.2 自我探索与生涯探索基础概念
能动思维	Agency Thinking	3.2 自我探索与生涯探索基础概念
希望	Hope	3.2 自我探索与生涯探索基础概念
自我效能	Self-Efficacy	3.2 自我探索与生涯探索基础概念
生涯成熟度	Career Maturity	3.2 自我探索与生涯探索基础概念
生涯未决/生涯犹豫	Career Indecision	3.2 自我探索与生涯探索基础概念
决策	Decision Making	3.2 自我探索与生涯探索基础概念
问题解决	Problem Solving	3.2 自我探索与生涯探索基础概念
高阶思维能力	Higher Order Thinking Skills	3.2 自我探索与生涯探索基础概念
胜任力/ 能力素质	Competency	3.2 自我探索与生涯探索基础概念
生涯胜任力自我管理	Self-Management of Career Competencies	3.2 自我探索与生涯探索基础概念
关键/核心能力	Key Competencies	3.2 自我探索与生涯探索基础概念
行为	Behavior	3.2 自我探索与生涯探索基础概念
咨询指导/咨询建议服务	Advising	3.3 生涯服务、助人历程与专业角色
生涯咨询指导/咨询建议服务	Career Advising	3.3 生涯服务、助人历程与专业角色
生涯顾问咨询服务	Career Consultation	3.3 生涯服务、助人历程与专业角色
生涯咨询/生涯辅导	Career Counseling	3.3 生涯服务、助人历程与专业角色
生涯咨询师	Career Counselor / Career Advisor	3.3 生涯服务、助人历程与专业角色
咨询/辅导	Counseling	3.3 生涯服务、助人历程与专业角色
生涯指导	Career Guidance	3.3 生涯服务、助人历程与专业角色
指导	Guidance	3.3 生涯服务、助人历程与专业角色
指导服务	Guidance Services	3.3 生涯服务、助人历程与专业角色
指导系统	Guidance System	3.3 生涯服务、助人历程与专业角色
指导/学校辅导员	Guidance / School Counselor	3.3 生涯服务、助人历程与专业角色
远程咨询/辅导/指导	Distance Counseling / Guidance	3.3 生涯服务、助人历程与专业角色
教育咨询/辅导/指导	Educational Counseling / Guidance	3.3 生涯服务、助人历程与专业角色

就业咨询/辅导/指导	Employment Counseling / Guidance	3.3 生涯服务、助人历程与专业角色
教练	Coaching	3.3 生涯服务、助人历程与专业角色
导师制/师友辅导	Mentoring / Mentorship	3.3 生涯服务、助人历程与专业角色
生涯中心	Career Center	3.3 生涯服务、助人历程与专业角色
生涯服务	Career Services	3.3 生涯服务、助人历程与专业角色
就业服务	Employment Services	3.3 生涯服务、助人历程与专业角色
个案管理	Case Management	3.3 生涯服务、助人历程与专业角色
面向来访者/服务对象的服务提供	Client Service Delivery	3.3 生涯服务、助人历程与专业角色
服务对象/客户期望	Client / Customer Expectations	3.3 生涯服务、助人历程与专业角色
团体促进	Group Facilitation	3.3 生涯服务、助人历程与专业角色
督导	Supervision	3.3 生涯服务、助人历程与专业角色
培训	Training	3.3 生涯服务、助人历程与专业角色
人才发展	Talent Development	3.3 生涯服务、助人历程与专业角色
人脉网络建立	Networking	3.3 生涯服务、助人历程与专业角色
外展服务 / 拓展延伸	Outreach	3.3 生涯服务、助人历程与专业角色
引导路径	Guided Pathways	3.3 生涯服务、助人历程与专业角色
引导路径图谱	Guided Pathways Mapping	3.3 生涯服务、助人历程与专业角色
终身指导	Lifelong Guidance	3.3 生涯服务、助人历程与专业角色
生涯评估	Assessment / Career Assessment	3.4 评估、信息与工具系统
生涯信息/指导系统	Career Information / Guidance System	3.4 评估、信息与工具系统
数字生涯信息系统	Digital Career Information System	3.4 评估、信息与工具系统
需求评估	Needs Assessment	3.4 评估、信息与工具系统
定性证据	Qualitative Evidence	3.4 评估、信息与工具系统
定量证据	Quantitative Evidence	3.4 评估、信息与工具系统
信度	Reliability	3.4 评估、信息与工具系统
效度	Validity	3.4 评估、信息与工具系统
筛选	Screening	3.4 评估、信息与工具系统
作品集	Portfolio	3.4 评估、信息与工具系统
简历 / 履历	Resume / CV	3.4 评估、信息与工具系统
生涯教育	Career Education	3.5 教育、学校与青年发展
学业生涯规划	Academic and Career Planning	3.5 教育、学校与青年发展
升学指导	Educational Guidance / Academic Advising	3.5 教育、学校与青年发展
专业选择	Major Choice / Program Choice	3.5 教育、学校与青年发展
专业认同	Major Identity / Professional Identity	3.5 教育、学校与青年发展
毕业去向	Graduate Destination	3.5 教育、学校与青年发展

辍学者/ 退学者	Dropout	3.5 教育、学校与青年发展
早期离校者	Early School-Leaver	3.5 教育、学校与青年发展
间隔年	Gap Year	3.5 教育、学校与青年发展
尼特族/未就学、未就业、未受训青年	NEET	3.5 教育、学校与青年发展
缓就业	Delayed Employment	3.5 教育、学校与青年发展
暂时离校 / 暂时离职	Stop Out	3.5 教育、学校与青年发展
学校到工作过渡	School-to-Work Transition	3.5 教育、学校与青年发展
服务学习	Service Learning	3.5 教育、学校与青年发展
终身学习	Lifelong Learning	3.5 教育、学校与青年发展
元专业/专业群	Meta-Major	3.5 教育、学校与青年发展
工作本位学习	Work-based Learning	3.5 教育、学校与青年发展
实习	Internship	3.5 教育、学校与青年发展
职业体验	Career Experience / Career Exposure	3.5 教育、学校与青年发展
工作见习/职场影子体验	Job Shadowing	3.5 教育、学校与青年发展
工作经验	Work Experience	3.5 教育、学校与青年发展
角色榜样	Role Model	3.5 教育、学校与青年发展
就业能力	Employability	3.6 就业、职场与劳动力市场
职场通用能力/技能	Enterprise Skills	3.6 就业、职场与劳动力市场
可迁移技能	Transferable Skills	3.6 就业、职场与劳动力市场
软技能	Soft Skills	3.6 就业、职场与劳动力市场
战略技能	Strategic Skills	3.6 就业、职场与劳动力市场
人际技能	Interpersonal Skills	3.6 就业、职场与劳动力市场
就业市场	Job Market	3.6 就业、职场与劳动力市场
劳动力市场	Labor Market	3.6 就业、职场与劳动力市场
劳动力市场信息	Labor Market Information	3.6 就业、职场与劳动力市场
劳动力市场趋势	Labor Market Trends	3.6 就业、职场与劳动力市场
劳动力规划	Workforce Planning	3.6 就业、职场与劳动力市场
求职训练	Job-search Training	3.6 就业、职场与劳动力市场
就业安置	Placement	3.6 就业、职场与劳动力市场
招募 / 招聘	Recruitment	3.6 就业、职场与劳动力市场
职场适应	Workplace Adaptation	3.6 就业、职场与劳动力市场
职业定位	Career Positioning	3.6 就业、职场与劳动力市场
职业倦怠	Burnout	3.6 就业、职场与劳动力市场
工作意义感	Meaningful Work / Meaning in Work	3.6 就业、职场与劳动力市场
就业指导	Employment Guidance	3.6 就业、职场与劳动力市场

职业指导	Vocational Guidance	3.6 就业、职场与劳动力市场
产学研合作/校企合作	Industry / Academic Cooperation	3.6 就业、职场与劳动力市场
产教融合	Integration of Industry and Education	3.6 就业、职场与劳动力市场
创业者/ 企业家	Entrepreneur	3.6 就业、职场与劳动力市场
知识型社会	Knowledge-Based Society	3.6 就业、职场与劳动力市场
不稳定就业	Precarious Employment	3.6 就业、职场与劳动力市场
体面劳动	Decent Work	3.6 就业、职场与劳动力市场
同工同酬	Same Wage / Same Labor	3.6 就业、职场与劳动力市场
移徙劳工	Migrant Workers	3.6 就业、职场与劳动力市场
移民	Immigrants	3.6 就业、职场与劳动力市场
晋升	Promotion	3.6 就业、职场与劳动力市场
绩效改进/发展	Performance Improvement / Development	3.6 就业、职场与劳动力市场
前景/展望	Outlook	3.6 就业、职场与劳动力市场
组织	Organization	3.6 就业、职场与劳动力市场
组织/整理	Organize	3.6 就业、职场与劳动力市场
灵活就业	Flexible Employment	3.6 就业、职场与劳动力市场
专业知识/专长	Expertise	3.6 就业、职场与劳动力市场
生涯倡导	Career Advocacy	3.7 多元、公平、倡导与伦理
多元化/多样性	Diversity	3.7 多元、公平、倡导与伦理
伦理标准	Ethical Standards	3.7 多元、公平、倡导与伦理
来访者保密	Client Confidentiality	3.7 多元、公平、倡导与伦理
社会正义	Social Justice	3.7 多元、公平、倡导与伦理
处境不利/高风险	At-risk	3.7 多元、公平、倡导与伦理
易受伤害人士/弱势群体	Vulnerable	3.7 多元、公平、倡导与伦理
权利被剥夺/边缘化	Disenfranchised	3.7 多元、公平、倡导与伦理
赋能	Empowerment	3.7 多元、公平、倡导与伦理
性别平等/性别公平	Gender Equity	3.7 多元、公平、倡导与伦理
人的尊严	Human Dignity	3.7 多元、公平、倡导与伦理
包容	Inclusion	3.7 多元、公平、倡导与伦理
认可/资质认可	Accreditation	3.8 资质、认证与专业标准
认证	Certification	3.8 资质、认证与专业标准
资质认证	Credential	3.8 资质、认证与专业标准
资质认定/资格审核流程	Credentialing	3.8 资质、认证与专业标准
执照/许可	License	3.8 资质、认证与专业标准
执照/许可期限	License Term	3.8 资质、认证与专业标准

执照制度/许可制度	Licensure	3.8 资质、认证与专业标准
微证书	Micro-credential	3.8 资质、认证与专业标准
现有能力认可	Recognition of Current Competency	3.8 资质、认证与专业标准
既往学习认可	Recognition of Prior Learning, RPL	3.8 资质、认证与专业标准
非正规与非正式学习认证	Validation of Non-Formal and Informal Learning	3.8 资质、认证与专业标准
质量保证	Quality Assurance	3.8 资质、认证与专业标准
问责	Accountability	3.9 服务管理、项目设计与成效评估
预算编制	Budgeting	3.9 服务管理、项目设计与成效评估
合作机制/协调机制	Cooperative Mechanism / Coordination Mechanism	3.9 服务管理、项目设计与成效评估
成本效益分析	Cost-Benefit Analysis	3.9 服务管理、项目设计与成效评估
交付成果	Deliverable	3.9 服务管理、项目设计与成效评估
经济危机	Economic Crisis	3.9 服务管理、项目设计与成效评估
有效工作	Effective Work / work effectively	3.9 服务管理、项目设计与成效评估
高效工作	Efficient Work / work efficiently	3.9 服务管理、项目设计与成效评估
评估/评价	Evaluation	3.9 服务管理、项目设计与成效评估
评估策略	Evaluation Strategy	3.9 服务管理、项目设计与成效评估
循证政策与实践	Evidence-Based Policy & Practice	3.9 服务管理、项目设计与成效评估
指导成果	Guidance Outcomes	3.9 服务管理、项目设计与成效评估
影响	Impact	3.9 服务管理、项目设计与成效评估
指标	Indicator	3.9 服务管理、项目设计与成效评估
信息技术	Information Technology, IT	3.9 服务管理、项目设计与成效评估
指导学习成果	Learning Outcomes of Guidance	3.9 服务管理、项目设计与成效评估
联络/衔接	Liaison	3.9 服务管理、项目设计与成效评估
监测	Monitoring	3.9 服务管理、项目设计与成效评估
成果	Outcome	3.9 服务管理、项目设计与成效评估
产出质量	Output - Quality	3.9 服务管理、项目设计与成效评估
绩效衡量/指标	Performance Measures / Indicators	3.9 服务管理、项目设计与成效评估
熟练/精通	Proficient	3.9 服务管理、项目设计与成效评估
简介/画像	Profile	3.9 服务管理、项目设计与成效评估
建档/画像分析	Profiling	3.9 服务管理、项目设计与成效评估
项目计划	Project Plan	3.9 服务管理、项目设计与成效评估
质量	Quality	3.9 服务管理、项目设计与成效评估
质量控制	Quality Control	3.9 服务管理、项目设计与成效评估
质量管理计划	Quality Management Plan	3.9 服务管理、项目设计与成效评估

质量规划	Quality Planning	3.9 服务管理、项目设计与成效评估
质量体系	Quality System	3.9 服务管理、项目设计与成效评估
可扩展性	Scalability	3.9 服务管理、项目设计与成效评估
利益相关者	Stakeholder	3.9 服务管理、项目设计与成效评估
弹性保障/灵活保障	Flexicurity	附录一：国际与制度参照词条
工业/组织心理学家	I/O Psychologist	附录一：国际与制度参照词条
职场/企业咨询师	Industrial Counselor	附录一：国际与制度参照词条
内部创业者	Intrapreneur	附录一：国际与制度参照词条
游历成长	Walkabout	附录一：国际与制度参照词条

英文术语索引(A-Z)English Term Index (A-Z)

English Term	中文术语	所属章节
Ability	能力	3.2 自我探索与生涯探索基础概念
Academic and Career Planning	学业生涯规划	3.5 教育、学校与青年发展
Accountability	问责	3.9 服务管理、项目设计与成效评估
Accreditation	认可/资质认可	3.8 资质、认证与专业标准
Action Plan	行动计划	3.2 自我探索与生涯探索基础概念
Advising	咨询指导/咨询建议服务	3.3 生涯服务、助人历程与专业角色
Agency	能动性	3.2 自我探索与生涯探索基础概念
Agency Thinking	能动思维	3.2 自我探索与生涯探索基础概念
Assessment / Career Assessment	生涯评估	3.4 评估、信息与工具系统
At-risk	处境不利/高风险	3.7 多元、公平、倡导与伦理
Behavior	行为	3.2 自我探索与生涯探索基础概念
Budgeting	预算编制	3.9 服务管理、项目设计与成效评估
Burnout	职业倦怠	3.6 就业、职场与劳动力市场
Calling	使命感	3.1 生涯与工作核心概念
Career	生涯	3.1 生涯与工作核心概念
Career Advising	生涯咨询指导/咨询建议服务	3.3 生涯服务、助人历程与专业角色
Career Advocacy	生涯倡导	3.7 多元、公平、倡导与伦理
Career Break	职业空窗期	3.1 生涯与工作核心概念
Career Center	生涯中心	3.3 生涯服务、助人历程与专业角色
Career Choice	生涯选择	3.1 生涯与工作核心概念
Career Consultation	生涯顾问咨询服务	3.3 生涯服务、助人历程与专业角色
Career Counseling	生涯咨询/生涯辅导	3.3 生涯服务、助人历程与专业角色

Career Counselor / Career Advisor	生涯咨询师	3.3 生涯服务、助人历程与专业角色
Career Decision-Making	生涯决策	3.1 生涯与工作核心概念
Career Development	生涯发展	3.1 生涯与工作核心概念
Career Planning	职业生涯规划	3.1 生涯与工作核心概念
Career Education	生涯教育	3.5 教育、学校与青年发展
Career Experience / Career Exposure	职业体验	3.5 教育、学校与青年发展
Career Guidance	生涯指导	3.3 生涯服务、助人历程与专业角色
Career Indecision	生涯未决/生涯犹豫	3.2 自我探索与生涯探索基础概念
Career Information / Guidance System	生涯信息/指导系统	3.4 评估、信息与工具系统
Career Interest / Vocational Interest	职业兴趣	3.2 自我探索与生涯探索基础概念
Career Management	生涯管理	3.1 生涯与工作核心概念
Career Maturity	生涯成熟度	3.2 自我探索与生涯探索基础概念
Career Planning	生涯规划	3.1 生涯与工作核心概念
Career Positioning	职业定位	3.6 就业、职场与劳动力市场
Career Satisfaction	生涯满意度	3.1 生涯与工作核心概念
Career Services	生涯服务	3.3 生涯服务、助人历程与专业角色
Career Transition	职业转换	3.1 生涯与工作核心概念
Case Management	个案管理	3.3 生涯服务、助人历程与专业角色
Certification	认证	3.8 资质、认证与专业标准
Client / Customer Expectations	服务对象/客户期望	3.3 生涯服务、助人历程与专业角色
Client Confidentiality	来访者保密	3.7 多元、公平、倡导与伦理
Client Service Delivery	面向来访者/服务对象的服务提供	3.3 生涯服务、助人历程与专业角色
Coaching	教练	3.3 生涯服务、助人历程与专业角色
Competency	胜任力/能力素质	3.2 自我探索与生涯探索基础概念
Cooperative Mechanism / Coordination Mechanism	合作机制/协调机制	3.9 服务管理、项目设计与成效评估
Cost-Benefit Analysis	成本效益分析	3.9 服务管理、项目设计与成效评估
Counseling	咨询/辅导	3.3 生涯服务、助人历程与专业角色
Credential	资质认证	3.8 资质、认证与专业标准
Credentialing	资质认定/资格审核流程	3.8 资质、认证与专业标准
Decent Work	体面劳动	3.6 就业、职场与劳动力市场
Decision Making	决策	3.2 自我探索与生涯探索基础概念
Delayed Employment	缓就业	3.5 教育、学校与青年发展
Deliverable	交付成果	3.9 服务管理、项目设计与成效评估
Digital Career Information System	数字生涯信息系统	3.4 评估、信息与工具系统

Disenfranchised	权利被剥夺/边缘化	3.7 多元、公平、倡导与伦理
Distance Counseling / Guidance	远程咨询/辅导/指导	3.3 生涯服务、助人历程与专业角色
Diversity	多元化/多样性	3.7 多元、公平、倡导与伦理
Dropout	辍学者/ 退学者	3.5 教育、学校与青年发展
Early School-Leaver	早期离校者	3.5 教育、学校与青年发展
Economic Crisis	经济危机	3.9 服务管理、项目设计与成效评估
Educational Counseling / Guidance	教育咨询/辅导/指导	3.3 生涯服务、助人历程与专业角色
Educational Guidance / Academic Advising	升学指导	3.5 教育、学校与青年发展
Effective Work / work effectively	有效工作	3.9 服务管理、项目设计与成效评估
Efficient Work / work efficiently	高效工作	3.9 服务管理、项目设计与成效评估
Employability	就业能力	3.6 就业、职场与劳动力市场
Employment Counseling / Guidance	就业咨询/辅导/指导	3.3 生涯服务、助人历程与专业角色
Employment Guidance	就业指导	3.6 就业、职场与劳动力市场
Employment Services	就业服务	3.3 生涯服务、助人历程与专业角色
Empowerment	赋能	3.7 多元、公平、倡导与伦理
Enterprise Skills	职场通用能力/技能	3.6 就业、职场与劳动力市场
Entrepreneur	创业者/ 企业家	3.6 就业、职场与劳动力市场
Ethical Standards	伦理标准	3.7 多元、公平、倡导与伦理
Evaluation	评估/评价	3.9 服务管理、项目设计与成效评估
Evaluation Strategy	评估策略	3.9 服务管理、项目设计与成效评估
Evidence-Based Policy & Practice	循证政策与实践	3.9 服务管理、项目设计与成效评估
Expertise	专业知识/专长	3.6 就业、职场与劳动力市场
Flexible Employment	灵活就业	3.6 就业、职场与劳动力市场
Flexicurity	弹性保障/灵活保障	附录一：国际与制度参照词条
Gap Year	间隔年	3.5 教育、学校与青年发展
Gender Equity	性别平等/性别公平	3.7 多元、公平、倡导与伦理
Goal	目标	3.2 自我探索与生涯探索基础概念
Graduate Destination	毕业去向	3.5 教育、学校与青年发展
Group Facilitation	团体促进	3.3 生涯服务、助人历程与专业角色
Guidance	指导	3.3 生涯服务、助人历程与专业角色
Guidance / School Counselor	指导/学校辅导员	3.3 生涯服务、助人历程与专业角色
Guidance Outcomes	指导成果	3.9 服务管理、项目设计与成效评估
Guidance Services	指导服务	3.3 生涯服务、助人历程与专业角色
Guidance System	指导系统	3.3 生涯服务、助人历程与专业角色
Guided Pathways	引导路径	3.3 生涯服务、助人历程与专业角色

Guided Pathways Mapping	引导路径图谱	3.3 生涯服务、助人历程与专业角色
Higher Order Thinking Skills	高阶思维能力	3.2 自我探索与生涯探索基础概念
Hope	希望	3.2 自我探索与生涯探索基础概念
Human Dignity	人的尊严	3.7 多元、公平、倡导与伦理
I/O Psychologist	工业/组织心理学家	附录一：国际与制度参照词条
Immigrants	移民	3.6 就业、职场与劳动力市场
Identity / Personal Identity	身份认同/个人身份认同	3.2 自我探索与生涯探索基础概念
Impact	影响	3.9 服务管理、项目设计与成效评估
Inclusion	包容	3.7 多元、公平、倡导与伦理
Indicator	指标	3.9 服务管理、项目设计与成效评估
Industrial Counselor	职场/企业咨询师	附录一：国际与制度参照词条
Industry / Academic Cooperation	产学研合作/校企合作	3.6 就业、职场与劳动力市场
Information Technology, IT	信息技术	3.9 服务管理、项目设计与成效评估
Integration of Industry and Education	产教融合	3.6 就业、职场与劳动力市场
Interest	兴趣	3.2 自我探索与生涯探索基础概念
Internship	实习	3.5 教育、学校与青年发展
Interpersonal Skills	人际技能	3.6 就业、职场与劳动力市场
Intrapreneur	内部创业者	附录一：国际与制度参照词条
Job / Post / Position	工作岗位/职位	3.1 生涯与工作核心概念
Job Market	就业市场	3.6 就业、职场与劳动力市场
Job Shadowing	工作见习/职场影子体验	3.5 教育、学校与青年发展
Job-search Training	求职训练	3.6 就业、职场与劳动力市场
Key Competencies	关键/核心能力	3.2 自我探索与生涯探索基础概念
Knowledge-Based Society	知识型社会	3.6 就业、职场与劳动力市场
Labor Market	劳动力市场	3.6 就业、职场与劳动力市场
Labor Market Information	劳动力市场信息	3.6 就业、职场与劳动力市场
Labor Market Trends	劳动力市场趋势	3.6 就业、职场与劳动力市场
Learning Outcomes of Guidance	指导学习成果	3.9 服务管理、项目设计与成效评估
Liaison	联络/衔接	3.9 服务管理、项目设计与成效评估
License	执照/许可	3.8 资质、认证与专业标准
License Term	执照/许可期限	3.8 资质、认证与专业标准
Licensure	执照制度/许可制度	3.8 资质、认证与专业标准
Life Roles / Career Roles	生涯角色	3.2 自我探索与生涯探索基础概念
Lifelong Guidance	终身指导	3.3 生涯服务、助人历程与专业角色
Lifelong Learning	终身学习	3.5 教育、学校与青年发展

Major Choice / Program Choice	专业选择	3.5 教育、学校与青年发展
Major Identity / Professional Identity	专业认同	3.5 教育、学校与青年发展
Meaning in Life	生命意义	3.2 自我探索与生涯探索基础概念
Meaningful Work / Meaning in Work	工作意义感	3.6 就业、职场与劳动力市场
Mentoring / Mentorship	导师制/师友辅导	3.3 生涯服务、助人历程与专业角色
Meta-Major	元专业/专业群	3.5 教育、学校与青年发展
Micro-credential	微证书	3.8 资质、认证与专业标准
Migrant Workers	移徙劳工	3.6 就业、职场与劳动力市场
Monitoring	监测	3.9 服务管理、项目设计与成效评估
Motivation	动机	3.2 自我探索与生涯探索基础概念
Needs	需要	3.2 自我探索与生涯探索基础概念
Needs Assessment	需求评估	3.4 评估、信息与工具系统
NEET	尼特族/未就学、未就业、未受训青年	3.5 教育、学校与青年发展
Networking	人脉网络建立	3.3 生涯服务、助人历程与专业角色
Occupation	职业	3.1 生涯与工作核心概念
Occupational Planning / Career Planning	职业规划	3.1 生涯与工作核心概念
Organization	组织	3.6 就业、职场与劳动力市场
Organize	组织/整理	3.6 就业、职场与劳动力市场
Outcome	成果	3.9 服务管理、项目设计与成效评估
Outlook	前景/展望	3.6 就业、职场与劳动力市场
Output - Quality	产出质量	3.9 服务管理、项目设计与成效评估
Outreach	外展服务 / 拓展延伸	3.3 生涯服务、助人历程与专业角色
Performance Improvement / Development	绩效改进/发展	3.6 就业、职场与劳动力市场
Performance Measures / Indicators	绩效衡量/指标	3.9 服务管理、项目设计与成效评估
Personal Action Planning	个人行动规划	3.2 自我探索与生涯探索基础概念
Personality Traits	性格/人格特质	3.2 自我探索与生涯探索基础概念
Placement	就业安置	3.6 就业、职场与劳动力市场
Portfolio	作品集	3.4 评估、信息与工具系统
Precarious Employment	不稳定就业	3.6 就业、职场与劳动力市场
Problem Solving	问题解决	3.2 自我探索与生涯探索基础概念
Profession	专业/专业领域	3.1 生涯与工作核心概念
Professionalism	专业精神/专业主义	3.1 生涯与工作核心概念
Proficient	熟练/精通	3.9 服务管理、项目设计与成效评估
Profile	简介/画像	3.9 服务管理、项目设计与成效评估
Profiling	建档/画像分析	3.9 服务管理、项目设计与成效评估

Project Plan	项目计划	3.9 服务管理、项目设计与成效评估
Promotion	晋升	3.6 就业、职场与劳动力市场
Qualitative Evidence	定性证据	3.4 评估、信息与工具系统
Quality	质量	3.9 服务管理、项目设计与成效评估
Quality Assurance	质量保证	3.8 资质、认证与专业标准
Quality Control	质量控制	3.9 服务管理、项目设计与成效评估
Quality Management Plan	质量管理计划	3.9 服务管理、项目设计与成效评估
Quality Planning	质量规划	3.9 服务管理、项目设计与成效评估
Quality System	质量体系	3.9 服务管理、项目设计与成效评估
Quantitative Evidence	定量证据	3.4 评估、信息与工具系统
Recognition of Current Competency	现有能力认可	3.8 资质、认证与专业标准
Recognition of Prior Learning, RPL	既往学习认可	3.8 资质、认证与专业标准
Recruitment	招募 / 招聘	3.6 就业、职场与劳动力市场
Reliability	信度	3.4 评估、信息与工具系统
Resume / CV	简历 / 履历	3.4 评估、信息与工具系统
Role Model	角色榜样	3.5 教育、学校与青年发展
Role Transition	角色转换	3.1 生涯与工作核心概念
Same Wage / Same Labor	同工同酬	3.6 就业、职场与劳动力市场
Scalability	可扩展性	3.9 服务管理、项目设计与成效评估
School-to-Work Transition	学校到工作过渡	3.5 教育、学校与青年发展
Screening	筛选	3.4 评估、信息与工具系统
Self-Awareness	自我觉察/自我认知	3.2 自我探索与生涯探索基础概念
Self-concept	自我概念	3.2 自我探索与生涯探索基础概念
Self-Efficacy	自我效能	3.2 自我探索与生涯探索基础概念
Self-Management of Career Competencies	生涯胜任力自我管理	3.2 自我探索与生涯探索基础概念
Service Learning	服务学习	3.5 教育、学校与青年发展
Skill	技能	3.2 自我探索与生涯探索基础概念
Social Justice	社会正义	3.7 多元、公平、倡导与伦理
Soft Skills	软技能	3.6 就业、职场与劳动力市场
Stakeholder	利益相关者	3.9 服务管理、项目设计与成效评估
Stop Out	暂时离校 / 暂时离职	3.5 教育、学校与青年发展
Strategic Skills	战略技能	3.6 就业、职场与劳动力市场
Strengths	优势	3.2 自我探索与生涯探索基础概念
Supervision	督导	3.3 生涯服务、助人历程与专业角色
Talent Development	人才发展	3.3 生涯服务、助人历程与专业角色

Training	培训	3.3 生涯服务、助人历程与专业角色
Transferable Skills	可迁移技能	3.6 就业、职场与劳动力市场
Transition	转换 / 过渡	3.1 生涯与工作核心概念
Validation of Non-Formal and Informal Learning	非正规与非正式学习认证	3.8 资质、认证与专业标准
Validity	效度	3.4 评估、信息与工具系统
Values	价值观	3.2 自我探索与生涯探索基础概念
Vocation	志业	3.1 生涯与工作核心概念
Vocational Guidance	职业指导	3.6 就业、职场与劳动力市场
Vocational Identity	职业身份认同	3.1 生涯与工作核心概念
Vulnerable	易受伤害人士/弱势群体	3.7 多元、公平、倡导与伦理
Walkabout	游历成长	附录一：国际与制度参照词条
Work	工作	3.1 生涯与工作核心概念
Work Environment	工作环境	3.1 生涯与工作核心概念
Work Experience	工作经验	3.5 教育、学校与青年发展
Work Values / Career Values	工作价值观	3.2 自我探索与生涯探索基础概念
Work-based Learning	工作本位学习	3.5 教育、学校与青年发展
Workforce Planning	劳动力规划	3.6 就业、职场与劳动力市场
Workplace Adaptation	职场适应	3.6 就业、职场与劳动力市场