

واژگان تخصصی سنجش عملکرد (شایستگی) در آموزش و تربیت فنی و حرفه‌ای

مقدمه

در حوزه آموزش و تربیت فنی و حرفه‌ای مجموعه‌ای از اصطلاحات وجود دارند که در بسیاری از موارد به زمینه و کاربرد وابسته‌اند و در موقعیت‌های متفاوت، به دلیل تنوع این آموزش‌ها، تفاوت معنایی ایجاد می‌کنند. بسیاری از کاربران و دست‌اندرکاران این آموزش‌ها، بدون توجه به حوزه معنایی و مصداق‌های آن، از این واژگان و اصطلاحات استفاده می‌کنند که ممکن است مقصود را نرساند و موجب سردرگمی شود. مثلاً در این آموزش‌ها برای دبیران از واژه «هنرآموز»، برای دانش‌آموز از واژه «هنرجو» و برای مکان آموزش از واژه «هنرستان» استفاده می‌شود که براساس زمینه و کاربرد تعریف شده‌اند. از این موارد زیاد هستند که متأسفانه به غلط مورد استفاده قرار گرفته‌اند. به عنوان نمونه، شاخه فنی و حرفه‌ای و کاردانش از این منظر با هم چه تفاوت‌هایی دارند؟ واژگان تخصصی به زبان اصلی در این مورد چه کلماتی هستند؟ یا آموزش‌ها با عناوین فنی، حرفه‌ای، مهارتی، کارآموزی، کارورزی، استاد شاگردی، شغلی چه تفاوت‌هایی با هم دارند؟

به این نمونه توجه کنید. آیا تعریف ما از این واژه همین بوده است؟

Technical and vocational education and training (TVET)

کلیدواژه‌ها:

سنجش عملکرد، آموزش و تربیت فنی و حرفه‌ای، واژگان تخصصی

تربیت و آموزش فنی و حرفه‌ای

• اصطلاحی جامع که به ابعادی از فرایند آموزش اطلاق می‌شود که علاوه بر آموزش عمومی، مطالعه فناوری‌ها و علوم مرتبط، مهارت‌های عملی، نگرش‌ها، ادراک و دانش مربوط به حرفه‌ها را در بخش‌های اقتصادی و زندگی اجتماعی شامل می‌شود. موارد زیر نیز در آموزش و تربیت فنی و حرفه‌ای لحاظ شده است:

- الف) بخشی از آموزش عمومی؛
- ب) وسیله آماده‌سازی برای رشته‌های حرفه‌ای و برای مشارکت مؤثر در دنیای کار؛
- ج) وجهی از یادگیری مادام‌العمر و آمادگی برای مسئولیت‌پذیری در زندگی شهروندی؛
- د) ابزاری برای ارتقای توسعه متعادل و پایدار از نظر محیط زیست؛
- ه) شیوه‌ای برای تسهیل فقرزدایی.

«یونیوک»، مرکز آموزش فنی و حرفه‌ای سازمان علمی و فرهنگی ملل متحد، بیش از یک دهه است که برای درک مشترک کاربرد واژگان در نوشتار و گفتار، به جمع‌آوری و تعریف اصطلاحات تخصصی حوزه آموزش‌های فنی و حرفه‌ای و انتشار آن دست زده است. آخرین این اصطلاح‌نامه‌ها در سایت

world of work;

(c) an aspect of lifelong learning and a preparation for responsible citizenship;

(d) an instrument for promoting environmentally sound sustainable development;

(e) a method of facilitating poverty alleviation

Source: UNESCO Revised Recommendation, 2001

• اصطلاحی جامع که به ابعادی از فرایند آموزش اطلاق می‌شود که علاوه بر آموزش عمومی، مطالعه فناوری‌ها و علوم مرتبط، مهارت‌های عملی، نگرش‌ها، ادراک و دانش مربوط به حرفه‌ها را در بخش‌های اقتصادی و زندگی اجتماعی نیز شامل می‌شود. موارد زیر نیز در آموزش و تربیت فنی و حرفه‌ای لحاظ شده است:

(الف) بخشی از آموزش عمومی؛

(ب) وسیله آماده سازی برای رشته‌های حرفه‌ای و برای مشارکت مؤثر در دنیای کار؛

(ج) وجهی از یادگیری مادام‌العمر و آمادگی برای مسئولیت‌پذیری در زندگی شهروندی؛

(د) ابزاری برای ارتقای توسعه متعادل و پایدار از نظر محیط زیست؛

(ه) شیوه‌ای برای تسهیل فقرزدایی.

منبع: یونسکو توصیه‌های تجدید نظر شده، ۲۰۰۱

• The education or training process where it involves, in addition to general education, the study of technologies and related sciences and the acquisition of practical skills relating to occupations in various sectors of economic life and social life, comprises formal (organized programs as part of the school system) and non-formal (organized classes outside the school system) approaches.

Source: TESDA 2010, Philippines

• فرایند آموزش یا تربیت که علاوه بر آموزش عمومی، مطالعه فناوری‌ها و علوم مرتبط و کسب مهارت‌های عملی مربوط به حرفه‌های بخش‌های گوناگون زندگی اقتصادی و زندگی اجتماعی را شامل می‌شود و از آموزش رسمی (برنامه‌های سازمان‌یافته به عنوان بخشی از نظام مدرسه) و آموزش غیررسمی (کلاس‌هایی سازمان یافته در خارج از نظام مدرسه)

این سازمان با عنوان «TVETipedia glossary» جمع‌آوری و در اختیار علاقه‌مندان قرار گرفته است. از ویژگی‌های مهم این اصطلاح نامه تعریف اصطلاحات از منابع معتبر و قابل اعتماد، مانند یونسکو، آی‌ال‌ا، مجامع تخصصی آموزش فنی و حرفه‌ای استرالیا، اتحادیه اروپا، برزیل، آلمان، فیلیپین و کارشناسان خبره است.

«دفتر برنامه‌ریزی و تألیف کتب درسی فنی و حرفه‌ای و کاردانش» در سازمان پژوهش و برنامه‌ریزی آموزشی این فرهنگ تخصصی را که شامل ۶۵۰ اصطلاح است، ترجمه و به زودی منتشر خواهد کرد. با توجه به هدف این ویژه‌نامه رشد فنی و حرفه‌ای، اصطلاحات تخصصی ارزشیابی عملکردی (شایستگی) از این فرهنگ نامه انتخاب و برای درک مشترک کاربرد واژگان در این حوزه آورده شده است. انتظار می‌رود هنرآموزان، کارشناسان، برنامه‌ریزان درسی، ارزیابان حرفه‌ای و مدیران آموزش‌های فنی و حرفه‌ای به تناسب از این اصطلاحات با توجه به زمینه استفاده کنند. برای استفاده از اصطلاحات بیشتر می‌توانید از برنامه‌های زیر استفاده کنید:

• tvetipedia.org

• [http://www.unevoc.unesco.org/go.php?q=TVETipedia+ Glossary+A-Z](http://www.unevoc.unesco.org/go.php?q=TVETipedia+Glossary+A-Z)

1. Technical and vocational education and training (TVET)

۱. تربیت و آموزش فنی و حرفه‌ای

• (TVE) A comprehensive term referring to those aspects of the educational process involving, in addition to general education, the study of technologies and related sciences, and the acquisition of practical skills, attitudes, understanding and knowledge relating to occupations in various sectors of economic and social life. Technical and vocational education is further understood to be:

(a) an integral part of general education;

(b) a means of preparing for occupational fields and for effective participation in the

تشکیل شده است.

منبع: سازمان مسئول آموزش فنی و توسعه مهارت،
فیلیپین، ۲۰۱۰.

منبع: مؤسسه آموزش و تربیت، ایالات متحده آمریکا، ۲۰۰۸.

3. Greening TVET

۳. آموزش و تربیت فنی و حرفه‌ای سبز

• Greening TVET is an essential and cross-cutting theme for sustainable development. It refers to the efforts to reorient and reinforce existing TVET institutions and policies in order to reinforce achievement of sustainable development. Thus, greening TVET acknowledges the relationship between sustainable development and green development and clarifies different definitions of green jobs and green skills as well. {From the same author, read also about the "5 pillars" of Greening TVET: green campus, green curriculum, green community, green research and green culture (See p.12)

Source: Majumdar 2010

• آموزش و تربیت فنی و حرفه‌ای سبز یک مقوله اصلی و متقابل برای توسعه پایدار است. این اصطلاح بر می‌گردد به تلاش‌هایی به منظور اصلاح مسیر و تقویت آموزش و تربیت فنی و حرفه‌ای و سیاست‌گذاری‌هایی به منظور تقویت دستاوردهای توسعه پایدار. آموزش و تربیت فنی و حرفه‌ای سبز رابطه بین توسعه پایدار و توسعه سبز را مشخص و تعریف‌های متفاوت مشاغل سبز و مهارت‌های سبز را روشن می‌کند.

{همچنین از همین نویسنده ستون‌های آموزش و تربیت فنی و حرفه‌ای سبز شونده: محوطه دانشگاهی سبز، برنامه درسی سبز، محله سبز، پژوهش سبز و فرهنگ سبز را می‌خوانید.}

منبع: مجوم دار، ۲۰۱۰.

• GTVET comprises economic, ecological and social aspects and thus contributes to sustainable development. It is a cross-cutting issue that plays a role in any occupational sector: in industry, handicraft, agriculture, forestry, fisheries, services and administration. GTVET contributes to the transition to green economies and green societies by providing green competencies

• Post-compulsory education and training, excluding degree and higher level programs delivered by further education institutions, which provides people with occupational or work-related knowledge and skills. Also: Career and technical education (CTE) (USA); Further education and training (FET) (UK, South Africa); Vocational and technical education and training (VTET) (South-East Asia); Vocational education and training (VET); Vocational and technical education (VTE) (AUS)."

Source: UNEVOC/NCVER 2009

• آموزش و تربیت پس از آموزش‌های اجباری که از طریق مؤسسه‌های آموزش تکمیلی عرضه می‌شود و به افراد مهارت‌ها و دانش حرفه‌ای و کاری ارائه می‌دهد. این آموزش‌ها که شامل مدارک دانشگاهی و برنامه‌های سطح پیشرفته نمی‌شوند، با عنوان‌های زیر نیز شناخته می‌شوند:

- آموزش فنی و اشتغال (آمریکا)؛

- آموزش تکمیلی و مهارت‌آموزی (انگلیس، آفریقای جنوبی)؛

- آموزش و تربیت فنی و حرفه‌ای (آسیای جنوب شرقی)؛

- آموزش و تربیت حرفه‌ای؛

- آموزش فنی و حرفه‌ای (استرالیا).

منبع: مرکز بین‌المللی تربیت و آموزش حرفه‌ای و مرکز ملی مطالعات آموزش حرفه‌ای، ۲۰۰۹.

2. Demand-driven TVET

۲. تربیت و آموزش فنی و حرفه‌ای مبتنی بر تقاضا

• Demand-driven" means responsive to the workforce challenges and needs defined by employers.

Source: ETA 2008, United States

• «مبتنی بر تقاضا» به معنی پاسخگو به چالش‌های نیروی کار و نیازهایی است که توسط کارفرمایان تعریف شده است.

adequately in a defined context (education, work, personal or professional development).

Source: CEDEFOP 2008, Europe

• توانایی به کارگیری پیامدهای یادگیری استاندارد در یک حوزه تعریف شده حرفه‌ای
منبع: مرکز توسعه آموزش‌های فنی و حرفه‌ای، ۲۰۰۸، اروپا.

• (Competence) The application of knowledge and skills in context which is described using learning outcomes (Comment: Influenced by the competency-based approach used in the vocational sector. Main types of competences include affective, core and applied)

Source: UNESCO 2015, Global

• کاربرد دانش و مهارت‌ها در یک زمینه حرفه‌ای براساس پیامدهای یادگیری.
منبع: یونسکو، ۲۰۱۵، جهانی.

5. Competency-based training CBT

۵. تربیت حرفه‌ای مبتنی بر شایستگی (آموزش مبتنی بر شایستگی)

• Competency-based training (CBT) is an approach to vocational education and training that places emphasis on what a person can do in the workplace as a result of completing a program of training. Competency-based training programs are often comprised of modules broken into segments called learning outcomes, which are based on standards set by industry, and assessment is designed to ensure each student has achieved all the outcomes (skills and knowledge) required by each module. Ideally, progress within a competency-based training program is not based on time. Some competency-based training modules have two assessment components.

Source: UNEVOC community

• «تربیت مبتنی بر شایستگی» (CBT) رویکردی است به آموزش و تربیت حرفه‌ای که بر آنچه فرد می‌تواند در محل کار، و در نتیجه، تکمیل یک برنامه مهارت‌آموزی انجام دهد، تأکید می‌کند. برنامه‌های

in a holistic approach including formal, non-formal and informal learning environments.

(extracted from "International Framework for Action: Greening TVET" (Draft), UNESCO-UNEVOC 2014.)

• آموزش و تربیت فنی و حرفه‌ای سبز شونده، متشکل از ابعاد اقتصادی، اجتماعی و زیست‌محیطی است و به همین دلیل به توسعه پایدار کمک می‌کند. آموزش و تربیت فنی و حرفه‌ای سبز شونده یک مقوله کننده است که نقش خود را در همه بخش‌های حرفه‌ای ایفا می‌کند: در صنعت، صنایع دستی، کشاورزی، جنگل‌داری، شیلات، و خدمات و امور اداری. این آموزش به انتقال اقتصاد سبز و جوامع سبز، با فراهم آوردن شایستگی‌های سبز در یک سطح کلی که شامل محیط‌های یادگیری رسمی، غیررسمی و سازمان‌نایافته مساعدت می‌کند. (خلاصه شده از «چارچوب بین‌المللی برای عمل: آموزش و تربیت فنی و حرفه‌ای سبز شونده» (پیش‌نویس) یونسکو یونیوک، ۲۰۱۴)

4. Competency

۴. شایستگی

• The proven or demonstrated individual capacity to use know-how, skills, qualifications or knowledge in order to meet the usual, and changing, occupational situations and requirements.

Source: UNESCO 1984, Global

• ظرفیت به اثبات رسیده یا نشان داده شده فرد به منظور استفاده از کارآمدی، مهارت‌ها، صلاحیت‌ها یا دانش خود برای برخورد با موقعیت‌ها و نیازهای شغلی معمول و در حال تغییر.
منبع: یونسکو، ۱۹۸۴، جهانی

• The ability, encompassing knowledge, skills and attitudes of an individual to perform adequately in a job.

Source: ILO 2006, Global

• توانایی شامل دانش، مهارت‌ها و نگرش یک فرد برای عملکرد شغلی استاندارد.
منبع: سازمان بین‌المللی کار، ۲۰۰۶.

• The ability to apply learning outcomes

of the awareness, knowledge, skills and attitudes of the tasks which reflect what a competent person in a particular role should be able to perform. Competency Modules may also result in the attainment of one or more units of competency. The Competency Modules should include guidance for assessors pertinent to the related standards. A Competency Module should describe:

1. distinct work activity
2. work outputs expected, not what is put into the work
3. outputs that can be demonstrated and assessed at work
4. precise criteria
5. scope of the standard
6. guidelines for assessors on how to assess against the standard

The four Competency Modules making up a Competency Development Framework CDF are core competence, support competence, general competence and personal/ behavioral (or attitude) competencies.

Source: Wahba 2013, Global

• پودمان شایستگی (به موضوع درسی نیز معروف است) یک واحد از آموزش یا مهارت آموزی است که می‌تواند به خودی خود کامل شود یا بخشی از یک دوره باشد و به عنوان جزء تشکیل دهنده یک چارچوب توسعه شایستگی مربوط به یک رشته یا یک حرفه محسوب شود. پودمان شایستگی عبارت است از مجموعه‌ای از آگاهی‌ها، دانش، مهارت و نگرش نسبت به وظایفی که یک فرد شایسته در نقش خاص خود باید قادر به انجام آن باشد. پودمان شایستگی همچنین می‌تواند به دستیابی به یک واحد یا واحدهای بیشتری از شایستگی بینجامد. پودمان‌های شایستگی باید شامل راهنما برای سنجشگران استانداردهای مربوطه باشند. هر پودمان شایستگی باید موارد زیر را توصیف کند:

۱. وظایف کاری مشخص؛
۲. نتیجه مورد انتظار، نه آنچه برای کار انجام می‌شود؛
۳. نتایجی که بتوان نشان داد و سنجید؛
۴. معیارهای دقیق؛
۵. حیطه استاندارد؛
۶. راهنمایی برای سنجشگران در مورد اینکه چگونه برحسب استاندارد سنجش کنند.

تربیت مبتنی بر شایستگی غالباً از پودمان‌هایی تشکیل شده‌اند که خود شامل بخش‌هایی به نام «نتایج یادگیری» هستند و براساس استانداردهایی که صنعت معین کرده است، تدوین شده‌اند. برای اطمینان از اینکه هر دانش‌آموز همه نتایج مورد نیاز در هر پودمان (مهارت‌ها و دانش) را کسب کرده است، سنجش انجام می‌شود. در بهترین حالت، گذراندن یک برنامه تربیت مبتنی بر شایستگی زمان مشخصی ندارد. برخی از پودمان‌های تربیت مبتنی بر شایستگی دارای دو جز سنجش هستند: ۱. حین کار؛ ۲. خارج از محیط کار.

منبع: جامعه یونیوک.

- Training which develops the awareness, skills, knowledge and attitudes required to achieve certain competency standards (levels).

Source: NCVET 2013, Australia

• مهارت‌آموزی که آگاهی، مهارت‌ها، دانش و نگرش لازم برای رسیدن به استانداردهای شایستگی را توسعه می‌دهد.

منبع: مرکز ملی مطالعات آموزش حرفه‌ای، استرالیا، ۲۰۱۳.

- A system by which the student is trained on the basis of demonstrated ability rather than on that of elapsed time.

Source: TESDA 2010, Philippines

• نظامی که از طریق آن دانش‌آموز براساس توانایی نمایش مهارت‌ها به جای گذراندن زمان تربیت می‌شود.

منبع: سازمان مسئول آموزش فنی و توسعه مهارت، (TESDA)، فیلیپین، ۲۰۱۰.

6. Competency module

۶. پودمان شایستگی

- (also called Subject) A unit of education or training which can be completed on its own or as part of a course and which is considered as component parts that make up a Competency Development Framework CDF for a given discipline or profession. Competency Module is an aggregation

- The set of knowledge, skills and/or competencies an individual has acquired and/or is able to demonstrate after completion of a learning process, either formal, non-formal or informal.

Source: TESDA 2010, Philippines

- مجموعه دانش، مهارت‌ها و یا شایستگی‌هایی که فرد کسب کرده و یا قادر است پس از اتمام فرایند یادگیری رسمی، غیررسمی یا سازمان‌نایافته از خود نشان دهد.

- The contextually demonstrated end-products of specific learning processes, which include knowledge, skills and values.

Source: SAQA 2013, South Africa

- تولیدات نهایی مفهومی ارائه شده از یک فرایند خاص یادگیری، که شامل دانش، مهارت‌ها و ارزش‌هاست.

- Set of knowledge, skills and/or competences an individual has acquired and/or is able to demonstrate after completion of a learning process, either formal, non-formal or informal. or Statements of what a learner knows, understands and is able to do on completion of a learning process, which are defined in terms of knowledge, skills and competence.

Source: CEDEFOP 2008, Europe

- مجموعه دانش، مهارت‌ها و یا شایستگی‌هایی که فرد کسب کرده و یا قادر است پس از اتمام فرایند یادگیری رسمی، غیررسمی یا سازمان‌نایافته از خود نشان دهد. یا بیان آنچه یک یادگیرنده می‌داند، می‌فهمد و قادر است پس از اتمام یک فرایند یادگیری انجام دهد که برحسب دانش، مهارت‌ها و شایستگی‌ها تعریف شده باشد.

منبع: مرکز توسعه آموزش‌های فنی و حرفه‌ای، اروپا، ۲۰۰۸.

9. Evaluation

۹. ارزشیابی

- The process or results of an assessment

چهار پودمان شایستگی که چارچوب توسعه شایستگی را تشکیل می‌دهد عبارت‌اند از: شایستگی محوری، شایستگی پشتیبان، شایستگی عمومی، و شایستگی شخصی/ رفتاری (یا نگرشی).
منبع: وهبا، مصر، ۲۰۱۳.

7. Competency-based assessment CBA

۷. سنجش براساس شایستگی

- The gathering and judging of evidence in order to decide whether a person has achieved a standard of competence.

Source: NCVER 2013, Australia

- گردآوری شواهد و براساس آن‌ها قضاوت درباره دستیابی فرد به استاندارد شایستگی.

منبع: مرکز ملی مطالعات آموزش حرفه‌ای، استرالیا، ۲۰۱۳.

8. Learning outcomes

۸. نتایج یادگیری (پیامدهای یادگیری)

- The totality of information, knowledge, understanding, attitudes, values, skills, competencies or behaviours an individual is expected to master upon successful completion of an educational programme.

Source: UNESCO UIS 2011, UN

- همه اطلاعات، دانش، ادراک، نگرش‌ها، ارزش‌ها، مهارت‌ها، شایستگی‌ها یا رفتاری که انتظار می‌رود، فرد پس از اتمام موفقیت‌آمیز یک دوره آموزشی به آن‌ها دست یابد.

منبع: یونسکو، مؤسسه آمار، ۲۰۱۱.

- The set of knowledge, skills and/or competences an individual acquired and/or is able to demonstrate after completion of a learning process.

Source: UNEVOC/NCVER 2009

- مجموعه دانش، مهارت‌ها و یا شایستگی‌هایی که فرد کسب می‌کند و یا قادر است پس از اتمام فرایند یادگیری از خود نشان دهد.

منبع: مرکز بین‌المللی تربیت و آموزش حرفه‌ای/ مرکز ملی مطالعات آموزش حرفه‌ای، ۲۰۰۹.

• The systematic and objective assessment of an on-going or completed project, programme or policy, its design, implementation and results. The aim is to determine the relevance and fulfillment of objectives, development efficiency, effectiveness, impact and sustainability. An evaluation should provide information that is credible and useful, enabling the incorporation of lessons learned into the decision-making process of both recipients and donors. Evaluation also refers to the process of determining the worth or significance of an activity, policy or program. An assessment, as systematic and objective as possible, of a planned, on-going, or completed development intervention.

Source: OECD 2010

• ارزیابی نظام‌دار و عینی از طراحی، اجرا، و نتایج یک پروژه، برنامه یا خط‌مشی در حال اجرا یا تمام شده. منظور از ارزشیابی تعیین میزان ربط موضوعی و تحقق هدف‌ها، کارایی تدوین، اثربخشی، تأثیرگذاری و پایداری پروژه یا برنامه است. ارزشیابی باید اطلاعات معتبر و مفیدی را ارائه دهد که بتواند تلفیق درس‌های آموخته شده را به یک فرایند تصمیم‌گیری برای دریافت‌کنندگان و تأمین‌کنندگان هزینه برنامه تبدیل کند. ارزشیابی، علاوه بر این‌ها به فرایند تعیین ارزش یا اهمیت یک فعالیت، سیاست‌گذاری یا برنامه اطلاق می‌شود. ارزشیابی باید تا حد امکان نظام‌دار و عینی باشد و تأثیر فعالیت‌های مربوط به توسعه را که در دست طراحی، در حال اجرا یا تکمیل شده باشند، نشان دهد.
منبع: سازمان همکاری اقتصادی و توسعه، ۲۰۱۰.

10. Assessment

۱۰. سنجش

• The process used to identify, gather and interpret information against the required competencies in a qualification or part qualification in order to make a judgement about a learner's achievement.

or appraisal in relation to stated objectives, standards, or criteria. In vocational education and training, may be applied to organisations, programs, policies, courses, etc.

Source: NCVET 2013, Australia

• فرایند یا نتایج سنجش یا ارزیابی در ارتباط با هدف‌ها، استانداردها یا معیارهای مشخص. در تربیت و آموزش حرفه‌ای، می‌توان آن را برای سازمان‌ها، برنامه‌ها، سیاست‌ها، دوره‌ها و غیره نیز به کار برد.

منبع: مرکز ملی مطالعات آموزش حرفه‌ای، استرالیا، ۲۰۱۳.

• Evaluation (at project level) is a crucial phase for projects since it allows a review and qualitative and quantitative assessment of: 1) the results achieved against the aims (as regards activities/products), with implications for the whole of the grant if results are unacceptable and where results are very poor; 2) the means used to achieve these results in relation to the contractually agreed budget. Evaluation (at program level): evaluation in the Commission is defined as a judgement of interventions according to their results, impacts and the needs they seek to satisfy.

Source: EU Commission LLP 2007-2013, Europe

• ارزشیابی (در سطح پروژه): بخش اساسی یک پروژه به حساب می‌آید، زیرا این امکان را فراهم می‌سازد که از موارد زیر ارزشیابی کیفی و کمی انجام شود:

۱. نتایجی که با توجه به اهداف حاصل شده است (از نظر فعالیت‌ها یا تولیدات)، اگر نتایج غیرقابل قبول یا ضعیف باشند، کل بودجه در نظر گرفته می‌شود؛

۲. وسائلی که برای دستیابی به این نتایج در ارتباط با بودجه مورد توافق در قرارداد، از آن‌ها استفاده می‌شود.

ارزشیابی (در سطح برنامه): در کمیسیون اتحادیه اروپا ارزشیابی به صورت قضاوت در مورد اثرگذاری برنامه بر نتایج و نیازهایی که برنامه قرار است آن‌ها را رفع کند، تعریف می‌شود.

منبع: کمیسیون اتحادیه اروپا، برنامه‌های مادام‌العمر، اروپا،

how, skills and competences) of an individual, and typically leading to certification.

Source: UNEVOC/NCVER 2009, Global

• مجموعه روش‌ها و فرایندهایی که برای ارزیابی دستیابی فرد به دانش، کارآمدی، مهارت‌ها و شایستگی‌ها به کار می‌رود و معمولاً به یک گواهی‌نامه منجر می‌شود.

منبع: مرکز بین‌المللی تربیت و آموزش حرفه‌ای / مرکز ملی مطالعات آموزش حرفه‌ای، ۲۰۰۹.

• A way of judging learner performance. Assessment methods include: teachers' feedback; peer group critique; written and oral course work, portfolio development, tests and examinations.

Source: EU Commission AL 2010, Europe

• راهی برای قضاوت در مورد عملکرد یادگیرنده. روش‌های سنجش عبارت‌اند از: بازخورد معلم؛ نقد گروه‌های هم‌سال؛ کار شفاهی یا کتبی در مورد دوره؛ جمع‌آوری سوابق؛ و آزمون و امتحان.
منبع: کمیسیون اتحادیه اروپا، ۲۰۱۰.

• Methods of measuring learner progress, including state approved assessments, non-approved testing, staff evaluation, and self-reporting of learners.

Source: DOE Virginia 2014, Virginia (USA)

• روش‌های اندازه‌گیری پیشرفت یادگیرنده، شامل ارزیابی‌های مورد تأیید ایالت، آزمون‌های تأیید نشده، ارزیابی کارکنان، و گزارش شخصی یادگیرندگان.
منبع: دانشکده آموزش و پرورش ویرجینیا، ایالات متحده آمریکا، ۲۰۱۴.

11. Assessor

۱۱. سنجش‌گر – سنجش‌کننده (ارزیاب)

• A person qualified to carry out assessment.

Source: UNEVOC/NCVER 2009, Global

• فردی که برای اجرای سنجش صلاحیت دارد.
منبع: یونسکو / مرکز ملی مطالعات آموزش حرفه‌ای، ۲۰۰۹.

• A person that is able to conduct internal and external assessment for specific

Source: SAQA 2013, South Africa

• فرایند مورد استفاده در تشخیص، گردآوری و تفسیر اطلاعات برحسب شایستگی‌های مورد نیاز در صلاحیت‌ها یا خرده صلاحیت‌ها به منظور قضاوت در مورد دستاوردهای یادگیرنده.
منبع: سازمان مسئول صلاحیت‌های آفریقایی جنوبی، SAQA، ۲۰۱۳.

• All methods used to appraise performance by gathering evidence to determine whether learners, trainers, training methodologies, programmes and institutions have achieved the required standards.

Source: ILO 2006, Global

• همه روش‌های ارزیابی عملکرد که از طریق گردآوری شواهد و برای مشخص کردن دستیابی آموزش‌گیرنده، روش‌های آموزش، برنامه‌ها و مؤسسه‌ها به استانداردهای مورد نیاز به دست می‌آید.
منبع: سازمان بین‌المللی کار، جهانی، ۲۰۰۶.

• A quality assurance procedure which monitors the quality of teaching and learning and results in a graded judgment about the quality of a VET provider or programme.

Source: OECD 2009

• یک رویه تضمین کیفیت که چگونگی تدریس و یادگیری را مورد پایش قرار می‌دهد و به قضاوتی درجه‌بندی شده درباره ارائه دهنده و برنامه تربیت و آموزش حرفه‌ای منجر می‌شود.
منبع: سازمان همکاری اقتصادی و توسعه، ۲۰۰۹.

• The process of gathering and judging evidence in order to decide whether a person has achieved a standard or objective.

Source: NCVER 2013, Australia

• فرایند گردآوری و قضاوت درباره شواهد به منظور مشخص کردن اینکه آیا فرد به استاندارد یا هدف مشخص رسیده است یا نه.
منبع: مرکز ملی مطالعات آموزش حرفه‌ای، استرالیا، ۲۰۱۳.

• The sum of methods and processes used to evaluate the attainments (knowledge, know-

شایستگی فرد انجام می‌دهد. سنجش گریه‌طور رسمی نتایج سنجش را ثبت می‌کند و به فرد بازخورد می‌دهد. اولین سنجش رسمی شایستگی فرد را معمولاً ناظر خط / مدیر انجام می‌دهد. افراد دیگر که ممکن است درگیر فرایند سنجش باشند، عبارت‌اند از: ناظر شیفت، کنترل‌کننده شیفت، مدرسین مشاغل و رؤسای قسمت‌ها.

منبع: وحبا، مصر، ۲۰۱۳.

12. Formative assessment

۱۲. سنجش تکوینی

• Assessment that takes place at regular intervals during a course, with feedback provided along the way to help improve the student's performance.

Source: NCVER 2013, Australia

• سنجشی که در طول یک دوره در فاصله‌های منظم انجام می‌شود و بازخورد آن در مسیر دوره برای بهبود عملکرد دانشجویان ارائه می‌شود.

منبع: مرکز ملی مطالعات آموزش حرفه‌ای، (NCVER)، استرالیا، ۲۰۱۳.

• A range of formal, non-formal and informal ongoing assessment procedures used to focus teaching and learning activities to improve student attainment, or which are required for the purpose of a year mark.

Source: SAQA 2013, South Africa

• یک سلسله رویه‌های سنجش در حال اجرای رسمی، غیررسمی و سازمان‌نیافته که برای تمرکز فعالیت‌های تدریس و یادگیری در جهت ارتقای پیشرفت دانش‌آموزان، یا برای نمره دادن سالانه به کار می‌رود.

منبع: سازمان مسئول صلاحیت‌های آفریقای جنوبی (SAQA)، ۲۰۱۳.

13. Internal assessment

۱۳. سنجش داخلی

• Any assessment conducted by a provider, the outcomes of which count towards the achievement of a qualification.

qualifications and/or part qualifications.

Source: SAQA 2013, South Africa

• فردی که قادر است سنجش داخلی و خارجی را برای صلاحیت‌های خاص و/یا خرده صلاحیت‌ها اجرا کند.

منبع: سازمان مسئول صلاحیت‌های آفریقای جنوبی، ۲۰۱۳.

• Accredited individual authorized to evaluate or assess competencies of a candidate (person) applying for certification.

Source: TESDA 2010, Philippines

• فردی مورد تأیید که مجاز است شایستگی داوطلب (شخص) را که تقاضای دریافت صلاحیت کرده، ارزشیابی یا سنجش کند.

منبع: سازمان مسئول آموزش فنی و توسعه مهارت، فیلیپین، ۲۰۱۰.

• An experienced and qualified professional who carries out the assessment, compares collected evidences with the performance standards / criteria of the job and then makes a formal assessment of the individual's competence. The assessor formally records the result of the assessment and provides feedback to the individual. The line supervisor / manager normally conduct the first formal assessment of the individual's competence. Other individuals that may be involved in the assessment process could include shift supervisors, shift controllers, job instructors or section heads. The most recognized assessment and verification methods, include some or all of the following: Testing (practical and / or written) Interview (individual and /or panel) •Direct observation

Examining work samples Evaluating reports produced by the individual.

Source: Wahba 2013, Global

• یک متخصص با تجربه و دارای صلاحیت که سنجش را اجرا می‌کند، شواهد گردآوری شده را با استانداردهای عملکرد/ معیارهای شغلی مقایسه می‌کند و سپس سنجشی رسمی در خصوص

استرالیا، ۲۰۱۳.

• Assessment conducted at the end of sections of learning, at the end of a whole learning programme, or at any point in the learning programme, to evaluate learning related to a particular qualification, part qualification, or professional designation.

Source: SAQA 2013, South Africa

• آن‌گونه ارزیابی که در پایان یک بخش از برنامه یادگیری، در پایان کل آن یا در هر نقطه زمانی از آن انجام می‌شود تا یادگیری مربوط به صلاحیت، خرده صلاحیت یا یک حرفه ارزیابی شود.

منبع: سازمان مسئول صلاحیت‌های آفریقای جنوبی (SAQA)، ۲۰۱۳.

• Appraisal of a student's work which determines or contributes to a final grade or score.

Source: EU Commission AL 2010, Europe

• ارزیابی از کار دانش آموز که نمره و پایه او را مشخص می‌کند یا به بهبود آن کمک می‌کند

منبع: کمیسیون اتحادیه اروپا AL، ۲۰۱۰.

16. Self assessment

۱۶. خودسنجشی

• 1) A process in which learners/ trainees / students collect evidences about themselves, judge and assess their own performance against particular competency standards and criteria; 2) A process in which an enterprise or training provider assesses the extent to which it satisfies the criteria for quality endorsement of the training provider's learning, education and training system and identifies opportunities for improvement. (Similar definition used by Queensland government)

Source: Wahba 2013, Egypt

• فرایندی که در آن یادگیرندگان / کارورزان / دانش‌آموزان شواهد یادگیری خود را گردآوری و

Source: SAQA 2013, South Africa

• هرگونه سنجشی که به وسیله ارائه‌کننده انجام می‌شود و مقصد آن سنجش دستیابی به یک صلاحیت است.

منبع: سازمان مسئول صلاحیت‌های آفریقای جنوبی (SAQA)، ۲۰۱۳.

14. Institutional assessment

۱۴. سنجش درون مؤسسه‌ای

• An assessment undertaken by the institution for its students to determine their achievement of the learning outcomes in the module of instructions in given unit of competency or clusters of competencies.

Source: TESDA 2010, Philippines

• نوعی از سنجش که به وسیله مؤسسه‌ها برای دانش‌آموزان خودشان اجرا می‌شود تا معلوم شود، نتایج یادگیری آن‌ها در پودمان آموزشی مربوط به واحد شایستگی موردنظر یا خوشه‌های شایستگی چه میزان بوده است.

منبع: سازمان مسئول آموزش فنی و توسعه مهارت (TESDA)، فیلیپین، ۲۰۱۰.

15. Summative assessment

۱۵. ارزیابی نهایی (پایانی)

• Assessment that occurs at a point in time and is carried out to summarise achievement at that point in time. Often more structured than formative assessment, it provides teachers, students and parents with information on student progress and level of achievement. (also called: Assessment of learning)

Source: NCVER 2013, Australia

• نوعی ارزیابی که در یک نقطه زمانی انجام می‌شود و دستاوردها را در آن نقطه جمع‌بندی می‌کند. معمولاً از ارزیابی تکوینی ساخت یافته‌تر است و اطلاعات مربوط به پیشرفت دانش‌آموز و سطح موفقیت او را در اختیار معلمان، شاگردان و والدین قرار می‌دهد (سنجش یادگیری هم نامیده می‌شود).

منبع: مرکز ملی مطالعات آموزش حرفه‌ای (NCVER)،

ادراک، حل مسئله، مهارت‌های فنی، نگرش‌ها و اخلاق را در یک فعالیت سنجش تلفیق کند تا زمان صرف شده برای آزمون را کاهش دهد و سنجش را قابل اعتمادتر سازد.

منبع: مرکز ملی مطالعات آموزش حرفه‌ای (NCVER)، استرالیا، ۲۰۱۳.

• An assessment approach that covers multiple elements and/or units of the Competency Development Framework (CDP) from relevant competency levels (standards). The integrated approach attempts to combine 4 sections of competencies/tasks i.e. core, support, general and personal/behavioral (attitude) competencies.

Source: Wahba 2013, Egypt

• نوعی نگرش به سنجش که در آن چندوجه شایستگی و یا واحدهای چارچوب توسعه شایستگی برای سطوح مرتبط (استانداردها) پوشش داده می‌شود. نگرش تلفیقی می‌کوشد چهار بخش شایستگی‌ها یا وظایف کاری را با یکدیگر ترکیب کند. این چهار بخش عبارت‌اند از شایستگی‌های محوری، پشتیبانی، عمومی و شخصی/ رفتاری (نگرش).

منبع: وحبا، مصر، ۲۰۱۳.

18. Learner achievement

۱۸. پیشرفت تحصیلی یادگیرندگان

• The successful completion of a qualification or part qualification that is captured on the National Learners' Records Database (NLRD) - The electronic management information system of the NQF under the authority of SAQA (South African Qualification Authority), which contains records of qualifications, part qualifications, learner achievements, recognised professional bodies, professional designations and all related information such as registrations and accreditations).

Source: SAQA 2013, South Africa

• اتمام موفقیت‌آمیز یک صلاحیت یا خرده صلاحیت که در پایگاه داده‌های سوابق ملی

در مورد آن‌ها قضاوت می‌کنند و عملکرد خود را براساس استانداردها و معیارهای شایستگی سنجش می‌سنجند.

۲. فرایندی که طی آن یک شرکت یا یک ارائه دهنده مهارت میزان تطبیق یادگیری، آموزش و نظام تربیتی خود را با معیارهای تأیید کیفیت می‌سنجد و فرصت‌های پیشرفت را شناسایی می‌کند.

منبع: وحبا، مصر، ۲۰۱۳.

• Assessment by which the learner gathers information about and reflects on his or her own learning, judges the degree to which it reflects explicitly stated goals or criteria, identifies strengths and weaknesses, and revises accordingly. It is the learner's own assessment of personal progress in knowledge, skills, processes, and attitudes. (Adapted from: Ontario Ministry of Education 2002).

Source: UNESCO IBE 2013, UN

• سنجشی که با آن، یادگیرندگان اطلاعات مربوط به یادگیری خود را گردآوری و بررسی می‌کنند و در مورد میزان تحقق اهداف و معیارهای بیان شده قضاوت می‌کنند، و بر همین اساس هم نقاط قوت و ضعف خود را می‌شناسند.

منبع: سازمان آموزشی، اجتماعی و فرهنگی ملل متحد (UNESCO)/ دفتر بین‌المللی آموزش (IBE)، سازمان ملل متحد، ۲۰۱۳.

17. Integrated assessment

۱۷. سنجش تلفیقی

• An approach to assessment that covers multiple elements and/or units of competency. The integrated approach attempts to combine learner knowledge, understanding, problem solving, technical skills, attitudes and ethics into an assessment task to reduce the time spent on testing and make assessment more 'authentic'.

Source: NCVER 2013, Australia

• نوعی نگرش به سنجش که در آن، چندوجه شایستگی و یا واحدهای شایستگی پوشش داده می‌شود. روش تلفیقی کوشش می‌کند، دانش،

Source: CEDEFOP 2014, Europe

• این اصطلاح به دو مفهوم دلالت دارد: **سطح پیشرفت** در آموزش و پرورش رسمی که در نظام صلاحیت‌ها یا در چارچوب صلاحیت‌ها پذیرفته شده است، یا **سطح شایستگی کسب شده** در آموزش و مهارت‌آموزی، تجربه کاری یا در محیط‌های غیررسمی/سازمان نیافته.

منبع: مرکز توسعه آموزش حرفه‌ای اروپا (CEDEFOP)، اروپا، ۲۰۱۴.

21. Competency-based qualification CBQ/NVQ

۲۱. صلاحیت حرفه‌ای مبتنی بر شایستگی

• National Vocational Qualifications (NVQs) or Competence-based qualifications reflect the skills and knowledge needed to do a job effectively. They are work-based qualifications that give learners the opportunity to demonstrate their competence in the area of work or job role to which the qualification relates.

Source: Pearson 2014, UK

• صلاحیت‌های حرفه‌ای ملی یا صلاحیت مبتنی بر شایستگی که منعکس کننده مهارت‌ها و دانش مورد نیاز برای انجام مؤثر یک شغل هستند. این صلاحیت‌ها شغل محورند و برای یادگیرندگان فرصت نمایش شایستگی‌هایشان را در محیط کار یا شغلی که صلاحیت به آن مربوط می‌شود، فراهم می‌کنند.

منبع: پیرسون، انگلیس، ۲۰۱۴.

• (competence-based): Sometimes means the same as 'outcome-based', i.e. where qualifications are based on clear statements of what the learner must know or be able to do. Sometimes 'competence' refers to occupational competence, i.e. a specific type of outcome referring to what the learner must be able to do to perform a work role competently.

Source: ILO (SED) 2007, UN

• گاهی به معنی نتیجه محور به کار می‌رود و به این

یادگیرندگان ثبت شده باشد. پایگاه داده‌های سوابق ملی یادگیرندگان (NLRD) یک نظام الکترونیکی مدیریت اطلاعات مربوط به چارچوب ملی شایستگی (NQF) است که زیر نظر مسئول صلاحیت‌های آفریقای جنوبی (SAQA) قرار دارد و سوابق صلاحیت‌ها، خرده صلاحیت‌ها، پیشرفت تحصیلی یادگیرندگان، ارگان‌های حرفه‌ای مورد تأیید، مشخصات حرفه‌ای و همه اطلاعات مرتبط مانند ثبت نام و اعتبارگذاری در آن مندرج است.

منبع: سازمان مسئول صلاحیت‌های آفریقای جنوبی (SAQA)، ۲۰۱۳.

19. National qualification

۱۹. صلاحیت ملی

• A qualification that is defined by nationally promulgated training regulations and is created by combining units of competency into groups that correspond to meaningful job roles in the workplace and aligning these with a national qualifications framework, in this case PTQF.

Source: TESDA 2010, Philippines

• صلاحیتی که در مقررات اعلام شده ملی تعریف شده است و واحدهای شایستگی در ترکیب با یکدیگر به صورت گروه‌هایی درآمده‌اند که به نقش‌های شغلی معنی دار در محیط کار مرتبط هستند. همه این‌ها با یک چارچوب صلاحیت‌های ملی هماهنگ شده‌اند که در این تعریف چارچوب صلاحیت‌های فنی و حرفه‌ای فیلیپین (PTQF) مدنظر است.

منبع: سازمان مسئول آموزش فنی و توسعه مهارت (TESDA)، فیلیپین، ۲۰۱۰.

20. Level of qualification

۲۰. سطح صلاحیت

• The term covers two aspects: level of attainment in formal education and training, recognised in a qualification system or in a qualification framework, or level of proficiency acquired through education and training, work experience or in non-formal/informal/ settings.

undertaken by the Verifier & Process or System Verification – ensures a systematic process is established and procedures are followed.

Source: NCVER 2013, Australia

• فرایندی که با آن روایی فرایند سنجش تضمین می‌شود (برای مثال، رسیدگی‌ها و توازن‌ها در نظام سنجش برای اینکه اطمینان حاصل شود، آنچه باید هنگام سنجش افراد روی دهد، روی می‌دهد). هدف اصلی از سنجش تضمین کیفیت است، اطمینان از اینکه افراد در مکان‌های متفاوت با شیوه‌های یکسان و با تفسیرهای مشترک از استانداردها سنجش می‌شوند. دو سطح راستی آزمایی وجود دارد:

راستی آزمایی فردی (یا فنی): در این سطح، شایستگی کارمند از طریق بررسی سنجش‌های انجام شده توسط راستی آزما مشخص می‌شود.

راستی آزمایی فرایندی یا سیستمی: که اطمینان حاصل می‌کند، فرایند سیستمی پیاده شده و رویه‌های کاری رعایت شده‌اند.

منبع: مرکز ملی مطالعات آموزش حرفه‌ای (NCVER)، استرالیا، ۲۰۱۳.

24. Validation of learning outcomes

۲۴. رواسازی نتایج یادگیری

• Confirmation by a competent body that learning outcomes (knowledge, skills and/or competences) acquired by an individual in a formal, non-formal or informal setting have been assessed against predefined criteria and are compliant with the requirements of a validation standard. Validation typically leads to certification.

Source: CEDEFOP 2008, Europe

• تأیید یک ارگان صاحب صلاحیت مبنی بر اینکه نتایج یادگیری (دانش، مهارت‌ها و یا شایستگی‌های کسب شده) توسط یک فرد از طریق محیط رسمی، غیررسمی یا سازمان نایافته برحسب معیارهای از پیش تعیین شده سنجیده شد و منطبق با ضرورت‌های یک استاندارد رواسازی است. رواسازی به‌طور معمول به گواهی‌نامه ختم می‌شود.

منبع: مرکز توسعه آموزش حرفه‌ای اروپا (CEDEFOP)، ۲۰۰۸.

مفهوم است که صلاحیت‌ها بیان‌کننده روشن‌چیزی هستند که یادگیرنده باید بداند یا قادر باشد انجام دهد. گاهی «شایستگی» به شایستگی حرفه‌ای برمی‌گردد، به این معنی که نوع خاصی از نتیجه است که یادگیرنده باید قادر به انجام آن باشد تا نقش خود را در شغل مربوطه با شایستگی ایفا کند.

منبع: سازمان بین‌المللی کار (SED)، سازمان ملل متحد، ۲۰۰۷.

22. Accreditation of an education or training program

۲۲. اعتبارگذاری برنامه آموزش یا تربیت حرفه‌ای

• A process of quality assurance through which accredited status is granted to a programme of education or training, showing it has been approved by the relevant legislative or professional authorities by having met predetermined standards.

Source: CEDEFOP 2008, Europe

• فرایند تضمین کیفیت که از طریق آن به یک برنامه تحصیلی یا آموزشی اعتبار داده و نشان می‌دهد که وجود استانداردهای تعیین شده، به‌وسیله مسئولان مقرر در قانون یا مسئولان حرفه‌ای تأیید شده است.

منبع: مرکز توسعه آموزش حرفه‌ای اروپا (CEDEFOP)، ۲۰۰۸.

23. Validation

۲۳. رواسازی

• The process by which the validity of the assessment process is ensured (i.e. the checks and balances in the assessment system to ensure that what should happen when people are assessed, does happen). Its primary purpose is quality assurance, confirming that people in different places are assessed in the same way, with a common interpretation of the standards. There are two levels of verification: Individual (or technical) Verification – ensures employee competence by checking individual assessments

کرده است، و امکان دارد به اعطای جایگاه یا اعتبار در یک موضوع درسی یا پودمان منجر شود. حتی ممکن است به یک صلاحیت کامل در بخش آموزش و تربیت حرفه‌ای بیانجامد.
منبع: مرکز ملی مطالعات آموزش حرفه‌ای (NCVER)، استرالیا، ۲۰۱۳.

• The process in which the individual's previous learning outside the formal system which contributes to the achievement of current competency/ies can be assessed against the relevant unit of competency and given recognition through the issuance of appropriate certificate.

Source: TESDA 2010, Philippines

• فرایندی که از آن طریق یادگیری‌های قبلی فرد که خارج از نظام رسمی کسب شده و شایستگی یا شایستگی‌های وی را نشان می‌دهد، برحسب واحد شایستگی مربوطه سنجش و با صدور گواهی‌نامه مناسب به رسمیت شناخته می‌شود.
منبع: سازمان مسئول آموزش فنی و توسعه مهارت (TESDA)، فیلیپین، ۲۰۱۰.

• The principles and processes through which the prior knowledge and skills of a person are made visible, mediated and assessed for the purposes of alternative access and admission, recognition and certification, or further learning and development.

Source: SAQA 2013, South Africa

• اصول و فرایندهایی که از طریق آن‌ها دانش و مهارت‌های فرد به منظور معادل‌سازی، تأیید، پذیرش و گواهی یا برای ادامه تحصیل و خودسازی، قابل مشاهده، بررسی و سنجش می‌شود.
منبع: سازمان مسئول صلاحیت‌های آفریقای جنوبی (SAQA)، ۲۰۱۳.

• Acknowledgment through evaluation of a person's skills and knowledge acquired through previous training, work or life experience, which may be used to grant credits.

Source: SADC 2011, Southern Africa

• Validation of competences: The process of assessing and recognising educational and training content, knowledge, skills and competences acquired during a specific learning and/or training experience.

Source: EU Commission LLP 2007-2013, Europe

• **رواسازی شایستگی‌ها:** فرایند سنجش و به رسمیت شناختن محتوای آموزشی و تربیت، دانش، مهارت‌ها و شایستگی کسب شده در طول یک تجربه یادگیری و یا تربیتی.
منبع: کمیسیون اتحادیه اروپا، برنامه‌های مادام‌العمر (LLP)، ۲۰۰۷-۲۰۱۳.

25. Recognition of prior learning (RPL)

۲۵. پذیرش یادگیری‌های پیشین

• An assessment process that assesses the individual's non-formal and informal learning to determine the extent to which that individual has achieved the required learning or competency outcomes; May also be referred to as: Accreditation of prior learning; Validation of informal/non formal learning.

Source: UNEVOC/NCVER 2009

• فرایند نوعی سنجش که یادگیری‌های غیررسمی و سازمان نایافته فرد را اندازه‌گیری می‌کند تا مشخص شود تا چه میزان به نتایج یادگیری‌ها و شایستگی‌ها دست یافته است.

منبع: مرکز بین‌المللی تربیت و آموزش حرفه‌ای (UNEVOC)/ مرکز ملی مطالعات آموزش حرفه‌ای (NCVER)، ۲۰۰۹.

• The acknowledgement of a person's skills and knowledge acquired through previous training, work or life experience, which may be used to grant status or credit in a subject or module. It can lead to a full qualification in the VET sector.

Source: NCVER 2013, Australia

• تأیید مهارت‌ها و دانش فرد که از طریق یادگیری‌های قبلی، کار یا تجربیات زندگی کسب

the type of education or skills is not appropriate for the current job, but the level of education or skills matches the requirements of the job) or geographical (where the workers with types and levels of skills or education required are based in a country or region different from where such skills are needed).

Source: EU commission (Skills panorama) 2015, Europe

• موقعیتی در بازار کار که سطح مهارت‌های افراد با سطح مهارت‌های مورد نیاز در مشاغل هم‌هنگ نیست.

ناهم‌هنگی ممکن است عمودی باشد (سطح مهارت‌ها یا آموزش بیشتر یا کمتر از سطح مهارت یا آموزش لازم برای تصدی یک شغل باشد)؛ یا ممکن است افقی باشد (یعنی نوع آموزش یا مهارت‌ها برای شغل موجود مناسب نباشد، اما سطح آن‌ها با مهارت‌ها و آموزش مورد نیاز هم‌هنگ باشد)، یا ممکن است جغرافیایی باشد (یعنی نوع و سطح مهارت‌ها یا آموزش کارگران با سطح و نوع مهارت‌ها و آموزش مورد نیاز در یک کشور یا منطقه دیگر تناسب نداشته باشد).

منبع: کمیسیون اتحادیه اروپا (مهارت‌های پانوراما)، ۲۰۱۵.

27. Performance criteria

۲۷. معیارهای عملکرد

• The part of a unit of competency specifies the required level of performance to be demonstrated by learners to be deemed competent.

Source: NCVER 2013, Australia

• بخشی از یک واحد شایستگی که مشخص کننده سطح مورد نیاز عملکردی است که باید توسط یادگیرنده انجام شود تا به عنوان شایسته شناخته شود.

منبع: مرکز ملی مطالعات آموزش حرفه‌ای (NCVER)، استرالیا، ۲۰۱۳.

28. School to work transition (STW)

۲۸. انتقال از مدرسه به کار

• The process of transferring from school to the workforce or further study. (May also

• تأیید فرد از طریق ارزشیابی مهارت‌ها و دانش وی که در آموزش، کار یا تجربیات قبلی کسب کرده است، و امکان دارد با استناد به آن‌ها به او واحد درسی داده شود.

منبع: اجتماع توسعه آفریقای جنوبی (SADC)، ۲۰۱۱.

• Acknowledgement of the knowledge and skills that an individual has acquired in previous training and work or through experience.

Source: ILO 2006, UN

• تأیید دانش و مهارت‌هایی که فرد در آموزش‌ها، کار و تجربیات قبلی خود به دست آورده است.

منبع: سازمان بین‌المللی کار، سازمان ملل متحد، ۲۰۰۶.

• The process of recognising previous learning (often experiential) towards gaining a qualification.

Source: ILO (SED) 2007, UN

• فرایند تأیید یادگیری‌های پیشین فرد (غالباً تجربی) برای دریافت یک صلاحیت.

منبع: سازمان بین‌المللی کار، سازمان ملل متحد، ۲۰۰۶.

26. Skill mismatch

۲۶. ناهم‌هنگی مهارت‌ها (ناجایی شغلی)

• Situation of imbalance in which the level or type of skills available does not correspond to labour market needs.

Source: CEDEFOP 2014, Europe

• موقعیتی ناهم‌هنگ که در آن سطح یا نوع مهارت‌های موجود با نیازهای بازار کار تطابق ندارد.

منبع: مرکز توسعه آموزش حرفه‌ای اروپا (CEDEFOP)، ۲۰۱۴.

• Situation in the labour market where the level of skills of individuals does not match the level of skills required in the jobs (see Gap, Overskilling, Underskilling, Overqualification, Underqualification). Mismatches could be vertical (when the level of skills or education is more or less than the level of skills or education required to perform a job), horizontal (when

(Similar definition used by governments of Tasmania and Queensland)

Source: Wahba 2013, Global

• فرایندی نظام‌دار، مستقل و مستند برای رسیدن به شواهدی که مشخص کند، فعالیت‌ها و نتایج مربوط به آموزش و تربیت فنی و حرفه‌ای با استانداردهای چارچوب مهارت‌آموزی کیفی منطبق است.

منبع: وحبا، مصر، ۲۰۱۳.

• This term refers to the process to review the practice against documented procedure.

Source: TESDA 2010, Philippines

• این واژه به فرایندی اطلاق می‌شود که عمل را برحسب رویه‌های کاری مستند بررسی می‌کند.

منبع: سازمان مسئول آموزش فنی و توسعه مهارت، فیلیپین (TESDA)، ۲۰۱۰.

• An independent, objective assurance activity designed to add value and improve an organization's operations. It helps an organization accomplish its objectives by bringing a systematic, disciplined approach to assess and improve the effectiveness of risk management, control and governance processes.

Source: OECD 2010

• فعالیتی اطمینان‌بخش برای ارزش دادن و اصلاح عملیات سازمان. این فعالیت به سازمان کمک می‌کند، از طریق ایجاد نگرشی نظام‌دار و منضبط برای اصلاح اثرگذاری مدیریت ریسک، کنترل و فرایند مدیریتی به هدف‌های خود دست یابد.

منبع: سازمان همکاری‌های اقتصادی و توسعه (OECD)، ۲۰۱۰.

be referred to as: School to work transition (USA); Transition from school to work (AUS); Entry into working life.)

Source: NCVER 2013, Australia

• فرایند انتقال از مدرسه به عنوان نیروی کار یا برای ادامه تحصیل. (ممکن است به صورت انتقال از مدرسه به کار (ایالات متحده آمریکا)، انتقال از مدرسه به کار (استرالیا) و ورود به زندگی کاری نیز نامیده شود).

منبع: مرکز ملی مطالعات آموزش حرفه‌ای (NCVER)، استرالیا، ۲۰۱۳.

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

Source: EU commission (Skills panorama) 2015, Europe

• فرایند حرکت از آموزش و تربیت به اشتغال که شامل مدتی می‌شود که این تغییر اتفاق می‌افتد.

منبع: کمیسیون اتحادیه اروپا (مهارت‌های پانوراما)، ۲۰۱۵.

29. Active learning

۲۹. یادگیری فعال

• Learning driven primarily by the learner, with the instructor acting as a facilitator. (Definition also used by the KEBS (Kenya))

Source: Wahba 2013, Global

• نوعی از یادگیری که به طور عمد به فعالیت یادگیرنده انجام می‌شود و مربی تنها نقش تسهیل کننده دارد (این تعریف توسط کنیا نیز به کار می‌رود).

منبع: وحبا، مصر، ۲۰۱۳.

30. Audit

۳۰. ممیزی

• A systematic, independent and documented process for obtaining evidence to determine whether the activities and related outcomes of a TVET Institution comply with the Quality Training Framework Standards.