



Accelerated learning programme

برنامه یادگیری شتاب دار

- نوعی از برنامه آموزش یا مهارت آموزی که در آن پیشرفت یادگیری کارورزان/ دانش آموزان با سرعت بیشتری از حد معمول انجام می شود.

منبع: و حبا ۲۰۱۳، مصر

Accelerated training

مهارت آموزی شتاب دار

- دوره‌ای از آموزش یا بازآموزی فشرده حرفه‌ای که افراد را قادر می‌سازد صلاحیت‌های لازم را به‌منظور ورود به یک حرفه در سطح مورد تقاضا در زمان کوتاه‌تری از زمان معمول کسب کنند.

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

Acceleration

شتاب

- پیشرفت تحصیلی از طریق یک برنامه تربیتی یا آموزشی با سرعتی بیشتر از حد متداول.

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

Access and equity

دسترسی و تساوی

● سیاست یا یک سری از مقرراتی که از طریق آن اطمینان حاصل شود تربیت و آموزش حرفه‌ای نسبت به نیازهای آموزشی همه اعضای یک جامعه پاسخگو است.

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

● سیاست‌ها یا مجموعه‌ای از راهبردهایی که تربیت و آموزش حرفه‌ای را در دسترس همه اعضای یک گروه یا انجمن، به خصوص گروه‌هایی که به طور سنتی کمتر مورد توجه بوده‌اند قرار می‌دهد تا مشارکت آنها را افزایش دهد و نتایج بهتری را در عملکرد ایشان ایجاد کند.

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

● سیاست‌ها یا یک مجموعه از راهبردهایی که آموزش و تربیت فنی و حرفه‌ای را در دسترس همه اعضای یک گروه یا انجمن، به خصوص گروه‌هایی که به طور سنتی کمتر مورد توجه قرار داشته‌اند، مانند زنان، افراد بومی، معلولین، افرادی با زمینه زبان‌های غیرانگلیسی و افرادی از روستاها و مکان‌های دورافتاده قرار می‌دهد تا مشارکت آنها را افزایش دهد و نتایج عملکرد آنها را بهبود بخشد.

منبع: وحبا ۲۰۱۳، مصر

Access course

دوره دسترسی

● دوره آمادگی، پیش حرفه‌ای یا واسطه که دانش‌آموزان را برای ادامه تحصیل یا آموزش آماده می‌کند. دوره‌های دسترسی به‌ویژه برای مهاجران، دانش‌آموزان خارجی و بزرگسالانی که داوطلب ورود دوباره به نیروی کار هستند برگزار می‌شود.

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

Access program

برنامه دسترسی

● برنامه‌ای که از طریق آموزش پیش حرفه‌ای، حمایت و کمک لازم را در اختیار آن دسته از جویندگان کار که با محدودیت اشتغال مهارتی مواجه هستند قرار می‌دهد تا بتوانند وارد برنامه کارآموزی استرالیا شده و آن را به پایان برسانند.

منبع: مرکز ملی مطالعات آموزش حرفه‌ای ۲۰۱۳، استرالیا

● برنامه‌ای که آموزش قبل از کارورزی و کارآموزی را برای کسانی تدارک می‌بیند که به عنوان بیکار ثبت نام کرده‌اند و در بازار کار محروم محسوب شده و احتیاج به آموزش اولیه دارند تا بتوانند به طور موفقیت‌آمیز در برنامه‌های کارورزی و کارآموزی شرکت کنند.

منبع: وحبای۲۰۱۳، مصر

Access to education and training

دسترسی به تحصیل و آموزش

● شرایط، وضعیت یا الزاماتی (مانند صلاحیت، سطح تحصیل، مهارت یا تجارب کاری و غیره) که بر پذیرش در مؤسسه‌ها یا برنامه‌های تحصیلی و آموزشی یا مشارکت در آنها حاکم است.

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

Accountability

پاسخگویی

● الزام به اثبات و نشان دادن انجام یک فعالیت طبق مقررات توافق شده و استانداردهای مرتبط، یا گزارش واقعی و دقیق از نتایج عملکرد بر اساس نقش‌های مقرر و/یا برنامه‌های تعیین شده.

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

● الزام به اینکه نشان داده شود کار بر طبق مقررات مورد توافق و استانداردهای مرتبط انجام شده است، یا ارائه گزارش واقعی و دقیق از نتایج عملکرد بر اساس نقش‌های حاکم و/یا طرح‌ها و برنامه‌ها. این امر نیازمند نمایش دقیق و حتی قابل دفاع از جنبه قانونی است تا ثابت شود که کار مطابق بندهای قرارداد صورت گرفته است.

منبع: سازمان همکاری‌های اقتصادی و توسعه (OECD) ۲۰۱۰

Accreditation

اعتبارگذاری

● اطمینان از اینکه برنامه‌ها، مواد و مؤسسه‌ها، چه در حیطه قانون عمومی یا تحت مقررات خصوصی، دارای استانداردهای قانونی مربوطه هستند.

منبع: یونسکو ۱۹۸۴ سازمان ملل متحد

● شناسایی و تأیید رسمی دوره‌ها، برنامه‌ها و مؤسسه‌های مهارت‌آموزی.

منبع: سازمان بین‌المللی کار (ILO)، ۲۰۰۶ سازمان ملل متحد

● شناسایی رسمی یک دوره توسط یک هیئت اعتبار‌گذاری (این تعریف توسط TAC (استرالیا) نیز به کار رفته است).

منبع: وحبا ۲۰۱۳، مصر

● شناسایی رسمی دوره تربیت و آموزش حرفه‌ای به‌وسیله هیئت اعتبار‌گذاری ایالت یا کشور، براساس استانداردهای چهارچوب آموزش کیفی استرالیا (AQTF) از جانب هیئت ثبت و اعتبار‌گذاری ایالتی و کشوری.

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

● فرآیندی که به‌وسیله آن یک دوره یا برنامه آموزشی به‌طور رسمی شناخته شده و مورد تأیید قرار می‌گیرد.

منبع: یونسکو / مرکز ملی مطالعات آموزش حرفه‌ای NCVR

Accreditation of an education or training program

اعتبار‌گذاری برنامه‌های تربیتی یا آموزشی

● فرآیند تضمین کیفیت که از طریق آن شان اعتبار به یک برنامه تحصیلی یا آموزشی اعطا می‌شود و نشان می‌دهد که وجود استانداردهای تعیین شده، به وسیله مسئولین مقرر در قانون یا مسئولین حرفه‌ای، تأیید شده است.

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

Accredited learning

یادگیری معتبر

● یادگیری منجر به یک صلاحیت پذیرفته شده.

منبع: کمیسیون اتحادیه اروپا (AL) ۲۰۱۰، اروپا

Achievement

پیشرفت

● کسب یک مهارت، پودمان، واحد یا مدرک مربوط به یک دوره رسمی پذیرفته شده.

منبع: کمیسیون اتحادیه اروپا (AL) ۲۰۱۰، اروپا

Action learning

یادگیری عملی

● یادگیری از طریق روبرو شدن با مشکلات واقعی، اعمال راه حل و بررسی و مرور [نتایج به منظور تقویت] فرآیند یادگیری. این تعریف توسط NCETA استرالیا نیز به کار می‌رود.

منبع: وحبا ۲۰۱۳، مصر

Active labour-market policy

سیاست بازار کار فعال

● برنامه‌های دخالت دولت در بازار کار به منظور کمک به کارایی بیکاران که بیشتر از پروژه‌های عمومی کار الگو گرفته است که برای مبارزه با بیکاری وسیع دنیای توسعه یافته بین دو جنگ جهانی اول و دوم طراحی شده بود.

منبع: وحبا ۲۰۱۳، مصر

Active labour-market programme

برنامه بازار کار فعال

● برنامه‌ای که برای افزایش تعداد افراد شاغل یا اصلاح وضعیت اشتغال در یک گروه هدف طراحی شده باشد؛ مانند پرداخت یارانه به کسب و کارهایی که افرادی با سابقه بیکاری طولانی را استخدام کنند.

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

Active learning

یادگیری فعال

● نوعی از یادگیری که به طور عمده با فعالیت یادگیرنده انجام می‌شود و مربی تنها نقش تسهیل کننده را به عهده دارد (این تعریف توسط KEBS کنیا نیز به کار می‌رود).

منبع: وحبا ۲۰۱۳، مصر

Admission criteria

ضوابط پذیرش

● الزام‌هایی مانند صلاحیت‌های تحصیلی، دانش، مهارت یا تجربه برای ورود به یک دوره خاص. (این تعریف توسط دولت کوئینزلند نیز استفاده می‌شود).

منبع: وحبا ۲۰۱۳، مصر

• هر فردی که ۱۶ سال یا بیشتر سن داشته و تحصیلات آغازین خود را پشت سر گذاشته باشد. توضیح: این یک تعریف عملی برای اهداف اتحادیه اروپا و بر این اصل استوار است که سن قانونی در برخی از کشورهای اتحادیه اروپا، برای مثال در اسکاتلند ۱۶ سال است و تحقیقات بین‌المللی در مورد سوادآموزی و آموزش حساب به بزرگسالان محدوده سنی ۱۶ تا ۶۰، ۶۴ یا ۶۵ را پوشش می‌دهد.

منبع: کمیسیون اتحادیه اروپا شورای دفاع از منابع طبیعی (NRDC) ۲۰۱۱، اروپا

Adult and community Education (ACE)

آموزش و پرورش بزرگسالان و محلی

• نوعی تربیت و آموزش شامل آموزش عمومی، حرفه‌ای، پایه و آموزش محلی و همچنین برنامه‌هایی برای تفریح، اوقات فراغت و غنی‌سازی شخصی که برای بزرگسالان در نظر گرفته شده است.

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

• آموزش و تربیت خاص بزرگسالان، شامل آموزش عمومی، آموزش محلی و پایه، برنامه‌هایی برای تفریح، اوقات فراغت و غنی‌سازی شخصی. این برنامه‌ها به‌وسیله بخش آموزش بزرگسالان و آموزش کانون‌های اجتماعی (ACE) برگزار می‌شود، که شامل سازمان‌ها و ارائه‌کنندگانی است که آموزش بزرگسالان و کانون‌های اجتماعی و کالج‌های شبانه، مؤسسه‌های آموزش فنی، دانشگاه‌ها (آموزش مستمر) و دانشگاه‌های سن سوم (میانسالان) را ارائه می‌دهند.

منبع: یونسکو/ مرکز ملی مطالعات آموزش حرفه‌ای (NCVER) استرالیا

Adult basic education (ABE)

آموزش پایه بزرگسالان

• آموزش کمکی یا در سطح مدرسه برای بزرگسالان، معمولاً با تأکید بر سوادآموزی، آموزش حساب و مهارت‌های اجتماعی که برای تعامل در گروه‌ها یا اشتغال مورد نیاز است.

منبع: مرکز ملی مطالعات آموزش حرفه‌ای ۲۰۱۳، استرالیا

- برنامه‌ها و خدماتی که برای بهبود عملکرد بزرگسالان در نظر گرفته شده و در سطوح پایین‌تر از کلاس نهم ارائه می‌شود و افراد بر اساس سنجش تأیید شده در آنها شرکت می‌کنند.

منبع: بخش آموزش دانشگاه ویرجینیا (DOE)، ایالات متحده آمریکا

Adult education

آموزش بزرگسالان

- آموزش و پرورش برای بهبود صلاحیت‌های فنی و حرفه‌ای افرادی که از دید جامعه‌ای که به آن تعلق دارند بزرگسال محسوب می‌شوند و بیش از آن برای توسعه توانایی‌ها و تقویت دانش ایشان با هدف تکمیل یکی از سطوح آموزش رسمی یا کسب دانش، مهارت و شایستگی‌هایی در یک رشته جدید یا نو کردن و به روز کردن دانش ایشان در یک رشته خاص. این شامل آموزش مادام‌العمر یا «شانس دوم آموزش» نیز می‌باشد.

منبع: مؤسسه آمار یونسکو (UIS) ۲۰۱۳، سازمان ملل

- آموزش عمومی یا حرفه‌ای که برای بزرگسالان بعد از آموزش و تربیت اولیه با مقاصد حرفه‌ای و/یا شخصی صورت می‌گیرد و اهداف آن عبارت است از:

- مهیا کردن آموزش عمومی برای بزرگسالان در موضوعات مورد علاقه آنها (برای مثال در دانشگاه‌های باز [آزاد])؛
- فراهم آوردن یادگیری جبرانی در مهارت‌های پایه که افراد قبلاً در آموزش و تربیت اولیه خود کسب نکرده‌اند (مانند سوادآموزی و آموزش حساب) و از این طریق؛
- ایجاد دسترسی به صلاحیت‌هایی که به دلایل مختلف در نظام آموزش و تربیت اولیه گذرانده نشده؛
- کسب، بهبود یا به روز کردن دانش، مهارت‌ها یا شایستگی‌ها در یک رشته خاص: این همان آموزش و تربیت مستمر است.

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

- برنامه‌های آموزش که برای بزرگسالان طراحی شده، اغلب بخشی از رویکردی از آموزش و پرورش است که با زندگی و تجربیات یادگیرنده سر و کار دارد، یادگیرنده‌ها را در برنامه‌ریزی فعالیت‌های یادگیری درگیر می‌کند و یادگیری را در گروه‌ها و با روش خود هدایتی تشویق می‌کند.

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

- برنامه‌های آموزش که برای بزرگسالان طراحی شده، اغلب بخشی از رویکردی از آموزش و پرورش است که با زندگی و تجربیات یادگیرنده سر و کار دارد.

منبع: سازمان بین‌المللی کار ۲۰۰۶، سازمان ملل متحد

Adult education and training (AET)

تربیت و آموزش بزرگسالان

- یادگیری و آموزشی که بزرگسالان در آن شرکت می‌کنند و شامل یادگیری رسمی، غیررسمی و سازمان‌نایافته است و برای بهبود دانش و مهارت‌ها و به منظور توسعه شخصی، یادگیری بیشتر و/یا اشتغال انجام می‌شود.

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

Adult learner

یادگیرنده بزرگسال

- یادگیرنده‌ای که در آموزش بزرگسالان شرکت می‌کند.

منبع: کمیسیون اتحادیه اروپا ۲۰۰۷-۲۰۱۳، اروپا

Adult learning

یادگیری بزرگسالان

- فرآیندهایی که به وسیله آنها بزرگسالان می‌آموزند و بر دانش و مهارت‌های قبلی خود می‌افزایند.

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

- همه محدوده فعالیت‌های یادگیری رسمی، غیر رسمی و سازمان‌نایافته که بزرگسالان پس از یک وقفه زمانی از پایان تربیت و آموزش آغازین در آن شرکت می‌کنند و منجر به کسب دانش و مهارت‌های جدید می‌شود.

توضیح: این نوع از آموزش شامل سطح دانشگاه یا آموزش عالی که پس از یک وقفه زمانی در آن شرکت می‌کنند نیز می‌باشد (به غیر از مرخصی تحصیلی). (توضیح: این یک تعریف عملی برای اتحادیه اروپا است؛ تعریف کامل در فرهنگ لغت همه انواع آموزش عالی را در بر می‌گیرد).

منبع: کمیسیون اتحادیه اروپا ۲۰۱۰، اروپا

Adult literacy and numeracy

سواد خواندن و نوشتن و حساب کردن

- توانایی بزرگسالان برای خواندن، نوشتن و استفاده از اعداد و اطلاعات عددی.

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

Alternance learning

یادگیری تناوبی

- شیوه‌ای از تربیت و آموزش که دوره یک مؤسسه تربیتی یا مرکز آموزشی را با محل کار تلفیق می‌کند. طرح نوبتی آموزش و کار می‌تواند به صورت هفتگی، ماهیانه، یا سالیانه صورت گیرد. بسته به وضعیت کشوری که آموزش در آن انجام می‌شود، شرکت‌کنندگان براساس قراردادهایی به کارفرما معرفی می‌شوند و/یا پاداشی را دریافت می‌کنند.
منبع: مرکز توسعه آموزش حرفه‌ای اروپا (CEDEFOP) ۲۰۰۸، اروپا
- یادگیری تناوبی ۲: نظام آموزش حرفه‌ای که آموزش رسمی را از طریق آموزش در محل کار با تجربه کاری ادغام می‌کند.

Andragogy

آنراگوژی (علم آموزش بزرگسال)

- یک سلسله اصول مربوط به یادگیری بزرگسالان، شامل:
 - ۱- نیاز یادگیرنده به دانستن؛
 - ۲- خود پنداری یادگیرنده؛
 - ۳- تجربیات قبلی یادگیرنده؛
 - ۴- آمادگی برای یادگیری؛
 - ۵- آشنایی با یادگیری؛
 - ۶- انگیزه یادگیری.

منبع: سازمان همکاری اقتصادی و توسعه (OECD) ۲۰۱۳

- هنر و علم کمک به بزرگسالان برای یادگیری.

منبع: انجمن پژوهش تربیت و آموزش حرفه‌ای استرالیا (AVETRA) ۲۰۰۲، استرالیا

Apprentice

شاگرد - کارآموز

- فردی که برای شغلی تأیید شده و مرتبط با یک مؤسسه اقتصادی، برای مدت زمانی که در قرارداد مؤسسه اقتصادی معین شده تحت آموزش قرار می‌گیرد.
منبع: سازمان مسئول آموزش فنی و توسعه مهارت فیلیپین (TESDA) ۲۰۱۰، فیلیپین

● یک آموزشگیر (جوان) که با تلفیقی از تجربه کاری و تربیت و آموزش رسمی برای ورود به یک حرفه نتایج یادگیری مشخصی را کسب می کند.

منبع: وزارت کار اردن ۲۰۰۵

Apprentice absorption rate

نرخ جذب کارآموز

● نسبت (درصد) کل تعداد کارآموزان جذب شده در مشاغل به کل تعداد کارآموزان فارغ التحصیل.
منبع: سازمان مسئول آموزش فنی و توسعه مهارت فیلیپین (TESDA) ۲۰۱۰، فیلیپین

Apprenticeable occupation

حرفه های دارای کارآموزی

● حرفه هایی که برای آنها به صورت رسمی، معمولاً از طریق قانون، کارآموزی تصویب شده است.
منبع: مرکز ملی مطالعات آموزش حرفه ای (NCVER)، استرالیا

● حرفه هایی که به صورت رسمی توسط یک سازمان سه جانبه تضمین شده و برای کارآموزی تأیید شده باشد.

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

Apprenticeship

کارآموزی

● یک دوره آموزشی بلند مدت که بیشتر به صورت درون سازمانی انجام می شود و طبق قانون یا عرف متعهد به ارائه کارآموزی است، براساس قراردادی کتبی یا شفاهی انجام می گیرد و برای دو طرف تعهداتی را به دنبال دارد.

منبع: یونسکو، ۱۹۸۴، سازمان ملل متحد

● یک نظام آموزشی که معمولاً آموزش درون مؤسسه را از طریق ادغام آموزش حین خدمت و تجربه کاری با یکدیگر ارائه می دهد. مقررات کارآموزی توسط قانون یا عرف تعیین می شود.

منبع: سازمان بین المللی کار (ILO)، ۲۰۰۶ سازمان ملل متحد

● آموزش بلند مدت که از زمان های متناوب بین محل کار و یک مؤسسه تربیتی یا مرکز آموزشی تشکیل شده است. کارآموز بر اساس یک قرارداد به کارفرما مرتبط است و پاداشی را دریافت می کند (مزد یا شهریه). کارفرما مسئولیت فراهم کردن آموزش را به عهده دارد که به یک حرفه خاص منجر شود.

منبع: مرکز توسعه آموزش حرفه ای (CEDEFOP) ۲۰۰۸، اروپا

● یک برنامه آمادگی حرفه‌ای ساخت‌یافته و برنامه‌ریزی شده که کارفرما از آن حمایت می‌کند و در آن آموزش نیمه وقت خارج از محیط کار با آموزش ضمن کار و تجربه کاری کنار هم قرار گرفته و به صلاحیت شناخته شده حرفه‌ای یا سطوح بالاتر آموزشی ختم می‌شود. این برنامه حداقل دو سال طول می‌کشد.

منبع: سازمان همکاری اقتصادی و توسعه (OECD)، ۲۰۱۳

● برنامه یادگیری مربوط به پیشه‌ای ثبت شده و رسمی که شامل آزمون آن پیشه نیز می‌شود. منبع: سازمان مسئول صلاحیت‌های آفریقای جنوبی (SAQA)، ۲۰۱۳ آفریقای جنوبی

● یک نظام آموزشی با ضوابط قانونی یا عرفی که آموزش ضمن کار را با تجربه کاری تلفیق کرده و در حالیکه فرد اشتغال همراه با پرداخت دارد، آموزش رسمی خارج از محیط کار را طی می‌کند. بین کارآموز و کارفرما یک قرارداد یا موافقت‌نامه آموزشی حاکم است که تعهداتی را برای هر دو طرف الزامی می‌کند.

منبع: وزارت کار اردن، ۲۰۰۵

Apprenticeship agreement

موافقت‌نامه کارآموزی

● قراردادی که در آن کارفرمایان آینده خود را موظف می‌کنند کارآموزان را آموزش دهند و آنها نیز به نوبه خود شرایط و ضوابط آموزش برای یک حرفه شناخته شده دارای کارآموزی را می‌پذیرند. حقوق، وظایف و مسئولیت‌های هر دو طرف در قرارداد مورد تأکید قرار می‌گیرد.

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

Apprenticeship contract

قرارداد کارآموزی

● توافق شفاهی یا کتبی که کارآموز آینده و کارفرمای احتمالی را مقید به شرایط مشخصی می‌کند.

منبع: مرکز بین‌المللی تربیت و آموزش حرفه‌ای (UNEVOC) / مرکز ملی مطالعات آموزش حرفه‌ای

(NCVER) ۲۰۰۹

Approving authority

مسئول تأیید

● ارگانی که کارآموزی و آموزش‌گیری (traineeship) را به منظور انطباق با قانون مربوط به روابط محل کار ۱۹۹۶ تأیید کرده و تأثیر آموزش را بر مولد بودن زمان صرف شده برای این کارآموزی

و آموزشگیری مشخص می‌کند.

منبع: مرکز ملی مطالعات آموزش حرفه‌ای ۲۰۱۳، استرالیا

● ارگانی که کارآموزی و آموزشگیری (traineeship) را تأیید و تأثیر آموزش را بر مولد بودن زمان صرف شده برای کارآموزی و آموزشگیری تعیین می‌کند.

منبع: وحبا ۲۰۱۳، مصر

Articulation

اتصال - پیوند

● ساختارهایی که سطوح و برنامه‌های آموزش یا آموزش همراه با اشتغال را به هم پیوند زده و حرکت بین برنامه‌ها در سطوح یکسان یا بین آموزش و اشتغال را میسر می‌سازند.

منبع: یونسکو ۱۹۸۴ سازمان ملل متحد

● ترتیبی که حرکت یا پیشرفت دانش‌آموزان یک دوره را به دوره دیگر یا از یک بخش آموزش و تربیت به بخش دیگر تسهیل می‌کند.

منبع: مرکز ملی مطالعات آموزش حرفه‌ای ۲۰۱۳، استرالیا

● فرآیند ایجاد امکان ارتباط بین صلاحیت‌ها و / یا خرده صلاحیت‌ها برای تحرک عمودی، عرضی و مورب یادگیرندگان بین تربیت رسمی و نظام آموزش مهارتی و اتصال آن به دنیای کار.

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

● پیوند فعال بین رشته‌های حرفه‌ای و علمی.

منبع: انجمن توسعه آفریقای جنوبی (SADC) ۲۰۱۱، آفریقای جنوبی

● مکانیزمی که با آن برنامه‌ها به هم پیوند می‌خورند تا دانش‌آموزان را قادر سازد بین سطوح و صلاحیت‌ها و بین تأمین‌کنندگان و بخش‌ها حرکت کنند. اتصال برنامه‌ها نقاط مختلف ورود و خروج را مشخص می‌کند و به صورت پله‌ای یا نردبانی برای استفاده از فرصت‌های یادگیری عمل می‌کند.

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

Assessment

سنجش

● فرآیند مورد استفاده در تشخیص، گردآوری و تفسیر اطلاعات برحسب شایستگی‌های مورد

نیاز در صلاحیت‌ها یا خرده صلاحیت‌ها به منظور قضاوت در مورد دست آوردهای یادگیرنده.

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

● همه روش‌های ارزیابی عملکرد که از طریق گردآوری شواهد و برای مشخص کردن دست‌یابی آموزشگیر، روش‌های آموزش، برنامه‌ها و مؤسسه‌ها به استانداردهای مورد نیاز مورد استفاده قرار می‌گیرد.

منبع: سازمان بین‌المللی کار ۲۰۰۶، سازمان ملل متحد

● فرآیند ارزیابی دانش، کارآمدی، مهارت‌ها و/ یا شایستگی‌های فرد بر حسب معیارهای از قبل تعیین شده.

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

● رویه تضمین کیفیت که چگونگی تدریس و یادگیری را درباره ارائه دهنده و برنامه تربیت و آموزش حرفه‌ای مورد پایش قرار داده و به قضاوت در یک مقیاس درجه بندی شده منجر می‌شود.

منبع: سازمان همکاری اقتصادی و توسعه (OECD) ۲۰۰۹

● فرآیند گردآوری و قضاوت درباره شواهد به منظور مشخص کردن اینکه آیا فرد به استاندارد یا هدف مشخص رسیده یا نه.

منبع: مرکز ملی مطالعات آموزش حرفه‌ای ۲۰۱۳، استرالیا

● مجموعه روش‌ها و فرآیندهایی که برای ارزیابی دستیابی فرد (به دانش، کارآمدی، مهارت‌ها و شایستگی‌ها) به کار می‌رود و معمولاً منجر به یک گواهی‌نامه می‌شود.

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

● راهی برای قضاوت در مورد عملکرد یادگیرنده. روش‌های سنجش شامل: بازخورد معلم؛ نقد گروه‌های همسال؛ کار شفاهی یا کتبی در مورد دوره، جمع‌آوری سوابق و آزمون و امتحان.

منبع: کمیسیون اتحادیه اروپا (AL) ۲۰۱۰، اروپا

● روش‌های اندازه‌گیری پیشرفت یادگیرنده، شامل ارزیابی‌های مورد تأیید ایالت، آزمون‌های تأیید نشده، ارزیابی کارکنان و گزارش شخصی یادگیرندگان.

منبع: دانشکده آموزش و پرورش ویرجینیا ۲۰۱۴، ایالات متحده آمریکا

Assessment body

هیئت سنجش

● یک نهاد تأیید شده یا مأمور به وسیله شورای کیفیت برای انجام ارزیابی نهایی و ارزیابی در

محل برای صلاحیت‌های مشخص، خرده صلاحیت‌ها یا یادگیری قبلی.

شورای کیفیت (QC): یکی از سه شورایی که وظیفه توسعه و مدیریت هر یک از زیر چهارچوب‌های آفریقای جنوبی NQF (چهارچوب صلاحیت‌های ملی) را برای اطمینان از رعایت استانداردهای کیفیت مورد توافق به عهده دارد.

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

Assessment criteria

معیارهای سنجش

● استانداردهایی که برای هدایت یادگیری و سنجش پیشرفت یادگیرنده و/ یا ارزیابی و گواهی شایستگی به کار می‌روند.

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

Assessment guidelines

راهنمای سنجش

● یک جزء تأیید شده از بسته آموزشی که موجب استحکام آن شده و نگرش صنعت را نسبت به سنجش روا، معتبر، قابل اعتماد، منعطف و عادلانه می‌سازد. راهنمای سنجش شامل خلاصه‌ای از نظام سنجش و اطلاعات مربوط به شرایط سنجش کننده، منابع طراحی سنجش و اجرای سنجش می‌باشد.

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

● یک سری از رویه‌های کاری برای دست اندرکاران سنجش که به استحکام سنجش کمک کرده و باعث می‌شود نگرش صنعت نسبت به سنجش روا، معتبر، منعطف و عادلانه باشد. راهنمای سنجش شامل اطلاعاتی در موارد زیر است:

- خلاصه‌ای از نام سنجش

- شرایط سنجش

- منابع طراحی سنجش

- اجرای سنجش

- منابع اطلاعاتی در مورد سنجش

- شواهد مورد نیاز

- چگونه و چه موقع (و با چه فاصله زمانی) سنجش انجام می‌شود.

- چه کسی مسئول سنجش شواهد می‌باشد.

- روش‌های راستی آزمایی

- سنجش چگونه ثبت می‌شود / مستندسازی می‌شود.

منبع: وحبا ۲۰۱۳، مصر

Assessment materials

مواد سنجش

- جزء اختیاری از بسته آموزشی که به عنوان مکمل برای راهنمای سنجش معتبر در صنعت عمل می‌کند و ممکن است به شکل یک نمونه قابل قبول از سنجش باشد و یا به صورت آموزش فعالیت‌های خاص سنجش ارائه شود.

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

Assessment of competence

سنجش شایستگی

- وسایل و ابزارهایی که با آنها شواهد عملکرد جمع‌آوری، با استاندارد مقایسه و در مورد عملکرد قابل قبول، در مورد آنها قضاوت انجام گرفته و به‌طور رسمی ثبت می‌شود. فرد یا شایسته است یا هنوز شایسته نیست. هیچ درجه‌ای وجود ندارد، نمره‌ای داده نمی‌شود و گروه‌بندی در کار نیست زیرا توانایی افراد با استاندارد مقایسه می‌شود نه با یکدیگر.

منبع: وحبا ۲۰۱۳، مصر

Assessment of learning outcomes

سنجش نتایج یادگیری

- ارزشیابی از دستیابی فرد به هدف‌های یادگیری، با استفاده از انواع روش‌های سنجش (کتبی، شفاهی، آزمون‌های عملی / امتحانات، پروژه و بررسی سوابق) در طول یا در پایان برنامه آموزشی. (این تعریف برای طبقه‌بندی استاندارد بین‌المللی آموزش و پرورش [ISCED ۲۰۱۱] نیز به کار می‌رود).

منبع: یونسکو ۱۹۴۸، سازمان ملل متحد

Assessment plan

طرح سنجش

- طرح مربوط به اجرای سنجش یک شاغل، شامل جزئیات چهارچوب توسعه شایستگی مربوطه، انواع شواهد، محدوده‌های مورد تأکید، زمان، محل و وسایلی که با آنها فرآیند سنجش اجرا می‌شود.

منبع: وحبا ۲۰۱۳، مصر

- شیوه‌ای برای گردآوری شواهد مربوط به سنجش، مانند آزمون دانش یا چک لیست عملکرد عملی.

منبع: وحبا ۲۹۱۳، مصر

Assessment validation

معتبر سازی سنجش

- فرآیندی که طی آن سنجش‌گرها برای مقایسه و ارزشیابی روش‌های سنجش، رویه‌های کاری و تصمیم‌های مربوط به استانداردهای شایستگی خود با یکدیگر همکاری می‌کنند تا از کیفیت و انسجام سنجش انجام شده اطمینان پیدا کنند.

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

Assessor

سنجش‌گر - سنجش‌کننده

- فردی که برای اجرای سنجش صلاحیت دارد.

منبع: یونسکو / منبع: مرکز ملی مطالعات آموزش حرفه‌ای (NCVER) ۲۰۰۹

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

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

- 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 (TESDA) ۲۰۱۰، فیلیپین

- 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 یک سنجش رسمی در خصوص شایستگی فرد انجام می‌دهد. سنجش‌گر به‌طور رسمی نتایج سنجش را ثبت کرده و به فرد بازخورد می‌دهد. اولین سنجش رسمی شایستگی فرد را معمولاً ناظر خط / مدیر انجام می‌دهد. افراد دیگر که ممکن است درگیر فرآیند سنجش باشند عبارتند از ناظر شیفت، کنترل‌کننده شیفت، مدرسین مشاغل و رؤسای قسمت‌ها. شناخته‌شده‌ترین سنجش‌ها و راستی‌آزمایی‌ها می‌تواند از بخش‌های زیر تشکیل شده باشد: نیمه تمام است.

منبع: وحبا ۲۹۱۳، مصر

Asynchronous learning

یادگیری غیرهمزمان

● یادگیری غیرهمزمان همان یادگیری است که در زمان‌ها / یا مکان‌های مختلف با استفاده از بستر یادگیری برخط انجام می‌شود. مثال یادگیری غیرهمزمان استفاده از اتاق بحث و پست الکترونیکی برای یادگیری است.

منبع: یادگیری بازار مشترک (COL) ۲۰۱۵

Attendance

حضور

● حضور فیزیکی یادگیرنده در محل آموزش در زمانی که دوره برگزار می‌شود.

منبع: کمیسیون اتحادیه اروپا (AL) ۲۰۱۰، اروپا

Attitude

نگرش

● نگرش عبارت است از طبع و سرشت اکتسابی پایدار و طولانی برای پاسخ به پدیده‌های خاص به شکل معین. نگرش بر اساس اعتقاد و باور (بعد شناختی)، احساسات (بعد عاطفی) و قصد و نیت (بعد شناختی) شکل می‌گیرد.

منبع: کمیسیون اتحادیه اروپا (AL) ۲۰۱۰، اروپا

Attitudes to learning

نگرش نسبت به یادگیری

● انگیزه یادگیری، اولویت‌های یادگیری، اعتماد به نفس در یادگیری، لذت از یادگیری.

منبع: کمیسیون اتحادیه اروپا (AL) ۲۰۱۰، اروپا

Attractiveness of vocational education and training

جذابیت آموزش و تربیت حرفه‌ای

● ظرفیت آموزش و تربیت حرفه‌ای برای:

- تشویق افراد به انتخاب داوطلبانه آموزش و تربیت حرفه‌ای.

- ارائه صلاحیت‌های کیفی که دورنمای شغلی فرد را گسترش می‌دهد.
 - ترغیب کارفرمایان به استخدام دارندگان گواهی‌نامه‌های تربیت و آموزش حرفه‌ای.
- منبع: مرکز توسعه آموزش حرفه‌ای اروپا (CEDEFOP) ۲۰۱۴، اروپا

Audit

بازرسی

- فرآیندی نظام‌دار، مستقل و مستند برای رسیدن به شواهدی که مشخص کند فعالیت‌ها و نتایج مربوط به آموزش و تربیت فنی و حرفه‌ای با استانداردهای چهار چوب مهارت‌آموزی کیفی منطبق است.

منبع: وحبا ۲۹۱۳، مصر

- این واژه به فرآیندی اطلاق می‌شود که عمل را برحسب رویه‌های کاری مستند بررسی می‌کند.

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

- فعالیتی اطمینان بخش برای ارزش دادن و اصلاح عملیات سازمان. این فعالیت به سازمان کمک می‌کند از طریق ایجاد یک نگرش نظام‌دار و منضبط برای اصلاح اثرگذاری مدیریت ریسک، کنترل و فرآیند مدیریت، به اهداف خود دست یابد.

منبع: سازمان همکاری‌های اقتصادی و توسعه (OECD) ۲۰۱۰

Audit plan

طرح بازرسی

- یک طرح کتبی که پیش از اجرای بازرسی تهیه می‌شود و در آن جزئیات فعالیت‌ها مانند کجا باید رفت، چکار باید کرد، چه موقع باید کار انجام شود و چه کسی را باید دید ذکر شده است.

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

Audit report

گزارش بازرسی

- این اصطلاح به نظارت و ثبت یافته‌ها در طول بازرسی اشاره دارد که برای کمک به بازرس در اصلاح سیستم به کار می‌رود.

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

Auditee

بازرسی شونده

- الف - سازمانی که مورد بازرسی قرار می‌گیرد. ب - تعریف مورد استفاده توسط TESDA: این اصطلاح محل یا محل‌ها و فرد یا افرادی را نشان می‌دهد که قرار است بازرسی شوند. منبع: سازمان مسئول آموزش فنی و توسعه مهارت فیلیپین (TESDA) ۲۰۱۰، فیلیپین

Auditors

بازرس

- این اصطلاح به شخصی اطلاق می‌شود که برای بازرسی صلاحیت و مجوز دارد. منبع: سازمان مسئول آموزش فنی و توسعه مهارت فیلیپین (TESDA) ۲۰۱۰، فیلیپین

Awarding body

هیئت یا سازمان صادرکننده صلاحیت‌ها

- هیئت یا سازمانی که صلاحیت‌ها (گواهینامه‌ها، دیپلم‌ها یا عناوین) را صادر می‌کند و به‌طور رسمی نتایج یادگیری (دانش، مهارت‌ها و/ یا شایستگی) فرد را پس از انجام مراحل سنجش و اعتبارگزاری تأیید می‌کند.

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

- یک هیئت یا سازمان دارای مجوز صدور صلاحیت (گواهی‌نامه یا دیپلم) که به‌طور رسمی پیشرفت یک فرد را پس از انجام مراحل سنجش استاندارد تأیید می‌کند.

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



Barriers/obstacles to learning

موانع / سدهای یادگیری

● عوامل موقعیتی (زندگی روزانه)، مؤسساتی (قواعد و رویه‌های کاری)، شخصیتی (نگرش نسبت به یادگیری) و/یا مالی که مانع شرکت در برنامه‌ها و فعالیت‌های یادگیری می‌شوند یا از این گونه فعالیت‌ها جلوگیری می‌کنند و یا فرد را از قبول آموزش منصرف می‌کنند.

منبع: کمیسیون اتحادیه اروپا (AL) ۲۰۱۰، اروپا

Basic education

آموزش و پرورش پایه

● همه محدوده فعالیت‌های آموزشی که در زمینه‌های متفاوت اتفاق می‌افتد و هدف آن برآوردن نیازهای اساسی افراد می‌باشد به صورتی که در اعلامیه جهانی آموزش و پرورش برای همه (تایلند، ۱۹۹۰) تعریف شده است. طبق استاندارد ISCED، آموزش و پرورش پایه از آموزش ابتدایی (اولین مرحله آموزش و پرورش پایه) و دوره اول آموزش متوسطه (مرحله دوم) تشکیل می‌شود. همچنین حیطة وسیعی از فعالیت‌های غیر رسمی و خارج از برنامه عمومی و خصوصی افراد را شامل می‌شود که به منظور پاسخگویی به نیازهای یادگیری افراد در همه سنین انجام می‌شود.

منبع: یونسکو، مؤسسه آمار (UIS) سازمان ملل متحد

● آموزش و تربیتی که در مدارس ابتدایی و متوسطه و همچنین آنچه در آموزش بزرگسالان و مراکز آموزشی اتفاق می‌افتد.

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

● مفهوم این اصطلاح مشابه «مهارت‌های پایه» یا «سوادآموزی و آموزش حساب» است، اما با تأکید اولیه بر آموزش و پرورش به عبارت دیگر به جای سوادآموزی و آموزش حساب به عنوان مهارت، از یک برنامه وسیع درسی استفاده می‌شود.

منبع: کمیسیون اتحادیه اروپا (AL) ۲۰۱۰، اروپا

Basic skills

مهارت‌های پایه

● مهارت‌هایی که برای زندگی در جامعه معاصر مورد نیاز است، مانند شنیدن، صحبت کردن، خواندن، نوشتن و ریاضیات.

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

● مهارت‌های اساسی که پایه یادگیری‌های بعدی است یا برای اشتغال اهمیت دارد. مهارت‌ها و شایستگی‌های مورد نیاز برای تعامل در جامعه معاصر شامل گوش دادن، صحبت کردن، خواندن، نوشتن و حساب کردن.

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

Benchmarking

محک زنی

● فرآیند مقایسه عملکرد، فعالیت‌ها و رویه‌های کاری یک سازمان با سازمان‌های پیشرو در همان زمینه یا زمینه‌های متفاوت، به منظور شناسایی نواحی که احتیاج به اصلاح دارند.

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

● فرآیند مقایسه روش‌های بهینه یک سازمان یا یک شرکت با سایر سازمان‌ها و شرکت‌ها با استفاده از معیارهای عینی و ذهنی. این فرآیند برنامه‌ها و جایگاه‌های سازمان‌های نمونه رقیب را با برنامه‌ها و جایگاه‌های شرکت مورد بررسی مقایسه می‌کند و نتیجه این مقایسه را به عنوان نقاط مرجع برای شکل دادن به تصمیمات و تبیین اهداف سازمان مورد استفاده قرار می‌دهد. مقایسه چگونگی انجام یک فعالیت خاص در سازمان یا شرکت مورد بررسی با روش‌های رقیب یا سازمان‌های دیگر که همان فعالیت را انجام می‌دهند، راهی است برای شناسایی بهترین روش برای کاهش هزینه‌ها، کم کردن معایب، افزایش کیفیت یا بهبود نتایج که به اعتبار آن شرکت یا سازمان منجر می‌شود.

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

● کارهایی که ما را قادر می‌سازد تفاوت‌های قابل درک و مفید دوجانبه در مورد ارزش مقایسه‌ای صلاحیت‌ها انجام دهیم.

منبع: انجمن توسعه آفریقای جنوبی (SADC) ۲۰۱۱، آفریقای جنوبی

Benefits of education and training

سودمندی‌های آموزش و تربیت

● ارزش افزوده آموزش و تربیت مرتبط با اقتصاد اجتماعی.

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

Best practice

عمل بهینه

● فعالیت‌های مدیریتی و فرآیندهای کاری که به عملکرد برجسته یا ارزشمند منتهی می‌شود و به نمونه‌ای برای دیگران تبدیل می‌گردد.

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

Blended learning

یادگیری آمیخته

● این اصطلاح به معنی آمیخته‌ای از مهارت آموزشی برخط (اینترنتی) و آموزش کارگاهی تحت نظارت است که در آن تئوری‌های دانشی از طریق اینترنت آموخته می‌شود و کارگاه‌های تحت نظارت به صورت حضوری برگزار می‌گردد.

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

● ادغام روش‌ها، تکنیک‌ها و منابع، به ویژه مربوط به یادگیری حضوری و یادگیری از راه دور (شامل منابع الکترونیکی) و اعمال آن به یک محیط آموزش تعاملی. یادگیرندگان باید دسترسی آسان به منابع یادگیری گوناگون داشته باشند تا دانش و مهارت‌هایی را که آموخته‌اند، تحت نظارت و حمایت معلم داخل و خارج کلاس در عمل به کار برند.

منبع: ویکی‌پدیا

● یادگیری آمیخته نوعی از نگرش یاددهی و یادگیری است که ادغام روش‌ها، تکنولوژی‌ها و منابع را برای بهبود یادگیری دانش‌آموز به نمایش می‌گذارد. برخی از نمونه‌های یادگیری آمیخته،

اجرای نوبتی کلاس، تعامل اینترنتی با تدریس حضوری، یادگیری اینترنتی که به وسیله کلاس حضوری تقویت می‌شود و غیره.

منبع: یادگیری بازار مشترک ۲۰۱۵، بازار مشترک

Block release

مرخصی آموزشی

● مرخصی شاغل از محل کار برای یک دوره زمانی، معمولاً یک هفته یا بیشتر، به منظور گذراندن آموزش در یک مؤسسه آموزشی یا مرخصی یک دانش‌آموز از کالج فنی استرالیا برای حضور در محل استخدام. این اصطلاح به خصوص در مورد کارآموزان و کارورزان صادق است.

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

Bridging course

دوره رابط

● دوره‌ای که برای آماده‌سازی دانش‌آموزان جهت گرفتن یک درس یا ورود به یک دوره جدید طراحی شده است و فاصله بین دانش و مهارت فعلی دانش‌آموز و پیش‌نیاز درس یا دوره مورد نظر را با دانش مورد نیاز پر می‌کند.

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



Cadetship

بورسیه

● نوعی قرار استخدامی که یک کارفرما سوبسید آموزش رسمی یک شاغل را که به صلاحیت‌های خاصی منجر می‌شود پردازد و در مقابل شاغل نیز معمولاً موظف است برای مدتی مشخص بعد از اتمام آموزش در استخدام کارفرما بماند.

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

Capacity building

ظرفیت‌سازی

● ظرفیت‌سازی به‌طور خاص، شامل ظرفیت‌های انسانی، علمی، تکنولوژیکی، سازمانی، مؤسساتی و منابع می‌شود. یکی از هدف‌های اساسی ظرفیت‌سازی افزایش توانایی برای ارزیابی و برخورد با مسائل مربوط به انتخاب سیاست‌ها و شیوه‌های اجراست که باید از بین انتخاب‌های موجود در زمینه توسعه، بر اساس درک امکانات و محدودیت‌های محیطی و نیازهایی که مردم کشور احساس می‌کنند، برگزیده شود.

منبع: برنامه‌های محیط زیست سازمان ملل متحد (UNEP) ۱۹۹۲، سازمان ملل متحد

● فرآیندی که به وسیله آن افراد، گروه‌ها، سازمان‌ها، مؤسسه‌ها و جوامع توانایی خود را برای موارد زیر افزایش می‌دهند:

۱- انجام وظایف اصلی، حل مسائل، تبیین و دستیابی به اهداف.

۲- درک نیازهای توسعه‌ای در یک زمینه وسیع و تلاش برای رفع آنها به صورت پایدار.

منبع: برنامه‌های توسعه سازمان ملل متحد (UNDP) ۱۹۹۷، سازمان ملل متحد

Capacity development (CD)

توسعه ظرفیت

- C** توسعه ظرفیت (CD) یکی از پنج وظیفه استراتژیک اصلی یونسکو برای دنبال کردن آموزش برای همه (EFA) است. یونسکو به دنبال آن است که ظرفیت کشورهای عضو را برای دستیابی به هدفهای آموزش و پرورش ملی خود از طریق توسعه و اجرای سیاست‌ها و طرح‌های بزرگ آموزشی تقویت کند.

منبع: یونسکو ۲۰۱۳، سازمان ملل متحد

Career

کارراه

- ترتیب و تنوع حرفه‌ها (با حقوق و بدون حقوق) که شخص در طول زندگی به عهده می‌گیرد. به طور وسیع‌تر، کارراه شامل نقش‌های زندگی، فعالیت‌های اوقات فراغت، یادگیری و کار می‌شود.

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

Career counselling

مشاوره کارراه

- فرآیند کمک و راهنمایی به افراد در انتخاب کارراه و توسعه شغلی.
- سلسله فعالیت‌هایی برای کمک به افراد در جهت اخذ تصمیمات آموزشی، حرفه‌ای یا شخصی و ادامه آن قبل و بعد از ورود به بازار کار.

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

- فرآیند کمک و راهنمایی به افراد (شاغل، کارورز و دانش‌آموز) در انتخاب کارراه (مشاوره راهنمایی یا مشاوره شغلی نیز نامیده می‌شود).

منبع: وحبا ۲۹۱۳، مصر

Career development

توسعه کارراه

- برنامه‌ریزی مداوم برای پیشبرد کارراه فرد بر اساس تجربه و مبتنی بر هر آموزشی که نیاز

باشد بگذراند تا صلاحیت خود را به روز کند یا صلاحیت‌های جدیدی را کسب نماید.
منبع: مرکز بین‌المللی تربیت و آموزش حرفه‌ای (UNEVOC) / مرکز ملی مطالعات آموزش حرفه‌ای (NCVER) ۲۰۰۹

● توسعه کارراه فرآیند مادام‌العمر مدیریت پیشرفت در یادگیری و کار است. کیفیت این فرآیند به طور عمده ماهیت و کیفیت زندگی فرد را تعیین می‌کند: اینکه چگونه فردی خواهد شد، میزان عزم و اراده‌ای که خواهد داشت، مقدار حقوقی که در اختیار خواهد گرفت. همچنین مشخص می‌کند میزان کمک اجتماعی و اقتصادی که به جامعه و محله خود می‌کند چه مقدار است.

منبع: مرکز بین‌المللی تربیت و آموزش حرفه‌ای / گروه‌های اجتماعی (UNEVOC community)

Career education

آموزش کارراه

● برنامه آموزش که در دوره متوسطه اجرا می‌شود و به دانش‌آموزان راهنمایی آگاهانه، مشاوره و تعلیماتی می‌دهد که آنها را قادر سازد کارراه مناسب را انتخاب کنند و به آنها کمک کند برای آن آماده شوند.

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

Career guidance

راهنمایی کارراه

● خدمات و فعالیت‌هایی که به منظور کمک به افراد در هر سن و سال و هر نقطه‌ای در زندگی انجام می‌شود تا تصمیمات آموزشی، مهارت‌آموزی و حرفه‌ای اتخاذ کرده و کارراه خود را مدیریت کنند. این نوع خدمات ممکن است در مدارس، دانشگاه‌ها و کالج‌ها، در مؤسسه‌های آموزشی، در خدمات شغلی عمومی، در محل کار، در بخش داوطلبانه محلی و در بخش خصوصی ارائه می‌شود.

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

● راهنمایی کارراه به خدمات و فعالیت‌هایی اطلاق می‌شود که به منظور کمک به افراد در هر سن و سال و هر نقطه‌ای در زندگی انجام می‌شود تا تصمیمات آموزشی، مهارت‌آموزی و حرفه‌ای اتخاذ کرده و کارراه خود را مدیریت کنند. این نوع خدمات ممکن است در مدارس، دانشگاه‌ها و کالج‌ها، در مؤسسه‌های آموزشی، در خدمات شغلی عمومی، در محل کار، در بخش داوطلبانه محلی و در بخش خصوصی ارائه شود. این فعالیت‌ها می‌تواند به صورت فردی یا گروهی، به شکل حضوری یا از راه دور (شامل کمک‌های تلفنی و خدمات اینترنتی) انجام شود.

منبع: کمیسیون اتحادیه اروپا (LLP) ۲۰۰۷-۲۰۱۳، اروپا

Career management skills

مهارت‌های مدیریت کارراهه

- C** مهارت‌های مدیریت کارراهه به یک مجموعه از شایستگی‌هایی گفته می‌شود که راه‌های ساخت یافته‌ای را برای افراد و گروه‌ها فراهم می‌کند تا اطلاعات مربوط به خود، آموزش و حرفه‌ها را گردآوری کرده، تحلیل، ترکیب و سازماندهی کنند، همچنین مهارت‌هایی هستند که برای اخذ و اجرای تصمیم‌ها و تغییرات مورد استفاده قرار می‌گیرند.
- منبع: مرکز توسعه آموزش حرفه‌ای اروپا (CEDEFOP) ۲۰۰۸، اروپا

Career path

مسیر کارراهه

- ترتیب و تنوع حرفه‌هایی که شخص در طول زندگی به عهده می‌گیرد یا حرکتی که در سلسله مراتبی منظم در یک سازمان یا حرفه انجام می‌دهد.
- منبع: سازمان مسئول صلاحیت‌های آفریقای جنوبی (SAQA) ۲۰۱۳، آفریقای جنوبی

Career profiling

نیمرخ کارراهه

- خدمات راهنمایی کارراهه که به دانش‌آموزان، جوانان خارج از مدرسه و بزرگسالان بیکار کمک می‌کند با استفاده از ارزیابی توانایی‌ها و علایق شغلی خود تصمیمی هوشیارانه در مورد انتخاب کارراهه مناسب اتخاذ کنند. نتیجه این ارزیابی به نمایه‌ای تبدیل می‌شود که اساس تصمیم فرد را برای انتخاب برنامه‌ای خاص به منظور دنبال کردن شغل مناسب توانایی‌های خود تشکیل می‌دهد.
- منبع: سازمان مسئول آموزش فنی و توسعه مهارت فیلیپین (TESDA) ۲۰۱۰، فیلیپین

Certificate

گواهینامه

- سندی رسمی که توسط یک هیئت یا ارگان مجاز صادر می‌شود و پیشرفت یک فرد را با توجه به رویه‌های استاندارد ارزشیابی ثبت می‌کند.
- منبع: مرکز ملی مطالعات آموزش حرفه ای (NCVER) ۲۰۱۳، استرالیا
- سندی که به وسیله مسئولین برای فردی صادر می‌شود و نشان می‌دهد که فرد سنجش شده و در یک یا تعدادی از واحدهای وابسته به شایستگی، از خود استحقاق نشان داده است.
- منبع: سازمان مسئول آموزش فنی و توسعه مهارت فیلیپین (TESDA)، فیلیپین

Certification

گواهی

● مدرک گذراندن یک صلاحیت توسط شاگرد یا دانش آموز بعد از گذراندن امتحان یا اتمام یک دوره مهارت آموزی.

منبع: یونسکو ۱۹۸۴، سازمان ملل متحد

● تضمین رسمی دال بر اینکه یک فرد به طور موفقیت آمیز به یک سلسله از نتایج یادگیری دست یافته است.

منبع: سازمان بین المللی ۲۰۰۶، سازمان ملل متحد

● فرآیند صدور گواهینامه، دیپلم یا یک عنوان که به طور رسمی تصدیق می کند دستیابی فرد به مجموعه ای از نتایج یادگیری توسط یک هیئت واجد صلاحیت بر اساس استانداردهای تعریف شده مورد سنجش و تأیید قرار گرفته است.

منبع: مرکز توسعه آموزش حرفه ای اروپا (CEDEFOP) ۲۰۰۸، اروپا

● پذیرش رسمی رسیدن موفقیت آمیز فرد به یک سری از نتایج تعریف شده.

منبع: مرکز بین المللی تربیت و آموزش حرفه ای (UNEVOC) / مرکز ملی مطالعات آموزش حرفه ای (NCVER) ۲۰۰۹

● الف- عمل مسئولانه برای تعیین مطابقت با شرایط توافق شده. ب- طبق تعریفی که در TESDA به کار گرفته شده، این اصطلاح نشان دهنده فرآیندی رسمی است که یک فرد با استناد به استانداردهای صنعت، از نظر دانش، مهارت و نگرش دارای صلاحیت است.

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

● شناخت رسمی یک صلاحیت یا خرده صلاحیت که به یادگیرنده موفق اهدا می شود.

منبع: سازمان مسئول صلاحیت های آفریقای جنوبی (SAQA) ۲۰۱۳، آفریقای جنوبی

Certification of learning outcomes

گواهی نتایج یادگیری

● فرآیند صدور گواهینامه، دیپلم یا یک عنوان که به طور رسمی تصدیق می کند سری از نتایج یادگیری، دانش، کارآمدی، مهارت ها و یا شایستگی ها که فرد به آنها دست یافته توسط یک هیئت واجد صلاحیت بر اساس استانداردهای تعریف شده مورد سنجش و تأیید قرار گرفته است.

منبع: مرکز توسعه آموزش حرفه ای اروپا (CEDEFOP) ۲۰۰۸، اروپا

Co-operative vocational education

آموزش همیاری حرفه‌ای (آموزش تعاونی حرفه‌ای)

- C** • یک برنامه آمیخته درسی و تمرینی که ابتدا در ایالات متحده آمریکا به کار گرفته شد و در آن همراه با برنامه درسی معمول، اشتغال قانونی برای دانش‌آموزان دبیرستان یا دانشجویان دانشگاه پیش‌بینی می‌شود. این برنامه به صورت نوبتی، نیم روز یا نیمه از هفته یا نیمه از ماه یا سایر دوره‌های زمانی مشخص اجرا می‌شود.

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

College

آموزشکده - مدرسه عالی - هنرستان

- الف- مؤسسه‌ای که آموزش بعد از متوسطه، به ویژه مهارت‌آموزی فنی و حرفه‌ای را ارائه می‌دهد. ب- مدرسه، به خصوص یک مدرسه غیر دولتی یا مدرسه دوره دوم متوسطه. (این تعریف به وسیله دولت کوئینزلند نیز استفاده می‌شود).

منبع: وحبا ۲۹۱۳، مصر

- مؤسسه عمومی یا خصوصی که تأسیس یا اعلام شده به عنوان: الف- یک مدرسه آموزش فنی و حرفه‌ای و آموزشکده مهارت‌آموزی؛ یا ب- یک آموزشکده ثبت شده.

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

Communities of practice

انجمن‌های (آموزش و) عمل

- شبکه‌هایی که از تمایل اعضای یک انجمن یا گروه کاری برای کار مؤثرتر یا درک عمیق‌تر کار ناشی می‌شود. این شبکه‌ها بر یادگیری، شایستگی و عملکرد تأکید داشته و کمبودهای یادگیری سازمانی را از جهت موضوعات راهبردی (استراتژیک) پر کرده و دیدگاه‌های جدیدی را نسبت به تئوری و عمل ایجاد می‌کنند.

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

Community education

آموزش گروه‌های اجتماعی

● برنامه‌های آموزشی که به صورت محلی (انجمن محور) و با هدایت انجمن‌ها انجام می‌شود و در نگاه اول برای اعضای گروه‌های اجتماعی برگزار می‌شود (این تعریف توسط دولت کوئینزلند نیز استفاده می‌شود).

منبع: وحبا ۲۹۱۳، مصر

Community of trust

انجمن حامیان

● شبکه‌ای از افراد، شامل ارائه‌دهندگان و استفاده‌کنندگان از صلاحیت‌ها که نسبت به ارزش صلاحیت‌ها و/یا مؤسسه‌هایی که آنها را ارائه می‌دهند احساس اطمینان پیدا کرده‌اند.

منبع: سازمان بین‌المللی کار (توسعه بنگاه‌های کوچک) ۲۰۰۷، سازمان ملل متحد

Community-based training

آموزش گروه محور

● این اصطلاح به معنای برنامه‌های کوتاه مدتی است که به وسیله یا با هماهنگی سازمان‌های مردم‌نهاد، واحدهای دولت محلی، مراکز مهارت‌آموزی و سایر ارائه‌دهندگان آموزش و تربیت فنی و حرفه‌ای برگزار می‌شود و هدف آن برآوردن نیازهای خاص یک محله یا یک انجمن می‌باشد. چنین برنامه‌هایی معمولاً در مکان‌های غیررسمی مانند سالن‌های روستاها، سالن‌های بسکتبال و سایر مکان‌های یک محله برگزار می‌شود.

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

Comparability of qualifications

قابلیت مقایسه صلاحیت‌ها

● امکان معادل‌سازی بین سطوح و محتوای صلاحیت‌های رسمی (گواهینامه‌ها یا دیپلم‌ها) در سطوح بخشی، منطقه‌ای، ملی یا بین‌المللی.

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

● نتیجه حاصل از قرار دادن صلاحیت‌ها در یک چهارچوب صلاحیت مبتنی بر مجموعه وسیعی از معیارها از قبیل هدف، مشخصات و ویژگی‌های صلاحیت، نتایج یادگیری با توجه به توصیف‌گرهای سطوح و قواعد اطمینان از کیفیت.

منبع: انجمن توسعه آفریقای جنوبی (SADC)، ۲۰۱۱، آفریقای جنوبی

Compensatory learning

یادگیری جبرانی

● یادگیری به منظور پر کردن کمبودهایی که یک فرد در طول تحصیلات یا آموزش خود با آن رو به رو بوده است، بیشتر به این منظور که او را قادر سازد در مهارت‌آموزی شرکت کند.

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

Competence assurance

تضمین شایستگی اطمینان از شایستگی

● یک چهارچوب مدیریتی برای اطمینان از اینکه کارکنان آگاهی، دانش، مهارت‌ها و نگرش‌های لازم برای انجام نقش محول شده برای پشتیبانی از کسب و کار را با شایستگی دارا هستند.

منبع: وحبا ۲۹۱۳، مصر

Competence assurance management system (CAMS)

نظام مدیریت تضمین شایستگی

● نظام مدیریت تضمین شایستگی ابزار اصلی برای بازرسی و ارزشیابی عملکرد آموزش و پیشرفت دانش‌آموزان/کارورزان/شاغلین است. مدیریت بخش‌های مختلف صنعت معمولاً سنجش شایسته محور را انجام می‌دهند (به مهارت‌آموزی شایسته محور و نظام‌های تضمین شایستگی مراجعه کنید) تا در حد قابل قبولی اطمینان حاصل نمایند که دستیابی به هدف‌های کسب و کار محقق شده است. این اطمینان از طریق سنجش کارکنانی که آموزش دیده‌اند و کارگرانی که در دوره‌ها شرکت کرده‌اند انجام می‌شود تا از این طریق تأیید و ثابت کنند که کارکنان سازمان شایسته هستند و می‌توانند تمام وظایف خود را از جمله وظایف مهم کنترل بهداشت ایمنی و محیط زیست و وظایف مربوط به حفظ طبیعت را در محل کار به صورت مؤثر و در سطح شایسته (استاندارد) انجام دهند.

منبع: مرکز بین‌المللی تربیت و آموزش حرفه‌ای، محلی (UNEVOC)

● نظام مدیریت تضمین شایستگی (CAMS) فراهم آوردن راهنمایی‌هایی است که مدیریت

شرکت‌ها و مؤسسه‌های آموزش و تربیت فنی و حرفه‌ای را قادر می‌سازد کنترل‌های معتبر و مؤثری را در محل مؤسسه خود به کار گیرند تا اطمینان کافی داشته باشند که کارگران/کارورزان/دانش‌آموزان به خوبی آموزش دیده‌اند، آگاهی، دانش، مهارت و نگرش لازم را به دست آورده‌اند، شواهد کافی فراهم است، سنجش انجام شده است، راستی‌آزمایی به کار رفته و ثابت شده که شایسته هستند و می‌توانند به طور مؤثر همه وظایفی را که به عهده آنها گذاشته شده، از جمله حفظ بهداشت، ایمنی و محیط زیست (HSE) (یا بهداشت و ایمنی حرفه‌ای، OHS) و وظایف مهم کسب و کار در سطح حداقل شایستگی (استاندارد) لازم در محل کار انجام دهند.

منبع: وحبا ۲۹۱۳، مصر

Competence/y

شایستگی

● ظرفیت به اثبات رسیده یا نشان داده شده فرد برای استفاده از کارآمدی، مهارت‌ها، صلاحیت‌ها یا دانش خود برای برخورد با موقعیت‌ها و نیازهای شغلی معمول و در حال تغییر.

منبع: یونسکو ۱۹۸۴، سازمان ملل متحد

Competency development framework (CDF)

چارچوب توسعه شایستگی

● سندی که شایستگی‌های مورد نیاز برای رشته‌ها / مشاغل را توصیف می‌کند و از پودمان‌ها، واحدها و اجزاء شایستگی، همراه با معیارهای برخی از سطوح شایستگی (استانداردها) تشکیل شده است.

منبع: وحبا ۲۹۱۳، مصر

Competency element

عنصر شایستگی

● جزء یا بخش بنیادی یا بدنه اصلی ساختمان یک واحد از شایستگی (استاندارد شایستگی) که فعالیت‌های کلیدی یا عناصر کاری سازنده یک حرفه / کسب / شغل خاص را توصیف می‌کند. سنجش‌هایی که انجام می‌گیرد در سطح عنصر با توجه به معیارهای مربوط به هر عنصر انجام می‌گیرد (تعریف مشابه توسط NCVR به کار رفته است. به عناصر شایستگی مراجعه کنید).

منبع: وحبا ۲۹۱۳، مصر

Competency module

پودمان شایستگی

C پودمان شایستگی (به موضوع درسی نیز معروف است) یک واحد از آموزش یا مهارت‌آموزی است که می‌تواند به خودی خود کامل باشد یا بخشی از یک دوره و به عنوان جزء تشکیل دهنده یک چهارچوب توسعه شایستگی CDF مربوط به یک رشته یا یک حرفه محسوب شود. پودمان شایستگی عبارتست 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 بیانجامد. پودمان‌های شایستگی باید شامل راهنما برای سنجش گران استانداردهای مربوطه باشند. یک 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 بتواند نشان داده و سنجش شود.
- ۴- معیارهای دقیق.
- ۵- حیطه استاندارد.
- ۶- راهنمایی برای سنجش گران در مورد اینکه چگونه برحسب استاندارد سنجش کنند. چهار پودمان شایستگی که چهارچوب توسعه شایستگی را تشکیل می‌دهند عبارتند از شایستگی محوری، شایستگی پشتیبان، شایستگی عمومی و شایستگی شخصی/رفتاری (یا نگرشی).

منبع: وحبا ۲۹۱۳، مصر

Competency standard

استاندارد شایستگی

● مشخصات عملکرد فرد که توسط صنعت تعیین شده و مهارت‌ها، دانش و نگرش لازم برای عملکرد مؤثر در اشتغال را معین کرده است. در آموزش و تربیت حرفه‌ای، استانداردهای شایستگی از واحدهای شایستگی تشکیل شده است که اینها خود عناصر شایستگی را ایجاد کرده‌اند. همراه با استانداردهای شایستگی معیارهای عملکرد، یک مجموعه از متغیرها و یک راهنمای شواهد نیز در این مجموعه وجود دارد. استانداردهای شایستگی بخش جدایی‌ناپذیر بسته آموزشی است.

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

● بیانیه‌ای که به وسیله صنعت تهیه شده و شایستگی‌های مورد نیاز کارگران را برای هر بخش از نیروی انسانی مشخص کرده است.

منبع: مرکز بین‌المللی تربیت و آموزش حرفه‌ای (UNEVOC) / مرکز ملی مطالعات آموزش حرفه‌ای

(NCVER) ۲۰۰۹

● این اصطلاح مربوط به مشخصات شایستگی‌های مورد لزوم برای عملکرد کاری مؤثر است که توسط صنعت تهیه شده است. این استانداردهای شایستگی به شکل نتایج بیان شده و به جای تأکید بر آموزش یا مشخصات فردی، بر فعالیت‌های محل کار تأکید شده است و توانایی‌هایی را توصیف کرده است که می‌توانند مهارت‌ها را در موقعیت‌های جدید و در سازمان‌های متغیر کاری مورد استفاده قرار دهند.

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

Competency transfer

انتقال شایستگی

● انتقال شایستگی یا شایستگی‌ها از یک زمینه کاری به زمینه کاری دیگر.

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

Competency unit

واحد شایستگی

● واحدهای شایستگی از عناصری تشکیل شده‌اند که فعالیت‌ها یا عناصر کلیدی کار را که با یک حرفه/کسب/شغل خاص در ارتباط است توصیف می‌کنند.

منبع: وحبا ۲۰۱۳، مصر

Competency-based assessment (CBA)

سنجش شایستگی بنیان

● گردآوری شواهد و بر اساس آنها قضاوت درباره دست‌یابی فرد به استاندارد شایستگی.

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

Competency-based education

آموزش مبتنی بر شایستگی

● آموزش شایستگی محور (CBE) بر این فلسفه استوار است که: «تقریباً همه یادگیرندگان می‌توانند به خوبی یاد بگیرند به شرط اینکه مربی مناسبی را که نیاز دارند در اختیار داشته باشند».

با وجود اینکه آموزش فنی و حرفه‌ای همیشه با نمایش عملی مهارت همراه بوده است، CBE تأکید جدید و نظام‌مندی را بر این اصل قرار می‌دهد.

در این رویکرد، توسعه نظام‌دار و انتقال تربیت با پنج عنصر اساسی هدایت می‌شود:

- ۱- وظایفی که آموخته می‌شود باید در حرفه مربوطه به وسیله کارشناسان قابل شناسایی باشند.
- ۲- برنامه باید به فرد اجازه دهد که فرصت توسعه شایستگی‌ها را داشته باشد و شایستگی‌های به‌دست آمده را در معرض ارزیابی قرار دهد.
- ۳- سنجش شایستگی تنها بر اساس دانش و نگرش نیست، بلکه بیشتر بر نمایش عملی شایستگی استوار است.
- ۴- استانداردهای حرفه‌ای یا استانداردهای شایستگی واحدی باید اساس سنجش دست‌آوردها قرار گیرد و دانش‌آموزان/کارروزان باید از آن آگاه باشند.
- ۵- دانش‌آموزان در طول برنامه با نمایش دست‌آوردهای مربوط به شایستگی تعیین شده پیشرفت می‌کنند.

منبع: شورای ملی آموزش و تربیت فنی و حرفه‌ای (NCTVE) ۲۰۰۶، جامائیکا

Competency-based qualification (CBQ/NVQ)

صلاحیت مبتنی بر شایستگی

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

منبع: پی‌رسون ۲۰۱۴، پادشاهی متحد

- (مبتنی بر شایستگی): گاهی به معنی نتیجه محور یا نتیجه مبنای نیز استفاده می‌شود؛ و به این مفهوم است که صلاحیت‌ها بر اساس بیان روشن چیزی قرار دارند که یادگیرنده باید بداند یا قادر باشد انجام دهد. گاهی «شایستگی» به شایستگی حرفه‌ای برمی‌گردد، به این معنی که یک نوع خاص از نتیجه که یادگیرنده باید قادر به انجام باشد تا نقش خود را در شغل مربوطه با شایستگی ایفا کند.

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

Competency-based training (CBT)

تربیت مبتنی بر شایستگی

- 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 تربیت مبتنی بر شایستگی اغلب از پودمان‌هایی تشکیل شده‌اند که خود شامل بخش‌هایی به نام نتایج یادگیری هستند و بر اساس استانداردهایی که صنعت معین کرده 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 جزء سنجش هستند:

۱- حین کار

۲- خارج از محیط کار.

منبع: برگرفته از کتاب دانش آموز AICL جلد ۴، صفحه ۳۵. تاریخ مراجعه نوامبر ۲۰۱۴

http://www.auck,nsw.edu.au/data/download/AICL_Handbook%20_Feb_10_V4.0.pdf

منبع: UNEVOC محلی

● مهارت آموزش که آگاهی، مهارت‌ها، دانش و نگرش لازم برای رسیدن به استانداردهای شایستگی را توسعه می‌دهد.

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

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

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

Competent

شایسته

● دارای شرایط یا قابلیت مناسب و کافی برای انجام وظیفه‌ای مرتبط با شغل.

منبع: وحبا ۲۹۱۳، مصر

Completion

تکمیل

● تعداد یادگیرندگانی که تا پایان یک دوره باقی می‌مانند، بدون توجه به اینکه آیا صلاحیتی را به دست می‌آورند یا واحد(هایی) را برای یک صلاحیت می‌گذرانند یا نه.

منبع: کمیسیون اتحادیه اروپا (AL) ۲۰۱۲، اروپا

● (تکمیل یک برنامه آموزشی) شرکت در همه اجزای یک برنامه آموزشی (شامل امتحان پایانی، اگر داشته باشد)، بدون توجه به نتیجه‌ای که از هر گونه سنجش بالقوه از هدف‌های یادگیری کسب شود.

منبع: یونسکو مؤسسه آمار ۲۰۱۱، سازمان ملل متحد

C

Compliance audit

بازرسی رعایت قوانین

● یک سنجش خارج از مؤسسه که به وسیله ارگان‌های ثبت و اعتبارسنجی کشوری و ایالتی دوره‌ها انجام می‌شود تا مشخص شود آیا سازمان مهارت‌آموزی ثبت شده به طور مؤثر در حوزه مقررات ثبت عمل می‌کند یا نه. این اصطلاح ممکن است به صورت سنجش رعایت قوانین (compliance assessment) نیز خوانده شود.

منبع: مرکز ملی مطالعات آموزش حرفه ای (NCVER) ۲۰۱۳، استرالیا

● یک فرآیند نظام‌دار و مستند برای گردآوری شواهد به منظور تشخیص اینکه آیا اجرای نظام صلاحیت‌ها و گواهی‌نامه آموزش و تربیت فنی و حرفه‌ای فیلیپین (PTQCS) طبق استانداردهای کیفیت و راهنمای رویه‌های کاری هست یا نه؛ این فرآیند ابزاری است برای اطمینان از اینکه یک امتحان مستقل در یک مؤسسه تربیتی به طور دائم مطابق شرایط سازمان مسئول آموزش فنی و توسعه مهارت‌ها (TESDA) برای برنامه‌های جاری اجرا می‌شود.

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

● (سنجش رعایت قوانین نیز خوانده می‌شود) یک سنجش خارج از سازمان برای تعیین انطباق با شرایط و مقررات، الزامات قراردادی و استانداردهای شناخته شده کیفیت (این تعریف توسط کوئینزلند نیز استفاده می‌شود).

منبع: وحبا ۲۹۱۳، مصر

Comprehensive (qualifications) framework

چهارچوب جامع (صلاحیت‌ها)

● یک چهارچوب ملی صلاحیت‌ها شامل همه بخش‌های آموزش و تربیت که در آنها صلاحیت‌ها را ارائه می‌دهند.

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

Compulsory education

آموزش اجباری

- تعداد سال‌ها یا محدوده سنی که در طول آن کودکان به حکم قانون موظفند به مدرسه بروند.
منبع: سازمان بین‌المللی کار (SED) ۲۰۰۷، سازمان ملل متحد
- حداقل استاندارد و مدت قانونی تحصیل اجباری.
منبع: مرکز توسعه آموزش حرفه‌ای اروپا (CEDEFOP) ۲۰۰۸، اروپا
- آموزشی که افراد برابر قانون موظفند در آن شرکت کنند (برای مثال ده سال آموزش عمومی).
منبع: وزارت کار ۲۰۰۵، اردن

Continuing learning

یادگیری مستمر

- (یادگیری مادام‌العمر نیز نامیده می‌شود) یادگیری مستمر مرتبط با شغل یا یادگیری مادام‌العمر فرآیندی است که در آن پیشه‌وران و بزرگسالان مختلف شرکت می‌کنند تا برای ایجاد و استفاده از فرصت‌های پیشرفت و ارتقاء، نسبت به آگاهی، دانش، مهارت‌ها یا نگرش جدید زندگی با استفاده از همه انواع آموزش سازمان‌یافته و نظام‌دار، مهارت‌آموزی، کار و تجربیات زندگی عادی به شایستگی دست یابند. برنامه‌های یادگیری مستمر یا مادام‌العمر برنامه‌های آموزش هستند که معمولاً به بزرگسالان به صورت نیمه‌وقت یا دوره‌های کوتاه مدت، در رشته‌های تخصصی، شخصی و علمی یا حرفه‌ای ارائه می‌شوند تا مهارت‌های حرفه‌ای آنان به روز شده و بهبود یابند.
منبع: وحبا ۲۹۱۳، مصر

Continuing professional development

توسعه حرفه‌ای مستمر

- یک مجموعه از فعالیت‌های یادگیری که از طریق آنها متخصصان اطمینان می‌یابند که ظرفیت خود را برای اعمال ایمنی به صورت مؤثر و بر اساس قوانین در حیطه فعالیت‌های خود حفظ می‌کنند.
منبع: سازمان مسئول صلاحیت‌های آفریقای جنوبی (SAQA) ۲۰۱۳، آفریقای جنوبی
- فرآیندی که به وسیله آن کارگران ماهر (متخصصان) دانش و عمل خود را در زمینه حرفه تخصصی خود کسب، حفظ، بروز، وسیع و عمیق می‌کنند.
منبع: وزارت کار اردن ۲۰۰۵، اردن

Continuing vocational education and training (CVET)

آموزش و تربیت حرفه‌ای مستمر

- آموزش یا مهارت‌آموزی بعد از آموزش آغازین یا ورود به زندگی کاری با هدف کمک به افراد برای ارتقاء یا به روز کردن دانش و / یا مهارت‌ها، کسب مهارت‌های جدید برای پیشرفت حرفه‌ای یا بازآموزی شخصی و حرفه‌ای.

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

- (مهارت‌آموزی مستمر حرفه‌ای) فرآیند یا فعالیت مهارت‌آموزی که هدف اولیه‌اش کسب شایستگی‌های جدید یا توسعه و بهبود شایستگی‌های موجود است و حداقل بخشی از هزینه‌های آن توسط شرکت‌ها برای کارکنان شان تأمین می‌شود، مانند کارگران خانوادگی و کارگران موقت و فصلی. فرآیند تربیت یا فعالیت باید از قبل طراحی شده باشد و با هدف یادگیری سازماندهی یا پشتیبانی شود.

منبع: کمیسیون اتحادیه اروپا، شورای عالی دفاع از منابع طبیعی (NRDC) ۲۰۱۱، اروپا

Contract of training

قرارداد آموزشی

- قراردادی حقوقی بین کارفرما و کارآموز یا کارورز که حقوق و مسئولیت‌های هر یک از طرفین را مشخص می‌کند. این حقوق و مسئولیت‌ها شامل ضمانت کارفرما برای آموزش کارآموز یا کارورز در حرفه مورد توافق یا حیطه آموزشی خاص و اجازه مرخصی برای حضور در هر آموزش خارج از محیط کار؛ و موافقت کارآموز یا کارورز برای یادگیری همه ابعاد حرفه یا حیطه آموزشی و کار برای کارفرما برای مدت مشخص می‌باشد. این قرارداد جایگزین نظام کارآموزی بدون حقوق شده است (موافقتنامه آموزش یا قرارداد آموزش می‌باشد، خوانده می‌شود).

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

Cooperative learning

یادگیری تعاونی

- نوعی از روش یادگیری که در آن کارآموزان و کارورزان یا دانش‌آموزان در گروه‌های کوچک با یکدیگر کار می‌کنند (تعریف مشابهی در دولت کوئینزلند به کار می‌رود).

منبع: وحبا ۲۹۱۳، مصر

Copenhagen process

فرآیند کپنهاگ

● فرآیند بروژ- کپنهاگ با هدف بهبود همکاری در آموزش و تربیت حرفه‌ای اروپا ایجاد شده است. وزرای آموزش و پرورش ۳۱ کشور اروپایی و کمیسیون اروپا بیانیه‌ای را در سال ۲۰۰۲ در کپنهاگ امضا کردند که براساس آن ایجاد یک اروپای دانش محور و اطمینان از دسترسی همه به بازار کار اروپا جزو اولویت‌های همه کشورهای امضا کننده بیانیه است. قبل از آن نیز در سال ۲۰۰۱ گردمایی مدیران کل آموزش و پرورش در بروژ تشکیل شد که بنیاد سیاسی شفافیت و همکاری در آموزش و تربیت حرفه‌ای را بنا نهاد. فرآیند مزبور به دنبال آن است که به شهروندان اروپایی کمک کند با دنبال کردن نیازهای آموزشی خود در سطوح مختلف آموزش، حرفه‌های مختلف، بخش‌های مختلف آموزش و کشورهای مختلف، به تقاضاهای بازار کار اروپا پاسخ گویند. این فرآیند همچنین نقش مهمی را در رسیدن به اهداف استراتژی لیسبون مبنی بر تبدیل اتحادیه اروپا به پویا ترین اقتصاد دانش محور تا سال ۲۰۱۰ ایفا می‌کند. فعالیت فرآیند بروژ - کپنهاگ اخیراً بر حوزه‌هایی متمرکز شده که در ارتباط با تضمین کیفیت و شفافیت و پذیرش صلاحیت‌ها قرار دارند. همکاری با تعدادی از پروژه‌های عملی به شرح زیر شروع شده است:

- ۱- تدوین یک چهارچوب برای شفافیت شایستگی‌ها و صلاحیت‌ها - یوروپاس (Europass)
- ۲- ایجاد یک نظام انتقال واحد برای آموزش و تربیت حرفه‌ای، مشابه نظام انتقال واحد اروپا (ECTS).
- ۳- تهیه معیارها و اصول مشترک برای تعیین کیفیت در آموزش و تربیت حرفه‌ای با هدف استفاده از آن به عنوان زیربنای فعالیت‌های تضمین کیفیت سطح اروپایی.
- ۴- تهیه اصول مشترک برای اعتبارسنجی یادگیری‌های غیررسمی و فوق برنامه به منظور اطمینان از انطباق بیشتر بین نگرش‌های متفاوت کشورها.
- ۵- ایجاد یک راهنمای یادگیری مادام‌العمر با ابعاد اروپایی.

منبع: کمیسیون اروپا برنامه‌های مادام‌العمر (LLP) ۲۰۱۱-۲۰۰۷، اروپا

Core competencies

شایستگی‌های محوری

● واحدی از شایستگی در یک مقیاس استاندارد که یک رشته از صنعت توافق کرده است اگر فردی بخواهد به عنوان شایسته در یک سطح خاص پذیرفته شود، دستیابی به آن اساسی است.

منبع: مرکز ملی مطالعات آموزش حرفه ای (NCVER) ۲۰۱۳، استرالیا

● مهم‌ترین شایستگی‌های فنی خاص که لازم است در یک رشته به عنوان شایستگی‌های محوری گذرانده شوند. این شایستگی‌ها فرد را برای ایفای نقش‌هایی که در یک چهارچوب توسعه شایستگی ذکر شده آماده می‌کنند. شایستگی‌های محوری مشخص کننده واحدهای محوری در استانداردهای

شایستگی هستند که صنعت توافق کرده است اگر فردی قرار است به عنوان خبره در یک سطح خاص پذیرفته شود، گذراندن آنها برای او اساسی است. همه واحدها ممکن است محوری باشند، اما در بسیاری از موارد شایستگی در یک سطح متضمن واحدهای محوری به علاوه واحدهای اختیاری عمومی و شخصی است. شایستگی‌های محوری به طور معمول آنهایی هستند که برای کار در یک صنعت معین مهم هستند (مشابه این تعریف در دولت کوئینزلند به کار می‌رود).

منبع: وحبا ۲۰۱۳، مصر

Core curriculum

برنامه درسی محوری

● سرفصلی که موضوعات درسی و مهارت‌ها را توصیف می‌کند و بیشتر به سوادآموزی، حساب، فن آوری اطلاعات و ارتباطات و زبان‌های خارجی روز اطلاق می‌شود. اینکده کدام یک اهمیت بیشتری دارد، بستگی به کشوری دارد که در آن به اجرا در می‌آید.

منبع: کمیسیون اتحادیه اروپا (AL) ۲۰۱۰، اروپا

Corporate education

آموزش همیاری

● برنامه‌ها یا خدمات آموزشی که به وسیله بخش‌های بازرگانی و صنعت، چه درون سازمانی، چه به صورت تعاونی با یک مؤسسه آموزش و تربیت حرفه‌ای ارائه می‌شود.

منبع: وحبا ۲۹۱۳، مصر

Correctional education

آموزش اصلاحی

● برنامه‌های آموزش و تربیت که در مؤسسه‌های اصلاحی برای اشخاص، به خصوص به عنوان بخشی از برنامه‌های باز پروری اجرا می‌شود.

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

Course

دوره

● یک برنامه ساخت یافته و منسجم آموزش یا تربیت، معمولاً متشکل از تعدادی پودمان (موضوع

درسی) یا برنامه‌های کوتاه‌تر، که به اعطای یک صلاحیت منجر می‌شود(این تعریف توسط دولت کوئینزلند نیز به کار می‌رود).

منبع: وحبا ۲۰۱۳، مصر

● یک واحد از آموزش شامل یک مجموعه از فعالیت‌ها در یک رشته یا یک سری از رشته‌های آموزش مرتبط. این اصطلاح را می‌توان با عناوین «پودمان»، «واحد»، یا «موضوع درسی» نیز نامید.
منبع: یونسکو مؤسسه آمار ۲۰۱۱، سازمان ملل متحد.

Creative industries

صنایع خلاق

● صناعی که موجودیت خود را از خلاقیت، مهارت و هوش اشخاص کسب کرده‌اند و پتانسیل ثروت و ایجاد شغل را در طول یک نسل دارند و همچنین می‌توانند از مزیت مالکیت معنوی استفاده کنند.

منبع: دانشکده فرهنگ، رسانه و ورزش ۲۰۰۱، پادشاهی متحد

Credential

تأییدیه - تصدیق

● گواهینامه رسمی و مدارک همراه آن که کسب صلاحیتی را تصدیق می‌کند.

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

● گواهی رسمی که به خاطر کسب موفقیت آمیز یک مجموعه از نتایج تعریف شده آموزشی مانند گذراندن موفقیت آمیز یک دوره یا پذیرش کسب شایستگی در زمینه آگاهی، دانش، مهارت‌ها یا نگرش معین، پایان موفقیت آمیز کارآموزی یا کارورزی اعطا می‌شود.

منبع: وحبا ۲۰۱۳، مصر

Credential evaluation

ارزشیابی تأییدیه

● فرآیندی که توسط SAQA (مسئول صلاحیت‌های آفریقای جنوبی) دنبال شد تا صلاحیت‌های خارجی و آفریقای جنوبی را بررسی و مقایسه کند؛ این فرآیند شامل مواردی است مانند رسمیت دادن به وضعیت مؤسسه‌های آفریقای جنوبی و صلاحیت‌هایی که این مؤسسه‌ها ارائه می‌دهند، بررسی اصالت مستند کردن صلاحیت‌ها و تأیید اینکه صلاحیت‌ها به همان فرد مورد نظر اعطا

شده است و مقایسه صلاحیت‌های خارجی با صلاحیت‌های آفریقای جنوبی، با توجه به ساختار و نتایج صلاحیت‌های خارجی و مشخص کردن جایگاه صلاحیت‌های خارجی در NQF (چهارچوب صلاحیت‌های ملی)

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

Credentialism

مدرک گرایی

● مدرک گرایی را می‌توان افزایش عمومی سطح تحصیلات کارگران دانست که به نیازهای شغلی که برای انجام آن استخدام شده‌اند بی‌ارتباط است. این اتفاق می‌تواند از رقابت کارگران برای کسب مدارک آموزشی به منظور شغل بهتر سرچشمه گیرد. دانشی که به این طریق کسب می‌شود از نظر کارفرمایان نشانه دقیقی از توانایی افراد نیست و همچنین نمی‌تواند کاهش هزینه‌های آموزش کارگران را به دنبال داشته باشد.

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

Credit

واحد درسی

● (رتبه یا جایگاه پیشرفته نیز گفته می‌شود) پذیرش و اعطای واحد درسی به فردی که شرایط یک دوره یا پودمان یا واحد را در یک برنامه تربیتی دارا می‌باشد، چه از طریق تحصیلات قبلی (انتقال واحد درسی) یا به وسیله تجربیات کار یا زندگی (پذیرش آموخته‌های قبلی PRL) و از این طریق معاف کردن کارآموز یا دانش‌آموز از همان بخش از برنامه مهارت آموزی.

واحد درسی مقیاسی برای اندازه‌گیری حجم یادگیری لازم برای گذراندن یک صلاحیت یا یک خرده صلاحیت است. این مقیاس برحسب تعداد ساعت‌هایی که صرف می‌شود تا نتایج یادگیری تعیین شده به منظور کسب صلاحیت یا خرده صلاحیت به دست آید کمی شده است. یک واحد درسی مساوی ده ساعت یادگیری فرضی است.

منبع: انجمن توسعه آفریقای جنوبی ۲۰۱۱، آفریقای جنوبی

● واحدی که در آن تکمیل موفقیت آمیز دوره‌ها یا پودمان‌ها انجام و در طول یک برنامه آموزشی یا در پایان آن دریافت یا مستند می‌شود. واحد درسی بیانگر حجم یادگیری بر اساس میزان میانگین کار مورد نیاز برای دستیابی به هدف‌های یادگیری مورد انتظار است.

منبع: یونسکو مؤسسه آمار ۲۰۱۱، سازمان ملل متحد

Credit accumulation

گردآوری واحدهای درسی

- جمع کردن واحدهای درسی برای تکمیل یک صلاحیت یا خرده صلاحیت.
منبع: سازمان مسئول صلاحیت‌های آفریقای جنوبی (SAQA) ۲۰۱۳، آفریقای جنوبی
- فرآیند کسب واحد درسی برای یک صلاحیت در داخل یک مؤسسه (یا یک نظام بسته مانند همه صلاحیت‌هایی که توسط یک ارگان اعطا کننده مدرک ارائه می‌شود).
منبع: سازمان بین‌المللی کار (SED) ۲۰۰۷، سازمان ملل

Credit accumulation and transfer (CAT)

گردآوری و انتقال واحدهای درسی

- قاعده‌ای که توسط آن ویژگی‌های متنوع گردآوری واحدهای درسی و انتقال آنها با یکدیگر جمع می‌شوند تا یادگیری مادام‌العمر و دسترسی به محل کار را تسهیل کنند.
منبع: سازمان مسئول صلاحیت‌های آفریقای جنوبی (SAQA) ۲۰۱۳، آفریقای جنوبی
- نظامی که از طریق آن یادگیرندگان امتیازات یا واحدهای درسی را برای دستیابی به نتایج یادگیری توصیف شده برای بخشی از یک دوره مانند واحد، پودمان یا یک سال تحصیلی به دست می‌آورند. در آموزش عالی، گردآوری واحدهای درسی و انتقال واحدهای درسی طوری طراحی شده که یادگیرندگان می‌توانند امتیازات یک دوره یا دانشگاه را به دوره یا دانشگاه دیگر منتقل کنند.
منبع: کمیسیون اتحادیه اروپا (AL) ۲۰۱۰، اروپا

Credit transfer

انتقال واحد درسی

- اعطای رتبه یا واحد درسی توسط یک مؤسسه یا سازمان تربیتی به دانش‌آموزان برای پودمان‌ها (موضوعات درسی) یا واحدهای شایستگی که در همان مؤسسه یا سازمان تربیتی یا مؤسسه‌های دیگر به اتمام رسانده‌اند.
منبع: مرکز ملی مطالعات آموزش حرفه‌ای (NCVER) ۲۰۱۳، استرالیا
- تغییر محل عمودی، افقی یا مورب واحدهای درسی برای یک صلاحیت یا خرده صلاحیت که در همان زیرچهارچوب یا زیرچهارچوب‌های دیگر ثبت شده‌اند.
منبع: سازمان مسئول صلاحیت‌های آفریقای جنوبی (SAQA) ۲۰۱۳، آفریقای جنوبی

- اعطای واحد درسی برای دریافت یک صلاحیت بر اساس واحدی که قبلاً در یک صلاحیت دیگر یا یک مؤسسه دیگر گذرانده شده است.

منبع: انجمن توسعه آفریقای جنوبی ۲۰۱۱، آفریقای جنوبی

- فرآیندی که با آن واحدهای درسی گذرانده شده در یک مؤسسه یا نظام را می‌توان در یک نظام یا مؤسسه دیگر به رسمیت شناخت.

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

Credit transfer system

نظام انتقال واحد درسی

- ابزاری که برای گردآوری نتایج یادگیری کسب شده در محیط‌های رسمی، غیررسمی و فوق برنامه طراحی شده و انتقال آنها را از یک محیط به محیط دیگر برای اعتبارسنجی و به رسمیت شناختن تسهیل می‌کند. یک نظام واحدی می‌تواند به شکل‌های زیر طراحی شود:

- با توصیف یک برنامه آموزشی یا مهارت‌آموزی و تعیین نقاط اتصال (واحدها) به اجزای آن (پودمان‌ها، دوره‌ها، تعیین سطح، پایان نامه و غیره) یا

- توصیف یک صلاحیت با استفاده از واحدهای نتایج یادگیری و اتصال واحدهای درسی به هر واحد.

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

- نظامی که برای اندازه‌گیری و مقایسه دست‌آوردهای یادگیری (که در نتیجه یک دوره، مهارت‌آموزی یا کارآموزی به دست آمده است) و انتقال آنها از یک مؤسسه به مؤسسه دیگر، با استفاده از واحدهای درسی که در برنامه‌های آموزشی، اعتبارسنجی شده‌اند به کار می‌رود.

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

Cross cultural training

مهارت‌آموزی چند فرهنگی

- آموزش مهارت‌های ارتباطی، رفتاری و نگرشی برای تعامل موفقیت آمیز با افرادی از فرهنگ‌های دیگر. این آموزش‌ها معمولاً به افرادی ارائه می‌شود که قرار است به مأموریت‌های خارج از کشور اعزام شوند.

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

● یک برنامه سازمان یافته از مطالعات تئوری و عملی، که تکمیل موفقیت آمیز آن برای رسیدن به هدف‌های آموزشی مربوط به سطوح مختلف دانش و صلاحیت ضروری تلقی می‌شود.

منبع: یونسکو ۱۹۸۴، سازمان ملل متحد

● توصیف جزئیات هدف‌ها، محتوا، طول مدت، نتایج مورد انتظار، روش‌های آموزش و مهارت‌آموزی در یک برنامه تربیتی یا آموزشی.

منبع: سازمان بین‌المللی کار، ۲۰۰۶، سازمان ملل متحد

● فهرست فعالیت‌هایی که برای طراحی، سازماندهی و پیش‌بینی یک فعالیت مهارت‌آموزی یا آموزشی اجرا می‌شود، شامل تعریف هدف‌های آموزشی، محتوا، روش‌ها (از جمله ارزشیابی) و مواد آموزشی، همچنین قواعدی برای تربیت معلم و کارآموز.

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

● اصطلاح برنامه درسی به معنی مسیر آموزش است و فرآیند یادگیری را به شیوه‌ای بسیار پیچیده‌تر و جامع‌تر از آنچه از طریق طرح محتوای آموزش یا مواد آموزشی میسر است توصیف می‌کند. در دوران اخیر برنامه‌ریزی درسی بر محور یادگیرنده استوار است - بیشتر دانش‌آموز/کارآموز و فرآیند یادگیری او مورد توجه است تا محتوای یادگیری.

منبع: مرکز بین‌المللی تربیت و آموزش حرفه‌ای (UNEVOC) ۱۹۹۳، سازمان ملل متحد

● بیانیه‌ای از ساختار مهارت‌آموزی و روش‌های مورد انتظار یادگیری و تدریس که درک عمومی از اجرای یک صلاحیت یا خرده صلاحیت را در نظام آموزشی تسهیل می‌کند.

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

● الف) گروهی نظام‌دار از دوره‌ها یا مجموعه موضوعات درسی لازم برای فارغ‌التحصیلی یا اخذ گواهینامه در یک رشته تحصیلی؛ یا ب) طرح کلی محتوا یا مواد آموزشی خاص که مدارس باید به دانش‌آموزان ارائه دهند برای آماده کردن آنان جهت فارغ‌التحصیلی یا اخذ گواهینامه‌ای که به آنان امکان ورود به دنیای کار یا حرفه را بدهد؛ ج) یک مجموعه از تجارب آموزشی از قبل تعیین شده تحت نظارت مدرسه، که برای ارائه بهترین روش‌های ممکن مهارت‌آموزی و تجارب مناسب فرد برای آماده ساختن او جهت ورود به یک حرفه بازرگانی طراحی شده است؛ د) هر نوع ماده آموزشی و یادگیری که از طریق کامپیوتر و/یا اینترنت در اختیار دانش‌آموزان قرار می‌گیرد.

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

● یک سری از دوره‌ها و محتوای آنها که در یک مؤسسه مانند مدرسه، کالج یا دانشگاه ارائه

می‌شود و تماماً یا بعضاً توسط یک ارگان بیرونی تعیین شده باشد.
منبع: کمیسیون مشترک اتحادیه اروپا (AL) ۲۰۱۰، اروپا

Curriculum exemplar

نمونه برنامه درسی

- یک مدل یا مثال از برنامه درسی شایسته محور
منبع: سازمان مسئول آموزش فنی و توسعه مهارت فیلیپین (TESDA) ۲۰۱۰، فیلیپین



Day release

مرخصی آموزشی روزانه

● مرخصی یک کارمند از محل کار، معمولاً برای یک روز در هفته به منظور شرکت در آموزش‌های مرتبط در یک مؤسسه آموزشی. این اصطلاح به ویژه در خصوص کارآموزان و کارورزان کاربرد دارد.

منبع: مرکز بین‌المللی تربیت و آموزش حرفه‌ای (UNEVOC)، ۲۰۱۳، استرالیا

Decent work

کار مناسب

● کار مناسب مفهومی است که به دیدگاه کلی افراد در مورد زندگی کاری مربوط می‌شود. داشتن فرصت برای انجام کار مولد و درآمد عادلانه، امنیت در محل کار و حمایت اجتماعی از خانواده کارمند، آینده بهتر برای پیشرفت شخصی و موقعیت اجتماعی، آزادی افراد برای بیان نگرانی‌ها و دغدغه‌هایشان، سازماندهی و مشارکت در تصمیم‌گیری‌هایی که بر زندگی آنها تأثیرگذار است و فرصت‌های برابر برای همه و رفتار برابر با همه زنان و مردان از خصوصیت‌هایی است که می‌توان به کار مناسب نسبت داد.

منبع: سازمان بین‌المللی کار ۲۰۱۵، سازمان ملل متحد

Demand-driven TVET

تربیت و آموزش حرفه‌ای مبتنی بر تقاضا

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

منبع: ETA ۲۰۰۸، ایالات متحده آمریکا

Demand-led learning

یادگیری پیرو تقاضا

- نوعی از یادگیری که تأمین‌کنندگان آموزش در پاسخ مستقیم به نیازهای اظهار شده در بازار ارائه می‌دهند، مانند دوره برای کارفرمایان، اشخاص یا گروه‌های محلی.

منبع: کمیسیون اتحادیه اروپا (AL) (۲۰۱۰)، اروپا

Demandled occupation

مشاغل مورد تقاضا

- شغلی که در آن کمبود واقعی یا مورد انتظار کارگران خبره وجود دارد. این مفهوم اخیراً براساس برنامه عمومی استرالیا برای مهاجرت افراد ماهر، برای اعطای امتیازات بیشتر به افرادی که مایل به مهاجرت به استرالیا هستند به کار می‌رود.

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

Deregulation

مقررات زدایی

- کاهش موانع قانونی برای مشارکت در ارائه خدمات. مقررات‌زدایی باعث ایجاد رقابت بین تأمین‌کنندگان خصوصی برای خدماتی می‌شود که در گذشته یا توسط دولت تأمین می‌شده یا مجوز انحصاری برای آن صادر می‌شده است.

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

- حذف مقرراتی که عملیات صنعت یا شرکت‌ها را کنترل یا محدود می‌کند (این تعریف توسط دولت کوئینزلند نیز به کار می‌رود).

منبع: وحبا ۲۰۱۳، مصر

Developing a curriculum (DACUM)

تدوین یک برنامه درسی

- تدوین یک برنامه درسی (DACUM) یک روش تحلیل شغلی است که با هدف کسب نتایجی انجام می‌شود که ممکن است مستقیماً در برنامه‌های حرفه‌آموزی به کار رود.
منبع: مرکز بین‌المللی تربیت و آموزش حرفه‌ای (UNEVOC)، محلی

Digital gap

فاصله دیجیتالی

- فاصله بین کسانی که می‌توانند به فناوری اطلاعات و ارتباطات دسترسی پیدا کرده و از آن به طور مؤثر استفاده کنند و کسانی که چنین توانایی را ندارند (جدایی دیجیتالی نیز خوانده می‌شود).
منبع: مرکز توسعه آموزش حرفه‌ای اروپا (CEDEFOP) ۲۰۰۸، اروپا

Digital literacy

سواد دیجیتال

- سواد دیجیتال را می‌توان به معنی مهارت پایه یا توانایی استفاده از کامپیوتر با اعتماد به نفس، ایمن و مؤثر دانست، که شامل توانایی استفاده از نرم‌افزارهای اداری مانند واژه‌پردازها، پست الکترونیکی و نرم‌افزارهای ارائه (مانند نرم‌افزار پاورپوینت) می‌شود. علاوه بر آن توانایی ایجاد و ویرایش تصاویر، به کار بردن نرم‌افزارهای دیداری و شنیداری، و توانایی استفاده از مرورگرهای وب و موتورهای جستجوی اینترنت نیز در زمره سواد دیجیتال قرار می‌گیرد. اینها مهارت‌هایی است که معلمان و دیگر افراد در مدارس متوسطه باید مطمئن باشند که دانش‌آموزان‌شان دارا هستند، مانند خواندن و نوشتن که نشانه سواد فرض می‌شود.

منبع: انجمن سلطنتی ۲۰۱۲، پادشاهی متحد [انگلستان]

Dimensions of competency

ابعاد شایستگی

- ابعاد شایستگی بخش‌هایی از مفهوم وسیع شایستگی هستند که دربرگیرنده همه وجوه عملکرد کاری افراد می‌باشند. مهارت‌های مربوط به وظایف شغلی، مهارت مدیریت وظایف شغلی، مهارت‌های مدیریت اقتصادی و مهارت‌های مربوط به محیط شغل/نقش از جمله ابعاد شایستگی هستند.

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

Diploma

دیپلم

● مدرک رسمی، که توسط یک ارگان مجاز صادر می‌شود. این مدرک پس از ارزشیابی و اعتبار گذاری نسبت به استاندارد معین، پیشرفت تحصیلی فرد را ثبت می‌کند.

منبع: مرکز توسعه حرفه ای اروپا (EDEFOP) ۲۰۰۸، اروپا

● مدرک رسمی که گذراندن موفقیت‌آمیز یک دوره را در آموزش و تربیت حرفه‌ای و آموزش عالی گواهی می‌کند.

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

● گواهی آموزش و تربیت فنی و حرفه‌ای و بخش آموزش عالی (این تعریف توسط دولت کوئینزلند نیز استفاده می‌شود).

منبع: وحبا ۲۹۱۳، مصر

Direct training cost

هزینه مستقیم آموزشی

● بخشی از هزینه‌هایی که به طور خاص مربوط به مهارت‌آموزی است، یا به واسطه مهارت‌آموزی ایجاد می‌شود. این هزینه‌ها عبارتند از مواد مصرفی که در طول برنامه استفاده می‌شود، ملزومات آموزشی، مواد، هزینه‌های مصرفی، هزینه‌های مربوط به فضای آموزشی و تجهیزات.

منبع: مرکز توسعه حرفه‌ای اروپا (EDEFOP) ۲۰۰۸، اروپا

Disadvantaged

محرومین

● کسانی که از حقوق یا زندگی اجتماعی محروم هستند یا وضعیت دشوار و ناپایداری دارند.

منبع: کمیسیون اتحادیه اروپا آشورای دفاع از منابع طبیعی (NRDC) ۲۰۱۱، اروپا

Distance education

آموزش از راه دور

● آموزش و تربیت از طریق رسانه‌های ارتباطی مانند: کتاب، رادیو، تلویزیون، تلفن، مکاتبه، کامپیوتر یا ویدیو.

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

● نوعی از آموزش که در آن دانش‌آموزان ثبت نام شده در یک دوره، در مؤسسه حضور پیدا نمی‌کنند، بلکه خارج از محیط درسی به تحصیل اشتغال دارند و ممکن است تکالیف و کارهای خود را به وسیله پست یا پست الکترونیکی تحویل دهند (تحصیل از راه دور و یادگیری از راه دور نیز نامیده می‌شود).

منبع: مرکز توسعه حرفه‌ای اروپا (EDEFOP) / مرکز ملی مطالعات آموزش حرفه‌ای (NCVER)

● ارائه یادگیری یا مهارت‌آموزی به کسانی که یا به واسطه زمان یا به دلیل مکان از معلم‌ها یا مربیان جدا افتاده‌اند. تدریس با وسائل متنوعی از «فرآیندهای واسطه» انجام می‌شود که با آنها محتوا ارسال می‌شود، تدریس انجام می‌گیرد و ارزشیابی یا اندازه‌گیری نتایج صورت می‌گیرد.

منبع: سازمان کشورهای مشترک‌المنافع یادگیری (COL) ۲۰۰۳، کشورهای مشترک‌المنافع.

● آموزش از راه دور یک مجموعه از راهبردهای یاد دهی-یادگیری (یا روش‌های آموزشی) است که می‌تواند به مشکل جدایی مکانی و زمانی بین یاددهنده و یادگیرنده فائق آید. این راهبردها یا روش‌ها ممکن است در هر برنامه آموزشی ادغام شود و به طور بالقوه با هر ترکیبی با سایر راهبردهای یاددهی یادگیری در مسیر فراهم کردن آموزش ارائه شود. (حتی راهبردهایی که لازمه آنها با هم بودن مربی و دانش‌آموز در یک زمان و یک مکان است).

منبع: سازمان کشورهای مشترک‌المنافع یادگیری (COL) ۲۰۰۳، کشورهای مشترک‌المنافع.

● آموزش از راه دور نوعی از یاد دهی-یادگیری است که ویژگی آن جدایی معلم از یادگیرنده در بیشتر فعالیت‌های آموزشی چه به لحاظ زمان، چه به لحاظ مکان و چه به هر دو صورت است و ارائه محتوا به واسطه فناوری انجام می‌شود. در این نوع از آموزش امکان تعامل چهره به چهره معلم و یادگیرنده، یادگیرنده و یادگیرنده، ارتباط دوطرفه آموزشی، پذیرش فرآیند صنعتی برای تقسیم نیروی کار و صرفه جویی به مقیاس فراهم است.

منبع: سازمان کشورهای مشترک‌المنافع یادگیری (COL) ۲۰۰۳، کشورهای مشترک‌المنافع.

Distance learning

یادگیری از راه دور

● روشی از کسب شایستگی که از چاپ، رادیو، تلویزیون، ارتباط‌های مبتنی بر کامپیوتر، ارسال ماهواره‌ای، کنفرانس از راه دور یا دیگر فناوری‌های آموزشی تشکیل شده است که باعث می‌شود دانش‌آموزان خودشان بدون شرکت مرتب در کلاس‌های معمول تحصیل کنند تشکیل شده است. همچنین به آموزشی اطلاق می‌شود که از راه دور توسط رسانه‌های ارتباطی رادیویی: رادیو، تلویزیون، تلفن، مکاتبه، کامپیوتر یا ویدیو انجام می‌شود.

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

● یادگیری از راه دور: یادگیرنده با معلم، ناظر آموزش یا راهنمای داوطلب در خصوص محتوای برنامه درسی یادگیری از راه دور ارتباط منظم دارد و آنها در طول تجربیات یادگیری از راه دور از یادگیرنده حمایت می‌کنند. یادگیری از راه دور دارای همه ویژگی‌های زیر می‌باشد:

- جدایی زمانی و مکانی بین یادگیرنده و مربی؛

- استفاده از برنامه درسی استاندارد؛

- ارائه آموزش یا تربیتی که حداقل از یکی از رشته‌های فناوری زیر استفاده کند:

- فناوری کامپیوتر مانند اینترنت یا لوح فشرده؛

- فناوری ویدیو، مانند کنفرانس ویدیویی، کابلی، اتصال ماهواره‌ای و نوارهای ویدیویی.

- فناوری گرافیک صوتی، مانند رادیو و نوار صوتی.

- فناوری تلفن، مانند کنفرانس تلفنی؛

- حمایت از طرف ناظر آموزش، شامل کمک به دانش‌آموز در خصوص محتوا از طریق فناوری، ارتباط برخط، از طریق تلفن یا به صورت شخصی.

منبع: دانشکده آموزش و پرورش ۲۰۱۴ ویرجینیا ایالات متحده آمریکا

● آموزش و تربیتی که از راه دور، از طریق رسانه‌های ارتباطی: کتاب، رادیو، تلویزیون، تلفن، مکاتبه، کامپیوتر یا ویدئو ارائه می‌شود.

منبع: کمیسیون اتحادیه اروپا آشورای دفاع از منابع طبیعی (NRDC) [۲۰۱۱، اروپا

Dropout

ترک تحصیل

● انصراف از برنامه آموزش یا تربیت قبل از تکمیل آن.

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

● شخصی که یک برنامه آموزش یا تربیت را نیمه‌کاره رها می‌کند (این تعریف توسط دولت کوئینزلند نیز استفاده می‌شود).

منبع: وحبا ۲۰۱۳، مصر

● انصراف موقت یا دائمی از یک برنامه آموزش یا تربیت قبل از تکمیل آن. (یادآوری: در انگلستان این اصطلاح می‌تواند به شخصی نیز اطلاق شود که نتوانسته یک دوره را تکمیل کند. این کاربرد اغلب با بی‌احترامی همراه است).

منبع: کمیسیون اتحادیه اروپا (AL) ۲۰۱۰، اروپا

Dual accreditation

اعتبار گذاری دوگانه اعتبار گذاری دوسویه

- شناخت رسمی یک دوره، هم به صورت دانشگاهی (توسط مدرسه و کالج) و هم به صورت حرفه‌ای (توسط کارفرما یا صنعت).

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

Dual enrolment

ثبت نام دوگانه

- ثبت نام کارورز/دانش آموز در دو مؤسسه تربیت و آموزش فنی و حرفه‌ای به طور هم زمان. (این تعریف توسط دولت کوئینزلند نیز به کار می‌رود).

منبع: وحبا ۲۰۱۳، مصر

Dual system

نظام دوگانه، نظام دوآل

- آموزش یا مهارت‌آموزی که از دو دوره زمانی در مؤسسه آموزشی یا مرکز مهارت‌آموزی و در محل کار تشکیل شده است. نوبت هر کدام می‌تواند به صورت هفتگی، ماهیانه یا سالیانه باشد. شرکت‌کنندگان ممکن است بر اساس قرارداد به کارفرما مرتبط باشند و/یا به آنان کمک هزینه پرداخت شود (به این نظام مهارت‌آموزی نوبتی هم می‌گویند).

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

Dual system education programmes

برنامه‌های آموزش دوگانه برنامه‌های آموزش دوآل

- برنامه‌هایی که آموزش درون مدرسه یا کالج را با آموزش محل کار می‌آمیزند. هر دو رکن اساسی محسوب می‌شوند (به این معنی که فراتر از کارآموزی و حضور گاه گاه در کلاس است). بخش کاری معمولاً پنجاه درصد یا بیشتر از زمان برنامه را به خود اختصاص می‌دهد.

منبع: یونسکو مؤسسه آمار ۲۰۱۱، سازمان ملل متحد

Dual training system

نظام مهارت‌آموزی دوگانه

- نظام آموزشی ارائه تربیت و آموزش فنی و حرفه‌ای که مهارت‌آموزی در محیط کار و مدرسه را بر اساس یک برنامه آموزشی با همکاری مؤسسه‌های مجاز کشاورزی، پزشکی، صنعتی و بازرگانی نظام دوآل ادغام می‌کند.

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

Dual vocational training

مهارت‌آموزی دوگانه حرفه‌ای

- مهارت‌آموزی افراد، هم زمان به صورت علمی توسط یک مؤسسه، کالج، مرکز آموزشی یا مدرسه و هم به صورت حرفه‌ای توسط یک کارفرما یا صنعت (تعریف مشابهی توسط مرکز ملی مطالعات آموزش حرفه‌ای (NCVER) استرالیا به کار می‌رود. به Dual accreditation مراجعه کنید).

منبع: وحبا ۲۰۱۲، مصر

Dual-sector institutions

مؤسسه‌های بخش دوگانه

- مؤسسه‌هایی که حداقل ۲۰ درصد و حداکثر ۸۰ درصد از بار دانش‌آموزیشان در هر یک از بخش‌های دوگانه ثبت نام کرده باشند.

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

Dualized training programme

برنامه‌های حرفه‌آموزی دوگانه شده

- شیوه اجرای انتقال نوبتی در نظام مهارت‌آموزی دوگانه. این شیوه مقررات مشارکت بین مدرسه و محل کار را برای اجرای نظام مهارت‌آموزی دوگانه تسهیل و هدایت می‌کند.

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



E-learning

یادگیری الکترونیکی

- نوعی از یادگیری که به وسیله فناوری اطلاعات و ارتباطات (ICT) پشتیبانی می‌شود.
منبع: مرکز توسعه آموزش حرفه‌ای (CEDEFOP) ۲۰۰۸، اروپا
- یک اصطلاح وسیع برای تأمین آموزش کامپیوتری (نرم‌افزار آموزشی) برخط از راه اینترنت عمومی، شبکه‌های خصوصی یادگیری از راه دور یا در خانه از طریق اینترنت.
منبع: سازمان مسئول آموزش فنی و توسعه مهارت فیلیپین (TESDA) ۲۰۱۰، فیلیپین
- اصطلاحی که برای توصیف استفاده از فناوری اطلاعات و ارتباطات (ICT) جهت بهبود آموزش از راه، اجرای سیاست‌های یادگیری آزاد، منعطف‌تر کردن فعالیت‌های یادگیری و قرار دادن این فعالیت‌های یادگیری در اختیار بسیاری از فضاهاى آموزشی ایجاد شده است.
منبع: سازمان کشورهای مشترک‌المنافع یادگیری (COL) ۲۰۰۳، کشورهای مشترک‌المنافع.
- یادگیری الکترونیکی اصطلاحی وسیع است که به استفاده از هر وسیله دیجیتال برای یاددهی و یادگیری گفته می‌شود، به خصوص برای ارسال یا دسترسی به محتوا. به این ترتیب یادگیری الکترونیکی می‌تواند بدون رجوع به هیچ شبکه یا اتصال انجام شود. نیاز نیست وسیله دیجیتالی که به وسیله یادگیرنده برای دسترسی به مواد آموزشی استفاده می‌شود به شبکه دیجیتال متصل باشد، چه شبکه محلی چه اینترنت (یا اگر تبلت به عنوان ترمینال یا وسیله دسترسی مورد استفاده قرار می‌گیرد، به تلفن همراه نیز احتیاجی نیست).
منبع: سازمان کشورهای مشترک‌المنافع یادگیری (COL) ۲۰۱۵، کشورهای مشترک‌المنافع

Early (school) leaver

ترک تحصیل کننده زود هنگام

● کسی که آموزش و تربیت را زود هنگام ترک می کند، قبلاً ترک کننده مدرسه خوانده می شود، معمولاً به کسی می گویند که سن بین ۱۸ تا ۲۴ داشته و بیشتر از آموزش دوره اول متوسطه را نگذرانده و به آموزش یا مهارت آموزی فراتر از آن نپرداخته است؛ تعداد آنها می تواند بر حسب درصد کل جمعیت سنین ۱۸ تا ۲۴ بیان شود.

برای هدف های آماری یوروستت [دفتر آمار اتحادیه اروپا]، یک ترک تحصیل کننده آموزش و مهارت آموزی به طور عملیاتی به کسی می گویند که سن بین ۱۸ تا ۲۴ سال دارد و نامش در بررسی نیروی انسانی (SFS) ثبت شده باشد و:

۱- بیشترین سطح آموزش یا تربیت آنها منطبق با سطوح ۱، ۲ یا ۳ کوتاه در مقیاس ISCED باشد.

۲- در چهار هفته قبل از بررسی، در هیچ آموزش یا مهارت آموزی شرکت نکرده باشند.

منبع: کمیسیون اتحادیه اروپا (دفتر آمار اتحادیه اروپا) ۲۰۱۴، اروپا

Education

آموزش و پرورش

● الف) فرآیند انتقال آگاهی، دانش، مهارت و نگرش یا رفتار؛ ب) رشته تحصیلی که در ارتباط با تدریس و یادگیری است (این تعریف توسط دولت کوئینزلند نیز استفاده می شود).

منبع: وحبا ۲۰۱۳، مصر

Education dropout

ترک تحصیل - ترک تحصیل کننده

● انصراف از یک برنامه آموزش یا تربیت قبل از اتمام آن. توضیح: الف) این اصطلاح هم فرآیند (ترک تحصیل) و هم شخص (ترک تحصیل کننده زود هنگام) را در برمی گیرد که یک دوره را به اتمام نمی رساند؛ ب) ترک تحصیل کنندگان علاوه بر ترک تحصیل کنندگان زود هنگام، ممکن است شامل یادگیرندگانی باشد که آموزش و تربیت را تمام کرده اند.

منبع: مرکز توسعه آموزش حرفه ای اروپا (CEDEFOP) ۲۰۰۸

Education for all

آموزش و پرورش برای همه

● نهضت آموزش و پرورش برای همه تعهدی جهانی به منظور فراهم کردن آموزش و پرورش با کیفیت

برای بچه‌ها، جوانان و بزرگسالان است. این نهضت در کنفرانس جهانی سال ۱۹۹۰ با موضوع آموزش و پرورش برای همه با مشارکت سازمان آموزشی، علمی و فرهنگی ملل متحد (UNESCO)، برنامه توسعه ملل متحد (UNDP)، صندوق جمعیت ملل متحد (UNFPA)، صندوق کودکان ملل متحد (UNICEF) و بانک جهانی شروع به کار کرد. شرکت کنندگان بر یک «نگاه وسیع به یادگیری» تأکید کردند و بر جهانی کردن آموزش ابتدایی و کاهش بی‌سوادی در بخش بزرگی از جمعیت تا پایان دهه‌های ۲۰۰۵-۲۰۱۵ تصریح نمودند. ده سال بعد، در حالی که بسیاری از کشورها از دستیابی به این هدف دور بودند، جامعه جهانی دوباره در داکار، سنگال دیدار کرد و تعهد خود را برای آموزش و پرورش برای همه اعلام نمود. در این دیدار شش هدف آموزشی اصلی مشخص شد که دستیابی همه کودکان، جوانان و بزرگسالان به نیازهای آموزشی را تا سال ۲۰۱۵ تضمین می‌کند:

هدف ۱: وسعت دادن به آموزش اولیه و مراقبت از کودکان.

هدف ۲: فراهم آوردن آموزش ابتدایی اجباری رایگان برای همه.

هدف ۳: بهبود یادگیری و مهارت‌های زندگی برای جوانان و بزرگسالان.

هدف ۴: افزایش سواد آموزی بزرگسالان به ۵۰ درصد.

هدف ۵: رسیدن به رفع تبعیض جنسیتی تا سال ۲۰۰۵، تساوی جنسیتی تا سال ۲۰۱۵.

هدف ۶: اصلاح کیفیت آموزش.

آموزش و تربیت فنی و حرفه‌ای به هدف‌های ۳ و ۶ آموزش و پرورش برای همه کمک می‌کند، زیرا این هدف‌ها به مهارت‌های زندگی مربوط هستند. سازمان آموزشی، علمی و فرهنگی ملل متحد به عنوان سازمان پیشرو وظیفه دارد تا تلاش‌های بین‌المللی را برای رسیدن به آموزش و پرورش برای همه هماهنگ کند. دولت‌ها، آژانس‌های توسعه انجمن‌های شهری، سازمان‌های غیر دولتی و رسانه‌ها تعدادی از شرکایی هستند که برای رسیدن به این هدف‌ها کار می‌کنند.

منبع: یونسکو ۲۰۱۴، سازمان ملل متحد

● فرآیند تدریجی که شخص از آن طریق دانش و درک لازم را فرامی‌گیرد.

منبع: وزارت کار اردن ۲۰۰۵، اردن

● فرآیندی که به وسیله آن جوامع به صورت عمدی و داوطلبانه اطلاعات، دانش، ادراکات، نگرش‌ها، ارزش‌ها، مهارت‌ها، شایستگی‌ها و رفتار گرد آمده در طول نسل‌ها را به افراد منتقل می‌کند. این امر نیازمند ارتباطات طراحی شده برای قرار گرفتن در معرض آموزش است.

منبع: یونسکو مؤسسه آمار ۲۰۱۱، سازمان ملل متحد

Education for sustainable development (ESD)

آموزش و پرورش برای توسعه پایدار

● مردم هر کشوری در دنیا باید برای کاهش عواملی که پایداری سیاره زمین را تهدید می‌کند و یافتن راه‌حلی برای کاهش این تهدیدها برنامه‌ریزی کنند. سه وجه محیط، اجتماع و اقتصاد

در آموزش و پرورش برای توسعه پایدار (ESD) می‌تواند به مردم کمک کند که مسائل جهانی را که بر پایداری جوامع و ملت‌ها تأثیر می‌گذارد درک کرده و مورد توجه قرار دهند.

منبع: مرکز بین‌المللی تربیت و آموزش حرفه‌ای (UNEVOC)، محلی

● آموزش و پرورش برای توسعه پایدار (ESD) یک برنامه یا پروژه خاص نیست، بلکه چتری برای بسیاری از انواع آموزش است اعم از آنهایی که قبلاً وجود داشته‌اند و آموزش‌های جدیدی که ایجاد می‌شوند. آموزش و پرورش برای توسعه پایدار از تلاش‌های مربوط به بازنگری برنامه‌ها و نظام‌های پشتیبان توسعه غیر پایدار (هم به لحاظ روش و هم از جهت محتوا حمایت می‌کند. ESD بر همه اجزای آموزش، قانون‌گذار، خط مشی، مسائل مالی، برنامه درسی، تدریس، یادگیری، ارزشیابی، و غیره تأثیر می‌گذارد. آموزش و پرورش برای توسعه پایدار یادگیری مادام‌العمر را اشاعه می‌دهد و این واقعیت را درک می‌کند که نیازهای آموزشی افراد در طول زندگی آنها تغییر می‌کند. بسیاری از افراد و سازمان‌ها در دنیا آموزش و پرورش برای توسعه پایدار را اجرا کرده‌اند (برای مثال معلم موضوعات مربوط به پایداری را با استفاده از روش‌های مشارکتی در آموزش ابتدایی وارد می‌کند، یا یک کارگر توسعه محلی آگاهی مردم را از حقوقی که تاکنون از آنها دریغ شده افزایش می‌دهد؛ یا یک کارگر بهداشت عمومی مردم را آموزش می‌دهد تا از منابع سالم آب تهیه کنند). برنامه‌های زیادی وجود دارد که از نگرش (ESD) برای نوعی از یادگیری که برای پایداری مفید باشد یا به آن منجر شود استفاده می‌کنند.

منبع: یونسکو ۲۰۱۴، سازمان ملل متحد

Education-industry relationship

رابطه آموزش - صنعت

● رابطه بین دانش‌آموزان، مؤسسه‌های آموزشی و صنایع.

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

Education-work relationship

رابطه آموزش با کار

● رابطه بین برنامه‌ها یا دوره‌های آموزشی با وضعیت و فرصت‌ها در نیروی کار.

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

Educational institution

مؤسسه آموزشی

● مؤسسه‌ای ثبت شده که ارائه آموزش هدف اصلی آن است، مانند مدرسه، آموزشگاه، دانشگاه یا مرکز مهارت‌آموزی. این گونه مؤسسه‌های دارای مجوز یا پروانه از مسئولین آموزشی ملی یا مسئولین مشابه هستند. مؤسسه‌های آموزشی ممکن است توسط سازمان‌های خصوصی مانند ارگان‌های مذهبی، گروه‌های همبسته تخصصی یا سازمان‌های آموزش و مهارت آموزی خصوصی، چه انتفاعی چه غیر انتفاعی اداره شوند.

منبع: یونسکو، مؤسسه آمار ۲۰۱۱، سازمان ملل متحد

Education provider

ارائه دهنده آموزش

● سازمانی که هدف اصلی آن ارائه آموزش است. ارائه آموزش ممکن است یک مؤسسه آموزشی عمومی یا یک بنگاه خصوصی، یک سازمان غیر دولتی یا یک نهاد عمومی غیر آموزشی باشد.

منبع: یونسکو، مؤسسه آمار ۲۰۱۱، سازمان ملل متحد

Educational technology (Edtech)

فناوری آموزشی

● فناوری آموزشی اعمال اخلاق در مطالعه نحوه تسهیل یادگیری و بهبود عملکرد از طریق ایجاد، استفاده و مدیریت فرآیندهای مناسب و منابع فناوری است.

منبع: انجمن ارتباطات و فناوری آموزشی (AECT) ۲۰۰۸، ایالات متحده آمریکا

● فناوری آموزشی در این جزوه به عنوان روشی نظام‌دار برای طراحی، اجرا و ارزشیابی همه فرآیند یاددهی یادگیری برحسب اهداف جزئی و به کار گرفتن آمیخته‌ای از منابع انسانی و فنی برای رسیدن به آموزش مؤثرتر تعریف می‌شود.

منبع: یونسکو ۱۹۷۴، سازمان ملل متحد

Educator

مدرس - آموزگار

● یک اصطلاح وسیع که به معلمان مدارس، استادان آموزشگاه‌ها، دانشگاه‌های سنتی، دانشگاه‌های

جامع و دانشگاه‌های فناوری؛ مریبان در محل کار، تسهیل‌کنندگان (راهنمایان آموزشی)، ارزیاب‌ها، بازرسان امتحانات و افرادی که یادگیرندگان را درس می‌دهند، آموزش می‌دهند، مهارت‌آموزی می‌کنند، یادگیری آنها را تسهیل می‌کنند یا در سراسر فعالیت‌هایشان از آنها ارزیابی به عمل می‌آوردند. اطلاع می‌شود.

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

E

Elements of competency

عناصر شایستگی

● عنصر شایستگی شامل شایستگی‌هایی است که لازم است شخص آنها را در محیط حرفه‌ای خود کسب کند. به این ترتیب، عنصر شایستگی عبارت است از یک عمل، رفتار یا نتیجه‌ای که یک کارگر نیاز دارد از خود نشان دهد، یعنی وظیفه‌ای است که به وسیله فرد انجام می‌شود. عنصر شایستگی شامل توصیف یک وظیفه است که باید توسط کارگران / کارورزان در محیط حرفه‌ای آنها به انجام برسد. بنابراین برمی‌گردد به عملی که یک کارگر نیاز دارد انجام دهد به عبارت دیگر، توانایی انجام وظیفه توسط فرد است.

منبع: متن تهیه شده توسط مصطفی و حبا، موضوع: مسائل مربوط به آموزش و تربیت فنی و حرفه‌ای، ۱۸ مارس / و حبا ۲۰۱۳، مصر

● هر یک از بخش‌های سازنده یک واحد از شایستگی که فعالیت‌های مهمی را توصیف می‌کند و باید انجام شود تا مشخص گردد شایستگی انجام وظیفه مندرج در یک واحد کسب شده است.

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

Embedded learning and teaching

یادگیری و یاددهی ضمنی

● یاددهی و یادگیری سواد و حساب که با تدریس مهارت‌های حرفه‌ای و علمی تلفیق شده است.

منبع: کمیسیون اتحادیه اروپا (AL) ۲۰۱۰، اروپا

Emerging occupation

حرفه نوظهور

● حرفه نو یا حرفه‌ای که متشکل از آمیزه‌ای از مهارت‌ها و دانش موجود است و برای آن در حال حاضر تقاضا وجود دارد یا در آینده تقاضا وجود خواهد داشت.

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

Emerging skills

مهارت‌های نوظهور

- توانایی‌هایی که برای آنها در حرفه‌های موجود یا حرفه‌های نو، تقاضا در حال افزایش باشد.
منبع: مرکز توسعه آموزش حرفه‌ای اروپا (CEDEFOP) ۲۰۱۴، اروپا

Employability

اشتغال پذیری - قابلیت اشتغال

- درجه انطباق‌پذیری که فرد برای یافتن و حفظ یک شغل و به روز کردن مهارت‌های حرفه‌ای از خود نشان می‌دهد.

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

- شایستگی‌های شناور و صلاحیت‌هایی که ظرفیت فرد را برای استفاده از فرصت‌های آموزش و مهارت‌آموزی موجود، به منظور پایداری و بازآموزی کار، پیشرفت در سازمان و بین مشاغل و همچنین به منظور سازگاری با فناوری در حال تغییر و شرایط بازار کار بهبود می‌بخشد.

منبع: یونسکو ۱۹۸۴، سازمان ملل متحد

- مجموعه‌ای از عواملی که فرد را قادر می‌سازد به سوی اشتغال حرکت کند یا به اشتغال دست یابد، در شغل خود باقی بماند و در حرفه خود پیشرفت نماید.

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

Employability skills

مهارت‌های تسهیل اشتغال - مهارت‌های اشتغال پذیر

- مهارت‌هایی که افراد را قادر می‌سازد شغلی را به دست آورند و حفظ کنند، که شامل مهارت‌هایی در خوشه‌های آمادگی کار و عادت‌های کاری، مهارت‌ها و یادگیری‌های بین فردی، مهارت‌های تفکر و مهارت‌های انطباق‌پذیری می‌باشد.

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

Employed

شاغل

- تمام کسانی که در زمان مورد نظر، ۱۵ سال یا بیشتر سن داشته و الف) به کار مشغول باشند -

کسانی که هر نوع کاری را انجام می دهند حتی برای یک ساعت در طول زمان مشخص با دریافت حقوق و یا بدون دریافت حقوق در مزرعه یا محل کاری که به وسیله یک نفر وابسته خونی یا مرتبط از طریق خون، ازدواج یا فرزند خواندگی اداره می شود؛ یا ب) کسانی که کار دارند اما درحال حاضر سر کار نیستند - کسانی که شغل یا کسب و کار دارند اما سر کار حضور ندارند خواه به صورت موقت سرکار حضور ندارند یا به صورت موقت بیمارند/ جراحی دارند، یا در مرخصی هستند یا به علت های دیگر سرکار نیستند. همین طور، کسانی که انتظار دارند تا دو هفته از زمان بررسی، به مزرعه یا کسب و کار باز گردند یا آن را شروع کنند نیز شاغل محسوب می شوند.

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

Employee

مستخدم - کارمند

● مستخدم فردی است که بر اساس قرارداد درصدی، انعامی، تعدادی، یا پرداخت جنسی برای کارفرمای دولتی یا خصوصی کار می کند و در مقابل پاداشی به صورت مزد، حقوق، حق الزحمه از کارفرما دریافت می کند، یا فردی که شرکت ثبت شده خود را اداره می کند چه کسانی را استخدام کرده باشد، چه نکرده باشد (این تعریف توسط اداره آمار استرالیا نیز به کار می رود).

منبع: وحبا ۲۰۱۳، مصر

Employer

کارفرما

● کارفرما شخصی است که بنگاه اقتصادی شخصی خود را اداره می کند یا مستقلاً درگیر حرفه یا تجارت می باشد و یک نفر یا بیشتر کارمند دارد. (این تعریف توسط اداره آمار استرالیا نیز به کار می رود).

منبع: وحبا ۲۰۱۳، مصر

Employer-funded training

مهارت آموزی با هزینه کارفرما

● مهارت آموزی آموزشگاهی یا مرتبط با کار که افرادی در خارج از سازمان یا داخل سازمان ارائه می دهند و هزینه آن را کارفرما متقبل می شود. همچنین ممکن است به عنوان مهارت آموزی با پشتیبانی کارفرما نیز خوانده شود.

منبع: مرکز ملی مطالعات آموزش حرفه ای (NCVER) ۲۰۱۳، استرالیا

Employment

اشتغال

- کار، حرفه، شغل یا تجارت یک فرد (این تعریف به وسیله دولت کوئینزلند نیز به کار می‌رود).

منبع: وحبا ۲۰۱۳، مصر

Employment and skills council

شورای اشتغال و مهارت

- شورای مسئول آموزش و تربیت فنی و حرفه‌ای و مسائل مربوط به اشتغال (تعریف مشابهی توسط کالج ایالتی فلوریدای شرقی در ملبورن استرالیا به کار می‌رود. مراجعه کنید به: مرکز ملی مطالعات آموزش حرفه‌ای (NCVER)).

منبع: وحبا ۲۰۱۳، مصر

Employment rate

نرخ اشتغال

- الف) درصد کل تعداد افراد شاغل به تعداد کل افراد در نیروی کار. ب) سازمان مسئول آموزش فنی و توسعه مهارت (TESDA) این اصطلاح را (به صورت درصد) نسبت فارغ التحصیلان آموزش و تربیت فنی و حرفه‌ای شاغل به کل تعداد فارغ التحصیلان تعریف کرده است.

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

Enabling course

دوره آمادگی

- دوره‌ای که برای ایجاد آمادگی در دانشجویان به منظور ورود به یک موضوع درسی یا دوره جدید از طریق حذف فاصله بین دانش فعلی دانشجویان و مهارت‌ها و شرایط و دانش مورد نیاز موضوع یا دوره جدید طراحی می‌شود. این اصطلاح بیشتر در مورد بخش آموزش و تربیت حرفه‌ای به کار می‌رود.

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

Enacted curriculum

برنامه درسی نمایشی

- ارائه برنامه درسی در یک مؤسسه آموزش و تربیت که شامل ملاحظه کیفیت رهبری و مدیریت،

فرهنگ، ارزش‌ها، یاددهی و یادگیری، فعالیت‌های فوق برنامه، پشتیبانی از یادگیرنده، عملکرد آموزشگاهی و مدیریت کیفیت با هدف اصلاح یاددهی و یادگیری می‌باشد.
منبع: سازمان مسئول صلاحیت‌های آفریقای جنوبی (SAQA) ۲۰۱۳، آفریقای جنوبی

E

Enrol

ثبت نام کردن

● فرآیندی که با آن شخص به طور رسمی نام خود را در یک آموزشگاه برای یک برنامه خاص یادگیری ثبت می‌کند.

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

Enrolment

ثبت نام

● افرادی که به طور رسمی در یک برنامه آموزشی مشخص، یا یک سطح یا یک پودمان از آن، بدون توجه به سن ثبت نام کرده‌اند.

ثبت (نام) یک فرد با یک تأمین‌کننده تربیت به‌منظور شرکت در یک دوره یا یک پودمان.

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

● تعداد کل ثبت نام‌های دانش‌آموزان یا کارآموزانی که در یک دور یا برنامه ثبت نام کرده‌اند.

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

● تعداد کل شرکت‌کنندگان ثبت‌نام شده در یک دوره آموزشی یا مهارت‌آموزی (این تعریف توسط دولت کوئینزلند نیز استفاده می‌شود).

منبع: وحبا ۲۰۱۳، مصر

● فرآیندهایی که تأمین‌کنندگان یادگیری [مؤسسه‌های آموزشی] مورد استفاده قرار می‌دهند تا اسامی یادگیرندگان در دوره‌ها را ثبت کنند و حضور یا دیگر شکل‌های مشارکت آنها را مورد نظارت قرار دهند.

منبع: کمیسیون اتحادیه اروپا (AL) ۲۰۱۰، اروپا

● الف) ثبت نام فرد در یک مؤسسه آموزشی یا مهارت‌آموزی به منظور شرکت در یک دوره. ب) تعداد کل شرکت‌کنندگان ثبت نام شده در یک برنامه آموزشی یا مهارت‌آموزی.

منبع: وزارت کار ۲۰۰۵، اردن

Enterprise

شرکت - بنگاه

● تشکیلات مشارکتی که مستقیماً کارآموز را بر اساس برنامه مصوب کارآموزی / رهبری آموزش می‌دهد.

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

● همه بنگاه‌هایی که به فعالیت اقتصادی مشغولند، چه خصوصی چه دولتی با هر حجم، با هر وضعیت و هر بخش اقتصادی که در آن به کار اشتغال دارند، حتی در بخش اقتصاد اجتماعی.

منبع: کمیسیون اتحادیه اروپا (LLP) ۲۰۱۳-۲۰۰۹

Entrepreneurial skills

مهارت‌های خود اشتغالی

● مهارت‌های خود اشتغالی در قالب دو نوع شایستگی تعریف می‌شوند: شایستگی ایجاد ارزش و شایستگی آینده‌نگری. توانایی ایجاد روابط خوب با مشتری، شایستگی احاطه به فناوری و شایستگی تولید محصولات یا خدمات، شایستگی‌های تولید و تدارکات متعلق به شایستگی‌های ایجاد ارزش هستند و شایستگی هدایت و جهت‌دهی عملکردهای کسب و کار، شایستگی تربیت کارمندان و شایستگی احاطه به دانش همگی شایستگی‌هایی هستند که آینده‌نگری را تقویت می‌کنند.

منبع: کنفرانس بین رشته‌ای اروپا در زمینه خود اشتغالی

Entrepreneurship education/training

آموزش/مهارت آموزی خود اشتغالی

● طرح مهارت‌آموزی با هدف تربیت افراد برای خود اشتغالی یا برای سازماندهی، تأمین هزینه و مدیریت یک بنگاه.

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

● آموزش خود اشتغالی به این صورت تعریف شده است: مجموعه‌ای از دروس رسمی که به علاقه‌مندان به مشارکت در توسعه اجتماعی اقتصادی آگاهی می‌دهد، آنها را تربیت می‌کند و به آنها آموزش می‌دهد که در قالب یک پروژه، آگاهی خود را در خصوص خود اشتغالی، خلق کسب و کار یا توسعه کسب و کارهای کوچک بهبود بخشند.

از سوی دیگر آموزش تأسیس شرکت (آموزش مسائل مربوط به خود اشتغالی نیز گفته می‌شود).

معنی وسیع تری را به ذهن متبادر می‌کند، که در پی ارتقای عزت نفس و اعتماد به نفس با تقویت استعدادها و خلاقیت‌ها است و در عین حال، مهارت‌ها و ارزش‌های مرتبط را نیز ایجاد می‌کند که به دانش‌آموزان کمک می‌کند دیدگاه خود را نسبت به مدرسه رفتن و فرصت‌های فراتر از آن توسعه دهند. روش‌های مورد استفاده بر اساس طراحی فعالیت‌های شخصی، رفتاری، انگیزشی، نگرشی و حرفه‌ای می‌باشد.

منبع: یونسکو / سازمان بین‌المللی کار ۲۰۰۶، سازمان ملل متحد

E

● به منظور تهیه این راهنما، آموزش تأسیس شرکت به این صورت تعریف شده است: فرآیند تجهیز دانش‌آموزان (فارغ‌التحصیلان) به ظرفیتی بهسازی شده برای تولید ایده‌ها و مهارت‌ها و تبدیل آنها به عمل. آموزش خود اشتغالی دانش‌آموزان را با دانش بیشتر، ویژگی‌ها و توانایی‌های فراتری که نیاز دارند تا دانسته‌های خود را در زمینه ایجاد یک فعالیت یا کسب و کار مورد استفاده قرار دهند آشنا می‌سازد.

همه اینها پیش نیاز موفقیت خود اشتغالی محسوب می‌شوند، به عبارت دیگر توانایی انجام فعالیت‌های مؤثری که به عنوان یک خود اشتغال یا در یک موقعیت خود اشتغالی برای کسب موفقیت لازم است. برای مثال در کسب و کارهای کوچک، یا به عنوان بخشی از یک مجموعه فعالیت‌های اقتصادی [پورتفولیو] که در آن فرصت‌های شغلی متعدد، کار نیمه وقت و شرکت‌های شخصی با یکدیگر ترکیب می‌شوند مهارت‌های فوق ضرورت دارد. آموزش تأسیس شرکت و آموزش خود اشتغالی فرا رشته‌ای هستند و ارتباط محکمی با مسائل اشتغال‌پذیری، نوآوری، انتقال دانش، ارتباطات و مالکیت معنوی دارند.

منبع: آژانس اطمینان از کیفیت ۲۰۱۲، پادشاهی متحد

● توانایی ایجاد و ساختن چیزی کاربردی از هیچ و تمایل به قبول خطرهای محاسبه شده و انجام هر کار ممکن برای رسیدن به هدف.

منبع: وزارت کار ۲۰۰۵، اردن

Entry qualification

صلاحیت ورودی

● حداقل صلاحیت‌های ضروری کارآموز برای شروع یک برنامه مهارت‌آموزی که آموزش مؤثر و کارآمد را تضمین می‌کند.

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

● دانش علمی و/یا شایستگی‌های عملی و/یا حداقل تجربیاتی که یادگیرنده باید تکمیل کرده باشد تا بتواند به تحصیلات شایستگی یا خرده شایستگی وارد شود؛ این ممکن است شامل پذیرش درس‌های گذرانده شده یا دیگر اشکال یادگیری‌های قبلی مانند یادگیری‌های غیررسمی

و سازمان نیافته و تجربه کاری قابل ارائه برای ورود به برنامه‌های مهارت‌آموزی باشد.

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

- آگاهی، دانش، مهارت و تجربه لازم برای ورود به صلاحیت یا برنامه مهارت‌آموزی. (دولت کوئینزلند نیز از تعریف مشابهی استفاده می‌کند).

منبع: وحبا ۲۹۱۳، مصر

- حداقل صلاحیت لازم برای اشتغال در یک حرفه خاص.

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

Entry-level skill

مهارت سطح ورودی

- مهارتی که برای شروع اشتغال در یک سازمان یا صورت کلی‌تر آن ورود به نیروی کار ضرورت دارد.

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

Entry-level training

مهارت آموزی سطح ورودی

- گونه‌ای از مهارت‌آموزی که برای ورود به بازار کار یا آموزش پیشرفته‌تر می‌گذرانند. اغلب در ارتباط با کارآموزی به کار می‌رود. (مهارت‌آموزی آغازین نیز نامیده می‌شود).

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

Equal employment opportunity

فرصت اشتغال برابر

- اشتغالی که در آن تبعیض در برنامه‌ها و تبعیض مبتنی بر نژاد، رنگ، ملیت اولیه، جنسیت، ناتوانی، اعتقادات سیاسی، وضعیت تأهل و خانوادگی ممنوع باشد.

منبع: وحبا ۲۰۱۳، مصر.

Equal opportunity

فرصت برابر

- اصول و اقداماتی که به وسیله آنها برنامه‌هایی با نتایج یادگیری مشترک ارائه می‌شوند و در

سطوح مختلف، در اختیار یادگیرندگان با نیازهای آموزشی تخصصی و در اختیار بزرگسالان و کودکان، در داخل یا خارج از روند تحصیلی قرار می گیرند.

منبع: انجمن توسعه آفریقای جنوبی ۲۰۱۱، آفریقای جنوبی

● اصول کلی فرصت های برابر شامل دو عنصر کلیدی است: اول بستن راه به تبعیض نسبت به ملیت و دیگری، برابری زن و مرد. هدف از فرصت های برابر آن است که در همه زمینه ها تعمیم یابد، به خصوص در بخش اقتصادی، اجتماعی، فرهنگی و زندگی خانوادگی.

منبع: کمیسیون اتحادیه اروپا (LLP) ۲۰۱۳-۲۰۰۷

● فرصت های برابر به معنی آن است که همه دانش آموزان یا یادگیرندگان با مهارت ها، تجربه و صلاحیت های لازم برای آموزش و مهارت آموزی، فرصت برابر داشته باشند که در آنها شرکت کنند.

منبع: کمیسیون اتحادیه اروپا (AL) ۲۰۱۰، اروپا

Equity

برابری

● (دسترسی و برابری هم خوانده می شود) سیاست یا یک سری از راهبردهایی که ایجاد اطمینان می کند آموزش و تربیت حرفه ای به نیازهای همه اعضای جامعه پاسخگوست.

منبع: مرکز ملی مطالعات آموزش حرفه ای (NCVER) ۲۰۱۳، استرالیا

● انصاف، عدالت اجتماعی در آموزش و تربیت حرفه ای، سیاست های برابری که مقیاس هایی را به کار می گیرد تا دسترسی به نظام آموزش و تربیت حرفه ای و شرکت در آن را بهبود بخشد (تعریف مشابهی توسط دولت کوئینزلند به کار می رود).

منبع: وحبا ۲۰۱۳، مصر

Equivalence of certificates

گواهینامه معادل

● ارزشیابی بین المللی و پذیرش رسمی مدارک و/یا گواهینامه ها و صلاحیت های حرفه ای.

منبع: مرکز ملی مطالعات آموزش حرفه ای (NCVER) ۲۰۱۳، استرالیا

Equivalency

معادل سازی

● فرآیند پذیرش شایستگی های موجود و تعیین استحقاق برای کسب صلاحیت های بالاتر.

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

Equivalency test

آزمون تعیین مدرک معادل

- آزمونی برای اندازه‌گیری میزان انطباق دانش و مهارت‌های شخص با شرایط لازم برای یک برنامه آموزشی یا مهارت‌آموزی یا شرایط لازم برای تصدی یک شغل.
منبع: مرکز ملی مطالعات آموزش حرفه‌ای (NCVER) ۲۰۱۳، استرالیا

Essential or foundation skills

مهارت‌های اصلی یا بنیادی

- اصطلاحی که برخی از کشورها به صورت مترادف با سوادآموزی، حساب و مهارت‌های اصلی یا آموزش اصلی به کار می‌برند.
منبع: کمیسیون اتحادیه اروپا (AL) ۲۰۱۰، اروپا

- مهارت‌های بنیادین: خواندن، نوشتن، حساب کردن، ارتباط کلامی همراه با مهارت‌های اشتغال‌زا و مهارت‌های یادگیری.
منبع: مرکز ملی مطالعات آموزش حرفه‌ای (NCVER) ۲۰۱۳، استرالیا

- مهارت‌های بنیادین عبارتند از دانش و مهارت‌های علمی اساسی که یادگیرندگان بیشتر در نتیجه شرکت در آموزش رسمی مدرسه‌ای (مدارس ابتدایی و متوسطه) یا بعضی اوقات از طریق فرصت‌های یادگیری غیررسمی و سازمان‌نایافته کسب می‌کنند. این مهارت‌ها که شامل سواد آموزی پایه و مهارت‌های حساب می‌شود، زیر بنایی را فراهم می‌آورد که براساس آن یادگیرندگان آموزش پیشرفته‌تر دریافت می‌کنند تا ظرفیت زندگی معنی‌دار و احراز شغل‌های مناسب در آنها ایجاد شود.

منبع: یونسکو (آسیا و اقیانوسیه) ۲۰۱۴، سازمان ملل متحد

- مهارت‌های بنیادین مهارت‌هایی هستند که افراد برای کار، یادگیری و زندگی به آنها احتیاج دارند. این مهارت‌ها اساس یادگیری همه مهارت‌های دیگر و نقطه شروع یادگیری مادام‌العمر می‌باشد. مهارت‌های بنیادین تقریباً در تمام حرفه‌ها و در زندگی روزمره در شکل‌های مختلف و با سطوح متفاوت پیچیدگی وجود دارند. مهارت‌های بنیادین که به وسیله منابع انسانی و توسعه اجتماعی کانادا (HRSDC) معرفی شده‌اند عبارتند از:

خواندن متون، حساب کردن، ارتباط کلامی، مهارت‌های فکری، یادگیری مستمر، استفاده از اسناد، نوشتن، کارکردن با دیگران، استفاده از رایانه.

منبع: انجمن کالج‌های محلی کانادا (ACCC) ۲۰۰۷، کانادا

Europass

یورو پاس (رزومه مشترک در اتحادیه اروپا)

● سوابق و رزومه شخص مندرج در پنج سند که کمک می‌کند شهروندان هنگام تقاضا برای شغل یا ادامه تحصیل در اروپا، مهارت‌ها و صلاحیت‌های خود را به صورت روشن تری عرضه نمایند.

منبع: مرکز توسعه حرفه‌ای اروپا (EDEFOP) ۲۰۱۴، اروپا

● یوروپاس سندی از سوابق شهروندان است که به آنها این امکان را می‌دهد که دلایل صلاحیت‌ها و مهارت‌های خود را به صورت روشن و ساده در سراسر اروپا عرضه کنند. این برگه سوابق از پنج سند تشکیل شده که در سطح اروپا طراحی گردیده است تا شفافیت صلاحیت‌ها را بهبود بخشد. هدف آن تسهیل تحرک برای کسانی است که می‌خواهند در هر نقطه‌ای از اروپا کار یا تحصیل کنند.

منبع: کمیسیون اتحادیه اروپا، برنامه‌های مادام‌العمر (LLP) ۲۰۱۱-۲۰۰۷، اروپا

European credit system for vocational education and training (ECVET)

نظام واحدی اروپا برای تربیت و آموزش حرفه‌ای

● نظامی که در آن صلاحیت‌ها بر حسب واحدهای نتایج یادگیری توصیف می‌شوند و امتیازات واحدهای درسی به آن منضم می‌باشد و همچنین، رویه‌های اعتباردهی به نتایج یادگیری نیز در آن گنجانده شده است. هدف این نظام بهبود موارد زیر است:

۱- تحرک افرادی که مهارت‌آموزی می‌کنند؛

۲- تجمیع، انتقال و اعتباردهی و پذیرش نتایج یادگیری (چه رسمی، چه غیررسمی و سازمان‌نیافته) که در کشورهای مختلف کسب شده است؛

۳- اجرای یادگیری مادام‌العمر؛

۴- ایجاد شفافیت صلاحیت‌ها؛

۵- ایجاد اعتماد و همکاری متقابل بین برگزارکنندگان تربیت و آموزش حرفه‌ای در اروپا.

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

European credit transfer and accumulation system

نظام انتقال و تجمیع واحدها در اروپا (ECTS)

● روشی نظام‌مند برای توصیف برنامه‌های آموزش عالی با انضمام واحدهای درسی به قسمت‌های تشکیل‌دهنده آنها (پودمان‌ها، دوره‌ها، تعیین سطح، کار مربوط به پایان نامه و غیره...)، برای اینکه: برنامه‌های مطالعاتی به آسانی برای همه دانش‌آموزان محلی و خارجی قابل خواندن و مقایسه شوند - تحرک دانش‌آموزان و پذیرش یادگیری‌های رسمی، غیررسمی و سازمان‌نیافته

آنان تشویق شود - به دانشگاه‌ها کمک شود برنامه‌های مطالعاتی خود را سازماندهی و بازنگری کنند.

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

European network for quality assurance in vocational education and training (ENQA-VET)

شبکه اروپایی تضمین کیفیت برای تربیت و آموزش حرفه‌ای

● در اکتبر ۲۰۰۵، شبکه اروپایی تضمین کیفیت تربیت و آموزش حرفه‌ای (ENQA - VET) توسط کمیسیون اروپا تأسیس شد تا فعالیت‌های کار گروه فنی را در خصوص کیفیت تربیت و آموزش ادامه داده و یک بستر پایدار برای اعضا (نمایندگان ۲۲ کشور عضو) در جهت حمایت از اجرای اعلامیه کوپنهاگ ایجاد کند [...] شبکه اروپایی تضمین کیفیت تربیت و آموزش حرفه‌ای (ENQA - VET)، با اجرای برنامه کاری خود، به دست‌آوردهای زیر نائل شده است:

- ایجاد فرهنگ و درک مشترک تضمین کیفیت و اصلاح دائمی آن در سراسر اتحادیه اروپا؛
- ایجاد یک بستر پایدار برای تضمین کیفیت که می‌توان بر اساس آن اعتماد متقابل را ایجاد نمود؛
- ایجاد یک ابزار مشترک و خطوط راهنما برای تضمین کیفیت در نظام تربیت و آموزش حرفه‌ای؛
تضمین کیفیت تربیت و آموزش حرفه‌ای اروپا (EQAVET) بر مبنای نتایج و پی‌آمدهای حاصل از شبکه اروپایی تضمین کیفیت تربیت و آموزش حرفه‌ای ایجاد شده است. (۲۰۰۹-۲۰۰۵).

منبع: تضمین کیفیت اروپا برای تربیت و آموزش حرفه‌ای ۲۰۱۴، اتحادیه اروپا

European qualifications framework for lifelong learning (EQF)

چهارچوب صلاحیت‌های اروپا برای یادگیری مادام‌العمر

● یک ابزار مرجع برای توصیف و مقایسه سطوح صلاحیت‌ها در نظام صلاحیت‌ها که در سطح ملی، بین‌المللی یا سطح بخشی تهیه می‌شود.

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

European quality assurance in vocational education and training (EQAVET)

تضمین کیفیت اروپا در تربیت و آموزش حرفه‌ای

● یک چهارچوب مرجع برای کمک به کشورهای عضو و کشورهای مشارکت‌کننده در جهت ایجاد، اصلاح، هدایت و آزمون کیفیت نظام‌های تربیت و آموزش حرفه‌ای کشورهای خودشان.

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

Evaluation

ارزشیابی

● فرآیند یا نتایج سنجش یا ارزشیابی از هدف‌ها، استانداردها یا معیارهای تعیین شده. در تربیت و آموزش حرفه‌ای، ارزشیابی را می‌توان به سازمان‌ها، برنامه‌ها، سیاست‌ها، دوره‌ها و غیره نیز اطلاق نمود.

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

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

۱- نتایجی که با توجه به اهداف حاصل شده است (از نظر فعالیت‌ها / تولیدات)، اگر نتایج غیر قابل 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 مورد استفاده قرار گرفته است. ارزشیابی (در سطح برنامه) در کمیسیون اتحادیه اروپا به این صورت تعریف می‌شود قضاوت در مورد اثرگذاری برنامه بر نتایج، تأثیرات انجام شده و نیازهایی که برنامه قرار بر رفع آنها داشته است.

منبع: کمیسیون اتحادیه اروپا، برنامه‌های مادام العمر (LLP) ۲۰۱۳-۲۰۰۷، اروپا

● ارزشیابی نظام‌دار و عینی از طراحی، اجرا، و نتایج یک پروژه، برنامه یا خط مشی در حال اجرا یا تمام شده. منظور از ارزشیابی تعیین میزان ربط موضوعی و تحقق اهداف، کارآیی تدوین، اثربخشی، تأثیرگذاری و پایداری پروژه یا برنامه است. ارزشیابی باید اطلاعات معتبر و مفیدی را ارائه دهد که بتواند تلفیق دروس آموخته شده را تبدیل به یک فرآیند تصمیم‌گیری برای دریافت‌کنندگان و تأمین‌کنندگان هزینه برنامه نماید.

ارزشیابی علاوه بر اینها به فرآیند تعیین ارزش یا اهمیت یک فعالیت، سیاست‌گذاری یا برنامه اطلاق می‌شود. ارزشیابی باید تا حد امکان نظام‌دار و عینی بوده 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

Evaluation of education and training

ارزشیابی آموزش و مهارت‌آموزی

● قضاوت در مورد ارزش یک فعالیت، برنامه مهارت‌آموزی یا سیاست‌گذاری، با توجه به معیارها و استانداردها.

منبع: مرکز توسعه آموزش حرفه‌ای اروپا (CEDEFOP) ۲۰۱۱، اروپا

Evidence

شواهد(اسناد و مدارک)

- اطلاعات گردآوری شده و هماهنگ شده با یک واحد شایستگی به منظور اثبات شایستگی فرد.
منبع: سازمان مسئول آموزش فنی و توسعه مهارت (TESDA)، ۲۰۱۰، فیلیپین
 - جمع آوری داده‌هایی که اثبات کنند فردی شایستگی انجام یک وظیفه مرتبط یا مجموعه‌ای از فعالیت‌های مربوط به شغل خود را دارا می‌باشد. سه نوع شواهد معمول عبارتند از:
 - ۱- مشاهده
 - ۲- محصولات کاری
 - ۳- پاسخ به سؤالات
- منبع: وحبا ۲۰۱۳، مصر

Evidence criteria

معیارهای شواهد

- بنای اصلی در مورد وظیفه‌ها یا فعالیت‌های شغل که یک سنجش گرد را قادر می‌سازد در مورد شایستگی یک فرد قضاوت کند.
منبع: وحبا ۲۰۱۳، مصر

Evidence guide

راهنمای شواهد

- بخشی از استاندارد شایستگی که راهنمایی لازم را برای تفسیر و سنجش واحد شایستگی، از قبیل ابعادی که لازم است در سنجش مورد تأیید قرار می‌گیرد، ارتباط با سایر واحدها و شواهد مورد لزوم برای شایستگی، فراهم می‌کند.
منبع: مرکز ملی مطالعات آموزش حرفه‌ای (NCVER) ۲۰۱۳، استرالیا
- یکی از اجزای واحد شایستگی که شواهد لازم را برای تعیین شایستگی یک فرد تعریف و شناسایی می‌کند. راهنمای شواهد اطلاعاتی را در خصوص ابعاد مهم شایستگی، دانش همراه، اطلاعات مربوط به منابع، روش سنجش و زمینه سنجش در اختیار قرار می‌دهد.
منبع: سازمان مسئول آموزش فنی و توسعه مهارت فیلیپین (TESDA)، فیلیپین

Experiential learning

یادگیری تجربی

● مهارت آموزی مشارکتی را می‌توان با عناوین «یادگیری از طریق عمل» یا «یادگیری تجربی» نیز توصیف کرد. همان طور که از این اصطلاحات بر می‌آید، عمل و تجربه کردن توسط شرکت‌کنندگان از ابتدای یادگیری مورد تأکید است. این «تئوری» معتقد است که سخنرانی و ارائه مطالب باید به کمترین میزان خود برسد و آن هم در پایان جلسه و نه در ابتدای آن. دانش‌آموزان یا شرکت‌کنندگان ابتدا در یک فعالیت یا تمرین عملی شرکت کرده و سپس احساس یا مشاهدات خود را درباره آنچه انجام داده اند با دیگران مطرح می‌کنند. در آخر، یافته‌های خود را تحلیل کرده و نکات آموختنی و نتایج تمرین را برای استفاده در زندگی واقعی از آن بیرون می‌کشند.

منبع: سازمان بین‌المللی کار ۲۰۰۶، سازمان ملل متحد

● یادگیری با استفاده از تجربه، چه در موقعیت واقعی مانند محل کار، چه به صورت ایفای نقش (این تعریف به وسیله دولت کوئینزلند نیز به کار رفته است).

منبع: وحبا ۲۰۱۳، مصر



Family helper

پشتیبان خانواده

- پشتیبانان خانواده اعضای بدون دستمزد خانواده هستند که در کسب و کار به صورت نیمه وقت یا تمام وقت کمک می کنند. این افراد ماهر یا دارای مهارت کم هستند اما می توانند تمام وظایف مربوط به کسب و کار را انجام دهند. هدف اولیه ایشان حمایت از فعالیت های کسب و کار است. منبع: سازمان بین المللی کار (توسعه کسب و کارهای کوچک) ۲۰۱۲، سازمان ملل متحد

Family literacy

سواد آموزی خانوادگی

- برنامه ای با یک جزء سواد آموزی برای والدین و بچه ها یا دارای اجزای سواد آموزی بین نسلی. منبع: دانشکده آموزش ویرجینیا ۲۰۱۴، ایالات متحده آمریکا

Flexible delivery

ارائه منعطف

- نوعی از رویکرد به ارائه آموزش و مهارت آموزی که به یادگیرندگان حق انتخاب می دهد چه وقت، کجا و چگونه یاد بگیرند. ارائه منعطف می تواند شامل آموزش از راه دور، ارائه ترکیبی، آموزش برخط، یادگیری خودگام یا یادگیری خود هدایتی باشد.

منبع: مرکز ملی مطالعات آموزش حرفه ای (NCVER) ۲۰۱۳، استرالیا

Flexible learning

یادگیری منعطف

● ارائه یک سلسله روش‌های یادگیری به یادگیرندگان یا فراهم کردن روش‌هایی برای سپردن اختیار بیشتر به آنها در انتخاب زمان، مکان و چگونگی یادگیری.

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

F

● آموزش و تربیتی که به منظور ایجاد انگیزه و پایداری، به خصوص در مواقعی که حضور یادگیرندگان در کالج یا مرکز آموزش با دشواری همراه است، مانند یادگیرندگان روستایی، بزرگسالان با مسئولیت‌های متفاوت یا در مواردی که با عدم سلامتی روبه‌رو هستند به نیازها و خواسته‌های یادگیرندگان توجه می‌کند. یادگیری منعطف به یادگیرندگان اختیار می‌دهد چگونه، چه زمان و در چه مکانی یادگیری خود را انجام دهند. روابط مبتنی بر فناوری اطلاعات و ارتباطات بین دانش‌آموزان و معلمان یک ویژگی معمول در یادگیری منعطف است، اما می‌تواند ملاقات فیزیکی آنها را نیز شامل شود.

منبع: کمیسیون اتحادیه اروپا (AL) ۲۰۱۰، اروپا

Flipped classroom

کلاس نوبتی

● کلاس نوبتی نوعی از یادگیری ترکیبی است که یادگیرنده مطلبی را مطالعه می‌کند یا درس معلم را از طریق اینترنت تماشا می‌کند سپس در محیط کلاس در یک تعامل رو در رو شرکت می‌نماید.

منبع: یادگیری مشترک المنافع، ۲۰۱۵، کشورهای مشترک المنافع

Formal apprenticeship

استاد شاگردی رسمی

● استاد شاگردی رسمی به نظامی اطلاق می‌شود که از آن طریق یادگیرنده (شاگرد) مهارت‌های لازم برای یک کسب یا پیشه را در یک بنگاه در کنار یک استاد در حالی آموزش می‌بیند که در همان محل مشغول به کار است و معمولاً با یک آموزش کلاسی به اتمام می‌رسد. شاگرد، استاد کار/ کارفرما و ارائه‌کننده مهارت آموزی، موافقتنامه آموزشی تنظیم می‌کنند که مفاد آن موافق قوانین رسمی و ماده‌های قانونی است. هزینه‌های مهارت‌آموزی بین شاگرد، استاد کار/ کارفرما و دولت تقسیم می‌شود.

منبع: سازمان بین‌المللی کار (توسعه کسب و کارهای کوچک) ۲۰۱۲، سازمان ملل متحد

Formal education and training

آموزش و تربیت رسمی

● آموزشی که به صورت منظم، منطقی، طراحی شده و نظام دار، در کارگاهی که به این منظور تجهیز شده است و تحت نظر یک آموزشگر با صلاحیت برای یک دوره مشخص زمانی در رشته‌ای معین انجام می‌شود.

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

● آموزش و تربیتی که در مؤسسه‌های آموزشی مانند مدارس، دانشگاه‌ها، کالج‌ها یا در محل‌های کار به صورت غیر کاری، معمولاً با حضور یک معلم یا مربی برای راهنمایی صورت می‌پذیرد.

منبع: یونسکو/ مرکز ملی مطالعات آموزش حرفه‌ای (NCVER)، ۲۰۰۹

● نوعی از یادگیری که در یک زمینه سازماندهی شده و ساخت یافته اتفاق می‌افتد و در مؤسسه‌های آموزشی مانند دانشگاه‌ها، کالج‌ها، مدارس اجرا می‌شود یا آموزش و تربیت غیر کاری که در مراکز آموزشی شرکت‌ها (مراکز آموزشی داخل شرکت) و کارگاه‌ها انجام می‌شود که در اکثر مواقع با راهنمایی توسط یک آموزشگر یا مربی یا معلم همراه است و ممکن است به پذیرش رسمی مدرک منجر شود (دیپلم یا گواهینامه).

منبع: وحبا ۲۰۱۳، مصر

● آموزشی که در نظام مدارس، کالج‌ها، دانشگاه‌ها و سایر مؤسسه‌های رسمی آموزشی اجرا می‌شود و به صورت معمول به شکل آموزش بدون وقفه نردبانی تمام وقت برای بچه‌ها و جوانان می‌باشد. آموزش رسمی اغلب در سن پنج تا هفت سالگی شروع می‌شود و تا سن ۲۰ تا ۲۵ سالگی ادامه می‌یابد.

در برخی از کشورها، بخش‌های بالایی این نردبان آموزشی به صورت برنامه‌هایی مشترک از استخدام و شرکت نیمه وقت در نظام متعارف مدارس و دانشگاه‌ها سازماندهی شده است: این برنامه‌ها به نام نظام دوگانه یا اصطلاح معادل آن در این کشورها شناخته می‌شود.

منبع: یونسکو ۱۹۹۷، سازمان ملل متحد

● (آموزش رسمی) آموزشی نهادی شده، تعمدی و برنامه ریزی شده در سازمان‌های عمومی و ارگان‌های شناخته شده خصوصی است که در مجموع، نظام آموزش رسمی یک کشور را تشکیل می‌دهد. به همین دلیل برنامه‌های آموزش رسمی به وسیله مسئولین ملی آموزش یا مسئولین هم‌تراز آنها مانند هر مؤسسه دیگری که با مسئولین ملی یا رده‌های پایین‌تر همکاری می‌کنند، با همین عنوان شناخته می‌شود. آموزش رسمی به طور عمده از آغازین تشکیل شده است. آموزش حرفه‌ای، آموزش نیازهای ویژه و برخی از بخش‌های آموزش بزرگسال نیز اغلب به عنوان نظام آموزش رسمی محسوب می‌شوند.

منبع: یونسکو مؤسسه آمار ۲۰۱۲، سازمان ملل متحد

Formal learning

یادگیری رسمی

● یادگیری که در جریان یک برنامه ساخت یافته تدریس اتفاق می افتد و به طور معمول با دریافت یک صلاحیت یا مدرک رسمی (برای مثال گواهینامه، دیپلم، یا مدرک دانشگاهی) همراه است.

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

F

● گونه‌ای از یادگیری که در یک محیط سازمان یافته و ساخت یافته (مانند مؤسسه‌های آموزش و تربیت یا در محل کار) اتفاق می افتد و (از نظر اهداف، زمان و منابع) منحصراً برای یادگیری طراحی شده است. یادگیری رسمی از نظر یادگیرنده تعمدی است. نوعاً به اعتبار گذاری و گواهینامه منجر می شود.

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

● یادگیری که در یک محیط آموزشی و تربیتی سازمان یافته و ساخت یافته اتفاق می افتد و به طور آشکار برای این منظور طراحی شده است.

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

Formal training

مهارت آموزی رسمی

● آن گونه از مهارت آموزی که به شکل منظم، منطقی، طراحی شده و نظام یافته در یک کارگاه و با راهنمایی یک آموزشگر دارای صلاحیت برای مدت مشخص زمانی در یک رشته معین انجام می شود.

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

● ۱- مهارت آموزی که در آن نقش یادگیرنده و معلم تعریف شده است و هر طرف مسئولیت تربیت طرف دیگر را به عهده دارد. ۲- مهارت آموزی که به جای اجرای مستقل ضمن کار، در یک دستگاه تربیتی اتفاق می افتد.

منبع: وزارت کار ۲۰۰۵، اردن

● نوعی از آموزش که در مؤسسه‌های تربیت و آموزش یا در فضاهای طراحی شده برای این منظور، از جمله دستگاه‌هایی برای نظام استاد شاگردی ارائه می شود. این قسم مهارت آموزی ساخت یافته و نظام دار بوده، محتوای از قبل تعیین شده‌ای را دنبال می کند و دارای اهداف آموزشی دقیق می باشد.

منبع: سازمان بین‌المللی کار

Formative assessment

سنجش تکوینی

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

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

- یک سری رویه‌های سنجش در حال اجرای رسمی، غیر رسمی، سازمان نیافته که برای تمرکز فعالیت‌های تدریس و یادگیری در جهت ارتقای پیشرفت دانش‌آموزان، یا برای نمره دادن سالیانه به کار می‌رود.

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

Foundational competence

شایستگی مبنایی

- آن نوع از یادگیری که فرصت‌هایی را برای توسعه چیرگی در یک زبان یا ریاضیات یا سواد ریاضی فراهم می‌کند و هدف آن پشتیبانی از ادامه یادگیری یا کسب شایستگی لازم برای کار در یک محیط حرفه‌ای می‌باشد.

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

Foundational learning

یادگیری مبنایی

- یادگیری پایه که برای ادامه یادگیری لازم است و منظور از آن فراهم کردن فرصت‌های یادگیری برای توسعه مهارت در یک یا چند زبان و همچنین نوعی از ریاضی یا سواد ریاضی است.

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

Funding body

تأمین کننده مالی

- سازمانی که مسئول تأمین مالی هزینه فعالیت‌های یاد دهی و یادگیری است.

منبع: اتحادیه اروپا کمیسیون (AL) ۲۰۱۰، اروپا

Further education

آموزش پیشرفته

- آموزش بالاتر از متوسطه، شامل آموزش عالی، آموزش بزرگسال و آموزش و تربیت حرفه‌ای (آموزش عالی نیز خوانده می‌شود).

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

F

Further training

مهارت آموزی پیشرفته

- ۱- مهارت آموزی بعد از تحصیلات پایه و تکمیل کننده آن.
- ۲- مهارت آموزی کوتاه مدت هدف‌دار که معمولاً پس از مهارت آموزی حرفه‌ای آغازین انجام می‌شود و هدف آن تکمیل، اصلاح و بروز کردن دانش، مهارت‌ها و/یا صلاحیت کسب شده در طول مهارت آموزی قبلی است.

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



Gender

جنسیت

● جنسیت به نقش و مسئولیت‌های مردان و زنان اطلاق می‌گردد که در خانواده‌ها، جوامع و فرهنگ‌های ما ایجاد می‌شود. نقش‌های مربوط به جنسیت و انتظارات مربوط به آن آموختنی است. می‌توانند در طول زمان تغییر کنند و در داخل فرهنگ‌ها و بین فرهنگ‌ها متفاوت باشند. نظام‌های تغییرات اجتماعی مانند وضعیت سیاسی، طبقه، قومیت، ناتوانی‌های فیزیکی و ذهنی، سن و عوامل زیاد دیگری نقش‌های جنسیت را تغییر می‌دهند. مفهوم جنسیت اهمیت زیادی دارد زیرا زمانی که این مفهوم در تحلیل اجتماعی به کار می‌رود، چگونگی شکل‌گیری تابعیت زنان (یا سیطره مردان) را آشکار می‌سازد. به این ترتیب، تابعیت را می‌توان تغییر داد یا به پایان رساند. این تابعیت یک امر زیستی از قبل تعیین شده نیست و نباید تا ابد ادامه یابد.

منبع: یونسکو (مؤسسه آمار یونسکو) ۲۰۱۳، سازمان ملل متحد

Gender analysis

تحلیل جنسیتی

● گردآوری و بررسی دقیق اطلاعات تفکیک شده بر اساس جنسیت را تحلیل جنسیتی گویند. مرد و زن هر دو نقش‌های متفاوتی را بازی می‌کنند که منجر می‌شود به اینکه تجربیات، دانش، استعدادها و نیازهای متفاوتی داشته باشند. تحلیل جنسیتی این تفاوت‌ها را بررسی می‌کند و بر آن اساس سیاست‌ها، برنامه‌ها و پروژه‌هایی در جهت برطرف نمودن نیازهای مردان و زنان شناسایی و اجرا می‌گردد.

منبع: یونسکو (مؤسسه آمار یونسکو) ۲۰۱۳، سازمان ملل متحد

Gender and development mainstreaming

گنجاندن جنسیت و توسعه در جریان اصلی (آموزش)

- گنجاندن دیدگاه جنسیت و توسعه در تحلیل، شکل دهی، نظارت و ارزشیابی سیاست‌ها، برنامه‌ها و پروژه‌های آموزش و تربیت فنی و حرفه‌ای در برنامه‌های توسعه، با هدف نهایی برابری جنسیتی. منبع: سازمان مسئول آموزش فنی و توسعه مهارت فیلپین (TESDA) ۲۰۱۰، فیلپین

G

Gender equality

برابری جنسیتی

- به این معنی است که پسران و دختران در دسترسی به آموزش، نحوه رفتار دیگران و نتایج حاصله، امتیازات و محرومیت‌های یکسانی را تجربه کنند. اگر بخواهیم ورای معادلات عددی نگاه کنیم، تعریف و اندازه‌گیری برابری مشکل‌تر از تناسب است. دستیابی به تساوی کامل آموزشی به صورت تلویحی بیانگر: برابری فرصت‌ها، برابری در فرآیند یادگیری؛ برابری پیامدها و برابری نتایج بیرونی است.

منبع: یونسکو (مؤسسه آمار یونسکو) ۲۰۱۳، سازمان ملل متحد

General competencies

شایستگی‌های عمومی

- حداقل شایستگی‌های فنی عمومی که لازم است در طول دوره‌های آموزشی همه حرفه‌ها / کسب و کارها و مشاغل کسب شود. این شایستگی‌ها خاص یک حرفه، شغل، کسب و کار یا صنعت معین نیستند، اما برای کار، تحصیل و زندگی به طور کلی اهمیت دارند. شایستگی‌هایی مانند مهارت‌های ارتباطات و اطلاعات، حل مسئله، سواد کامپیوتری، شایستگی‌های بین فردی، و مهارت‌های تحلیلی در این سلسله قرار دارند (این تعریف به وسیله مرکز ملی مطالعات آموزش حرفه‌ای (NCVER) نیز به کار رفته است. «مهارت‌های عام» را ملاحظه کنید).

منبع: وحبا ۲۰۱۳، مصر

General education

آموزش عمومی

- آموزش و مهارت آموزی که در مدارس ابتدایی و متوسطه و همچنین در مراکز آموزش و تربیت بزرگسالان ارائه می‌شود.

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

● آموزشی که برای توسعه دانش، مهارت‌ها و شایستگی‌ها و سواد آموزی و آموزش حساب به یادگیرندگان ارائه می‌شود و اغلب دانش آموزان را برای برنامه‌های آموزشی پیشرفته‌تر در همان سطح یا سطح بالاتر در «طبقه بندی استاندارد های بین المللی آموزش» (ISCED) آماده می‌کند، و پایه‌های یادگیری مادام‌العمر را بنا می‌نهد. آموزش عمومی شامل برنامه‌های آموزشی است که برای آماده کردن دانش آموزان جهت ورود به آموزش حرفه‌ای طراحی شده است، اما آمادگی اشتغال در یک حرفه یا کسب و کار خاص یا یک مجموعه از حرفه‌ها و کسب و کارها را ایجاد نمی‌کند. همچنین برای ورود مستقیم به بازار کار مربوط به صلاحیت نیز طراحی نشده است.

۱- آموزش مشترکی که تمام دانش آموزان باید بگذرانند و تجربه کنند.

۲- آموزشی که با هدف مجهز کردن افراد به حیطه وسیع دانش و مهارت‌ها انجام می‌شود و معمولاً آنها را قادر می‌سازد مسئولیت‌های خود را به عنوان یک شهروند انجام دهند و عضو مفید جامعه باشند.

منبع: وزارت کار ۲۰۰۵، اردن

Generic hard skills

مهارت‌های عام سخت

● توانایی‌های فنی مربوط به شغل که می‌توانند تقریباً برای همه مشاغل و در بیشتر شرکت‌ها، حرفه‌ها و بخش‌ها و همچنین در زندگی شخصی به کار روند و به همین جهت به شدت قابل انتقال از یک زمینه به زمینه دیگر هستند.

منبع: اتحادیه اروپا (گزارش پیشرفت)، ۲۰۱۱

Generic skills

مهارت‌های عام

● مهارتی که مختص به یک حرفه یا صنعت مشخص نیست، اما برای کار، تحصیل و زندگی به طور کلی مهم است. این مهارت‌ها شامل مهارت‌های ارتباطات، مهارت‌های ریاضی، مهارت‌های سازمانی، سواد کامپیوتری، شایستگی‌های بین‌فردی و مهارت‌های تحلیلی می‌باشد.

مهارت‌های قابل انتقال که می‌توانند در داخل گروه‌های حرفه‌ای به کار روند.

منبع: (Hillage, J, Uden, T, Aldridge, F. and Eccles, J. Leicester: NIACE) (۲۰۰۰)

مروری بر یادگیری بزرگسالان.

● مشاغل سبز آنهایی هستند که به نگهداری و احیای کیفیت محیط زیست کمک می‌کنند و در همین حال تقاضای قدیمی و هدف‌های نهضت نیروی کار مانند دستمزد مناسب، ضوابط ایمن کار و حقوق کارگران را رعایت می‌کنند. (برگرفته از تعریف UNDP ۲۰۰۸، در همین نوشتار ملاحظه کنید).

منبع: جمعیت آموزش حرفه‌ای یونسکو

G

● مشاغل سبز به عنوان مشاغلی تعریف شده‌اند که تأثیر بخش‌های بازرگانی و اقتصادی را بر محیط زیست کاهش می‌دهند و تا آنجا پیش می‌روند که محیط زیست پایدار بماند. این تعریف شامل فعالیت‌های بخش کشاورزی، صنعت، خدمات و امور اداری می‌شود که به نگهداری و احیای کیفیت محیط زیست کمک می‌کند و در عین حال معیارهای یک کار مناسب را هم دارا می‌باشد - دستمزد کافی، شرایط ایمن، حقوق کارگران، گفتگوی اجتماعی و حمایت اجتماعی. همچنین فعالیت‌های وابسته به کاهش و تطبیق با تغییرات آب و هوا را نیز شامل می‌شود.

این یک تعریف پویا است و نظر به فراگیر بودن و وسعت این تعریف، به طور ضمنی نشان می‌دهد که هر شغلی این امکان را دارد که سبزتر شود. انتقال به یک اقتصاد سبز روز به روز بیشتر می‌شود، چیزی که امروز ممکن است یک شغل سبز محسوب شود، می‌تواند در آینده این طور به حساب نیاید. درک شغل سبز در هر کشور متفاوت است. در آخر هر کشور باید تعریف ملی خود را ارائه دهد و آستانه سبز بودن یا نبودن را تعیین نماید.

منبع: سازمان بین‌المللی کار / مرکز توسعه حرفه‌ای اروپا (EDEFOP)

● مشاغل سبز به منصب‌هایی در کشاورزی، تولید، ساختمان، نصب و نگهداری و فعالیت‌های علمی و فنی، اداری و خدمات گفته می‌شود که به طور اساسی به حفظ و احیای کیفیت محیط زیست کمک می‌کنند. این تعریف شامل مشاغل زیر است ولی محدود به آنها نمی‌شود: مشاغلی که به حفاظت و احیای اکو سیستم‌ها و تنوع زیستی و کاهش مصرف انرژی، مواد و آب از طریق کارآمدی بیشتر و استراتژی‌های پیشگیری؛ اقتصاد کربن زدایی و به حداقل رساندن یا قطع ایجاد انواع زباله و آلودگی منجر می‌شوند. اما لازم است مشاغل سبز، آن طور که بعداً بحث خواهیم کرد، علاوه بر سبز بودن، مشاغل خوب نیز باشند، به این معنی که تقاضاهای قدیمی و هدف‌های نهضت کارگری را نیز برآورده کنند مسائلی مانند دستمزد مناسب، شرایط ایمن کار و حقوق کارگر که شامل حق سازماندهی اتحادیه کارگران نیز جزء آن است.

منبع: برنامه محیط زیست سازمان ملل ۲۰۰۸، سازمان ملل متحد

Green skills

مهارت‌های سبز

● مهارت‌های فنی، دانش، ارزش‌ها و نگرش‌هایی که لازم است نیروی کار به آنها مجهز باشد تا نتایج پایدار اجتماعی، اقتصادی و محیطی در کسب و کار، صنعت و جامعه ایجاد و از آنها حمایت شود.

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

● توانایی‌هایی برای زندگی در جامعه، توسعه آن و حمایت از آن که هدفش کاهش تأثیر منفی فعالیت‌های بشر بر محیط زیست می‌باشد.

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

● مهارت‌های آگاهی‌دهنده محیطی به دانش، توانایی‌ها، ارزش‌ها و نگرش‌هایی (در عموم مردم) گفته می‌شود که برای زندگی کردن در جامعه، توسعه آن و پشتیبانی کردن از آن لازم است و تأثیر منفی فعالیت‌های بشر بر محیط زیست را کاهش می‌دهد. مهارت‌های عام «سبز» عبارتند از ظرفیت افراد برای دغدغه محیط زیست، در کنار سایر مهارت‌ها (مانند اجرا و ایمنی) در تصمیم‌گیری، که شامل انتخاب فرآیند و فن آوری می‌شود.

منبع: کمیسیون اتحادیه اروپا (مهارت‌های وسیع) ۲۰۱۵، اروپا

Greening TVET

آموزش و تربیت فنی و حرفه‌ای سبز شونده

● آموزش و تربیت فنی و حرفه‌ای سبز شونده یک مقوله اصلی و میان‌بر برای توسعه پایدار می‌باشد. 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. به این ترتیب آموزش و تربیت فنی و حرفه‌ای سبز شونده رابطه بین توسعه پایدار و توسعه سبز را مشخص می‌کند و تعریف‌های متفاوت مشاغل سبز و مهارت‌های سبز را روشن می‌کند.

از همین نویسنده می‌توانید بخوانید: «۵ ستون» آموزش و تربیت سبز شونده: فضای آموزشی سبز، برنامه درسی سبز، گروه اجتماعی سبز، پژوهش سبز و فرهنگ سبز. (مراجعه کنید به صفحه ۱۲)

[http://www.unevoc.unesco.org/SWL_2014/presentations/parallel/20-session %20- % 20 shyamal %20 Majumdar.pdf](http://www.unevoc.unesco.org/SWL_2014/presentations/parallel/20-session%20-%20shyamal%20Majumdar.pdf)

منبع: مجوم دار ۲۰۱۰

● آموزش و تربیت فنی و حرفه‌ای سبز شونده (GTVET) تشکیل شده است از ابعاد اقتصادی، اجتماعی و زیست محیطی و به همین دلیل به توسعه پایدار کمک می‌کند. آموزش و تربیت

فنی و حرفه‌ای سبز شونده یک مقوله تسریع کننده است که نقش خود را در هر بخش حرفه‌ای ایفا می‌کند: در صنعت، صنایع دستی، کشاورزی، جنگل‌داری، شیلات، خدمات و امور اداری. GTVET به انتقال اقتصاد سبز و جوامع سبز نیز با فراهم آوردن شایستگی‌های سبز در یک سطح کلی، شامل محیط‌های یادگیری رسمی، غیر رسمی و سازمان نایافته مساعدت می‌کند.

منبع: خلاصه شده از «چهارچوب بین‌المللی برای عمل: آموزش و تربیت فنی و حرفه‌ای سبز شونده» (پیش نویس) یونسکو یونیوک ۲۰۱۴

Guidance and counselling

راهنمایی و مشاوره

● یک سری فعالیت‌های طراحی شده برای یاری افراد به طوری که بتوانند تصمیم‌های حرفه‌ای و آموزشی یا شخصی درستی بگیرند و آنها را قبل و بعد از ورود به بازار کار به عمل درآورند.

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

● یک سری از فعالیت‌های طراحی شده برای کمک به افراد تا بتوانند تصمیمات آموزشی، حرفه‌ای یا شخصی درستی اتخاذ نموده و آنها را قبل و بعد از ورود به بازار کار به عمل درآورند.

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

● یک سلسله از فعالیت‌هایی مانند اطلاعات، سنجش، مکان‌یابی و راهنمایی به منظور کمک به یادگیرندگان، آموزشگران و دیگر کارکنان برای اتخاذ تصمیم مربوط به برنامه‌های آموزشی و مهارت‌آموزی یا فرصت‌های اشتغال.

منبع: کمیسیون اتحادیه اروپا، برنامه‌های مادام‌العمر (LLP) ۲۰۱۳-۲۰۰۷، اروپا

Guidance of learners

راهنمایی یادگیرندگان

● ارائه مشاوره به یادگیرندگان با استفاده از افراد تربیت شده‌ای که استانداردهای پذیرفته شده ملی را در خصوص آموزش، مهارت‌آموزی و راهنمایی توسعه داشته باشند.

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

Guided learning

یادگیری هدایت شده

● ترکیبی از آموزش چهره به چهره و خودآموزی، که هر دو تحت نظر و راهنمایی یک معلم انجام می‌شود.

منبع: کمیسیون اتحادیه اروپا، شورای عالی دفاع از منابع طبیعی (NRDC) ۲۰۱۱، اروپا



Hard skills

مهارت های سخت

- شایستگی های فنی و تحلیلی و کارآمدی که به کارگر توانایی می دهد بعد مکانیکی شغل را انجام دهد.
- منبع: سازمان همکاری اقتصادی و توسعه (OECD) / مؤسسه تحقیقات آموزش و تربیت حرفه ای کره (KRIVET) ۲۰۱۲

Higher education

آموزش عالی

- گونه ای از آموزش که به طور معمول در دانشگاه های عمومی (دولتی) و مؤسسه های آموزش عالی خصوصی دارای مجوز اتفاق می افتد و صلاحیت هایی را ارائه می دهد که شرایط لازم برای زیرچهارچوب صلاحیت های آموزش عالی را دارا باشد (زیرچهارچوب آموزش عالی متعلق به چهارچوب اصلی صلاحیت های ملی مورد استفاده در آفریقای جنوبی)
- منبع: سازمان مسئول صلاحیت های آفریقای جنوبی (SAQA) ۲۰۱۳، آفریقای جنوبی
- صحنه آموزش رسمی که به دنبال آموزش متوسطه قرار دارد و برنامه های زیر را پوشش می دهد: الف) همه دوره هایی را که به مدرک کارشناسی منجر می شوند، و ب) همه دوره های مدارک بالاتر از سطح کارشناسی
- منبع: سازمان مسئول آموزش فنی و توسعه مهارت فیلیپین (TESDA) ۲۰۱۰، فیلیپین

● آموزش پس از متوسطه که به وسیله دانشگاه ها یا سایر مؤسسه های آموزش عالی دارای مجوز، یا با یادگیری آزاد انجام می شود و به اعطای مدرک یا صلاحیت سطح بالا منجر می گردد. (این تعریف توسط دولت کوئینزلند نیز پذیرفته شده است).

منبع: وحبا ۲۰۱۳، مصر

● آموزش عالی که دارای سطح علمی بالاتر از آموزش متوسطه است و معمولاً شرط پذیرش در آن تکمیل موفقیت آمیز آموزش متوسطه است.

منبع: وزارت کار ۲۰۰۵، اردن

● آموزش در سطح ۵ یا بالاتر در طبقه بندی استاندارد بین المللی آموزش (ISCED)

منبع: کمیسیون اتحادیه اروپا (NRDC) ۲۰۱۱، اروپا

Higher education institution

مؤسسه آموزش عالی

● یک نهاد قانونی که حداقل یک برنامه منجر به مدرک تحصیلی آموزش عالی را ارائه می دهد.

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

Human capital

سرمایه انسانی

● دانش، مهارت ها، شایستگی ها و ویژگی هایی که در افراد رفاه شخصی، اجتماعی و اقتصادی را تسهیل می کند.

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

Hybrid skill

مهارت تلفیقی

● آمیخته ای از مهارت ها و دانش، که در صورت امکان از رشته های مختلف تشکیل شده و عموماً در بخش هایی ضرورت پیدا می کند که تکنولوژی پیشرفته ای مورد استفاده قرار می گیرد.

منبع: مرکز بین المللی تربیت و آموزش حرفه ای (UNEVOC)/مرکز ملی مطالعات آموزش حرفه ای

(NCVER) ۲۰۰۹



ICT skills

مهارت های فناوری اطلاعات و ارتباطات

● مهارت های مورد نیاز برای استفاده مؤثر از کاربردهای اولیه فناوری های ارتباطات و اطلاعات (پردازش کلمات/ تصاویر/ داده ها، اینترنت و پست الکترونیکی).
(مهارت های فناوری ارتباطات و اطلاعات / شایستگی های دیجیتال) شایستگی های دیجیتال استفاده مطمئن و نقادانه از تکنولوژی جامعه اطلاعاتی توسط عموم جمعیت و ایجاد زمینه های لازم (مانند دانش، مهارت و نگرش) مربوط به کار، زندگی و یادگیری در یک جامعه دانش محور است. شایستگی های دیجیتال را توانایی دسترسی به رسانه های دیجیتال و فناوری اطلاعات و ارتباطات، درک و ارزیابی نقادانه ابعاد مختلف رسانه های دیجیتال و محتوای رسانه ها و ارتباط مؤثر در زمینه های مختلف متأثر از فناوری اطلاعات و ارتباطات تعریف می کنند.

منبع: کمیسیون اتحادیه اروپا (مهارت های وسیع) ۲۰۱۵، اروپا

ICT-assisted instruction

تعلیم به کمک فناوری اطلاعات و ارتباطات

● تعلیم به کمک فناوری اطلاعات و ارتباطات به نوعی از روش های تدریس یا مدل های ارائه تعلیم گفته می شود که فناوری اطلاعات و ارتباطات را برای پشتیبانی، بهبود و تقویت ارائه محتوای دوره به خدمت می گیرد. این نوع آموزش شامل همه ابزارهای زیریا آمیخته ای از آن ها می باشد: رادیو، تلویزیون، کامپیوتر و اینترنت.

منبع: یونسکو (مؤسسه آمار یونسکو) ۲۰۰۹، سازمان ملل متحد

In-company training

مهارت آموزی درون شرکتی

- بخشی از برنامه مهارت آموزی نظام دوگانه که دانش آموزان/ کارآموزان یادگیری عملی را با ورود به کار معمول در یک شرکت تجربه می کنند.
- منبع: سازمان مسئول آموزش فنی و توسعه مهارت فیلیپین (TESDA) ۲۰۱۰، فیلیپین

In-plant training

مهارت آموزی درون کارخانه

- هرگونه آموزش (شامل استاد شاگردی)، با این فرض که کارآموز پس از اتمام دوره استخدام می شود؛ این آموزش می تواند در حین کار باشد، یا کارآموز منفک شود و یا ترکیبی از هر دو به کارآموز ارائه گردد.
- منبع: سازمان مسئول آموزش فنی و توسعه مهارت فیلیپین (TESDA) ۲۰۱۰، فیلیپین

In-school training

مهارت آموزی درون مدرسه

- بخشی از برنامه نظام آموزش دوگانه (DTS) که دانش آموزان / کارآموزان آموزش تئوری مبتنی بر فناوری را در فضای تدریس همراه با تمرین های عملی در یک آزمایشگاه و / یا کارگاه مؤسسه فنی و حرفه ای دریافت می کنند.
- منبع: سازمان مسئول آموزش فنی و توسعه مهارت فیلیپین (TESDA) ۲۰۱۰، فیلیپین

In-service training

مهارت آموزی ضمن خدمت

- مهارت آموزی و توسعه حرفه ای کارکنان، اغلب با پشتیبانی مالی کارفرما، و معمولاً در طول ساعت های کاری.
- منبع: سازمان مسئول آموزش فنی و توسعه مهارت فیلیپین (TESDA) ۲۰۱۰، فیلیپین
- مهارت آموزی که به عنوان بخشی از توسعه حرفه ای مستمر به کارکنان ارائه می شود.
- منبع: کمیسیون اتحادیه اروپا (AL) ۲۰۱۰، اروپا

Incidental (random) learning

یادگیری تصادفی (شانسی)

● انواعی از شکل های یادگیری یا ارتباطاتی که به منظور یادگیری طراحی نشده اند. یادگیری تصادفی یا شانسی می تواند به عنوان یک اتفاق فرعی در فعالیت ها، وقایع، یا ارتباطات روزانه که به طور عمدی برای فعالیت های آموزشی یا تربیتی سازماندهی نشده اند، رخ دهد. برای مثال می توان از یادگیری که در طول یک جلسه ملاقات، هنگام گوش دادن به یک برنامه رادیویی، یا تماشای پخش برنامه تلویزیونی که با هدف آموزش تهیه نشده اند، نام برد.

منبع: یونسکو (مؤسسه آمار یونسکو) ۲۰۰۹، سازمان ملل متحد

Inclusion

فراگیری، شمول، جامعیت

● جامعیت را فرآیند پوشش دادن و پاسخ گفتن به نیازهای گوناگون یادگیرندگان از طریق افزایش حضور در انجمن های یادگیری و فرهنگی و کاهش محرومیت از تحصیل می دانند. لازمه جامعیت ایجاد تغییرات و اصلاحاتی در محتوا، نگرش، ساختار و استراتژی است با این دیدگاه کلی که همه کودکان در سن تحصیل باید تحت پوشش آموزش قرارگیرند و این امر از مسئولیت های نظام است که همه کودکان را آموزش دهد.

منبع: یونسکو ۲۰۰۵، سازمان ملل متحد

● (جامعیت اجتماعی) شرایط و فرآیندهایی که به وسیله آنها به یک فرد یا یک گروه جمعیتی امتیازات یا موقعیت های مفید دسترسی داده می شود که این شامل مهارت آموزی و آموزش نیز می شود.

منبع: سازمان بین المللی کار ۲۰۰۶، سازمان ملل متحد

● (جامعیت اجتماعی) پیوند افراد - یا گروه های افراد - با جامعه به عنوان شهروند یا به عنوان اعضای شبکه های گوناگون عمومی اجتماعی. جامعیت اجتماعی به طور بنیادین ریشه در بازار کار یا جامعیت اقتصادی دارد.

منبع: مرکز توسعه آموزش حرفه ای اروپا (CEDEFOP) ۲۰۰۸، اروپا

Indenture

قرارداد

● سابقه تاریخی این کلمه به توافق حقوقی بین کارآموز و کارفرما بر می گردد که براساس آن

کارآموز موظف می‌شد در مقابل آموزشی که دریافت می‌کرد برای مدت معینی برای کارفرما کار کند. اصطلاح جایگزین قرارداد مهارت آموزی است.

منبع: مرکز ملی مطالعات آموزش حرفه ای (NCVER) ۲۰۱۳، استرالیا

Individual learning account

حساب یادگیری فردی

● یک نظام انگیزشی عمومی برای تشویق دسترسی بزرگسالان به یادگیری- برای مثال برای کسانی که قبلاً از منافع آموزش و تربیت رایگان بهره‌ای نبرده‌اند. توضیح: حساب یادگیری فردی هدف گسترش مشارکت افراد در توسعه حرفه‌ای و شخصی را دنبال می‌کند و این مهم را از طریق ارائه پشتیبانی، به صورت پرداخت هزینه تحصیل یا به شکل اختصاص زمان تحصیل در مؤسسه‌های انتخابی خودشان انجام می‌دهد.

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

Industry organization

سازمان صنعتی

● سازمانی که نماینده یک صنعت است، مانند کسب و کارهای شاخص، و سازمان‌های کارفرمایان و ارگان‌های مشاوره دهنده به صنعت مانند مشاوران مهارت‌های صنعت.

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

Industry reforming/restructuring

اصلاحات / تغییر ساختار صنعت

● فرآیند تغییر شکل کار در یک سازمان، بنگاه اقتصادی و صنعت به منظور اصلاح کارآیی، رقابت پذیری، کیفیت و انعطاف. این ممکن است طراحی دوباره شغل، تغییر ساختار پاداش، فناوری جدید و آموزش و بازآموزی کارگران را شامل شود.

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

Informal apprenticeship

کارآموزی سازمان نیافته

● کارآموزی سازمان نیافته به نوعی از نظام آموزش گفته می‌شود که در آن یک یادگیرنده جوان

(کارآموز) مهارت های مورد نیاز در یک کسب یا پیشه مربوط به بنگاه های اقتصادی کوچک را در کنار یک استاد کار با تجربه فرا می گیرد، در حالی که به کار نیز اشتغال دارد. کارآموز و استاد کار به موافقت نامه ای پایبند هستند که مفاد آن ریشه در هنجارهای محلی و سنت های جامعه دارد. هزینه مهارت آموزی بین کارآموز و استادکار تقسیم می شود.

منبع: سازمان بین المللی کار (SED) ۲۰۱۲، سازمان ملل متحد

Informal education and training

آموزش و تربیت سازمان نایافته

● یادگیری که در نتیجه فعالیت های زندگی روزانه مربوط به کار، خانواده، یا اوقات فراغت اتفاق می افتد. یادگیری سازمان نایافته بخشی از یادگیری غیر رسمی محسوب می شود. اغلب به عنوان یادگیری تجربی از آن یاد می شود و تا حدی می توان از آن معنی یادگیری تصادفی را نیز استنباط کرد.

منبع: یونسکو ۱۹۸۴، سازمان ملل متحد

● آموزش و مهارت آموزی غیر ساخت یافته که در محلی خارج از نظام رسمی آموزش اتفاق می افتد.

منبع: سازمان بین المللی کار ۲۰۰۶، سازمان ملل متحد

● یادگیری که در نتیجه فعالیت های روزمره در کار، خانواده یا اوقات فراغت رخ می دهد. به لحاظ اهداف، زمان یادگیری یا پشتیبانی از یادگیری سازمان دهی شده یا ساخت یافته نیست. یادگیری سازمان نایافته در بیشتر موارد از نظر یادگیرنده غیر عمدی است.

منبع: مرکز توسعه آموزش حرفه ای اروپا (CEDEFOP) ۲۰۰۸، اروپا

● آموزش و مهارت آموزی سازمان یافته خارج از نظام رسمی آموزش که در آن یادگیری از فعالیت های روزمره زندگی مرتبط با کار اتفاق می افتد. اغلب به آن یادگیری تجربی نیز می گویند یعنی یادگیری آگاهی، دانش، مهارت ها که از تجربه، مطالعه، تماس های اجتماعی و غیره ناشی شده باشد و تا حدی بتوان از آن به عنوان یادگیری تصادفی یاد کرد. به لحاظ هدف های یادگیری، زمان یادگیری و پشتیبانی یادگیری سازمان یافته نیست. به طور عام منجر به گواهی نامه می شود.

منبع: وحبا، ۲۰۱۳، مصر

● (آموزش سازمان نایافته) کسب دانش، مهارت از طریق تجربه، مطالعه، تماس های اجتماعی و غیره. (آموزش و تربیت سازمان نایافته) آموزش و تربیتی که تعریف مشخصی از معلم و شاگرد وجود ندارد، یا افراد به خودشان درس می دهند.

منبع: وزارت کار ۲۰۰۵، اردن

Informal employment

اشتغال سازمان نیافته

- این تعریف از اشتغال سازمان نیافته به دنبال تعریفی ارائه می شود که به وسیله کنفرانس آمار کار (ICLS) توصیه شده است.
 - با این ترتیب، کارگران سازمان نیافته متعلق به هر یک از طبقه های زیر می باشند:
 - ۱- کارگران بدون مزد خانوادگی در کسب و کارهای ثبت شده و ثبت نشده با بیشتر از پنج کارمند؛
 - ۲- کارکنان شرکت های ثبت شده (یا شرکت های با بیشتر از پنج کارمند) بدون دسترسی به حداقل یکی از سه مزیت اصلی؛
 - ۳- کارگران خود اشتغال با فعالیت های ثبت نشده؛
 - ۴- کارفرمایان در کسب و کارهای ثبت نشده با کمتر از پنج کارگر؛
 - ۵- کارگران بدون دستمزد خانوادگی در کسب و کارهای ثبت نشده با کمتر از پنج کارمند؛
 - ۶- کارمندان در شرکت های ثبت نشده با کمتر از پنج کارگر و بدون دسترسی به حداقل یکی از سه مزیت اصلی؛
 - ۷- کارمندان در شرکت های ثبت نشده با کمتر از پنج کارگر با دسترسی به هر سه مزیت اصلی؛
 - ۸- اعضای تعاونی های ثبت نشده تولید کنندگان با کمتر از پنج کارگر؛
 - ۹- کارگرانی که از نظر وضعیت در دیگر کسب و کارهای ثبت نشده طبقه بندی نشده اند.
- این تعریف در پانزدهمین کنفرانس آمار کار (ICLS) مطرح و سپس توسعه یافت تا مشاغل سازمان نیافته در بخش رسمی هفدهمین کنفرانس آمار کار را نیز پوشش دهد.
- منبع: سازمان بین المللی کار ۲۰۱۴، سازمان ملل متحد

Informal learning

یادگیری سازمان نیافته

- شکل هایی از یادگیری با قصد قبلی و تعمدی ولی غیر مؤسساتی. این نوع از یادگیری ها از آموزش رسمی یا غیررسمی کمتر دارای سازماندهی و ساخت یافتگی هستند. یادگیری سازمان یافته ممکن است آن دسته از فعالیت های یادگیری را شامل شود که در خانواده، در محیط کار، در انجمن های محلی و در زندگی روزمره به صورت خود هدایتی یا با هدایت خانواده یا تحت هدایت جامعه انجام می شود.
- منبع: مؤسسه آمار یونسکو، ۲۰۱۱، سازمان ملل متحد

- یادگیری که در نتیجه فعالیت های روزمره مربوط به کار، خانواده یا اوقات فراغت اتفاق می افتد. این گونه یادگیری سازماندهی شده و ساخت یافته نیست (از نظر هدف، زمان یا پشتیبان یادگیری). یادگیری سازمان نیافته در بیشتر موارد از نظر یادگیرندگان غیر تعمدی است و عموماً به

گواهینامه ختم نمی شود.

منبع: مرکز توسعه آموزش حرفه ای اروپا (CEDEFOP) ۲۰۰۸، اروپا

● نوعی از یادگیری که از فعالیت های روزمره مربوط به کار بدون دستمزد یا با دستمزد، زندگی خانوادگی یا محلی یا در اوقات فراغت ناشی می شود.

منبع: سازمان مسئول صلاحیت های آفریقای جنوبی (SAQA) ۲۰۱۳، آفریقای جنوبی

Informal sector

بخش سازمان نیافته

● (اقتصاد سازمان نیافته) بخشی از اقتصاد بازار که در آن کالاها و خدمات برای فروش یا سایر شکل های تبدیل به دستمزد تولید می شود و اشتغال سازمان نیافته را چه در شرکت های سازمان نا یافته (بنگاه های کوچک و شرکت های ثبت نشده) و چه در خارج از شرکت های سازمان نیافته که تایید نشده اند یا تحت حمایت قانون و چهارچوبهای حقوقی قرار ندارند در برمی گیرد.

منبع: مرکز بین المللی تربیت و آموزش حرفه ای (UNEVOC)/مرکز ملی مطالعات آموزش حرفه ای (NCVER) ۲۰۰۹

● شامل واحد هایی است که با هدف ایجاد اشتغال درگیر تولید کالاها و خدمات هستند و برای افراد مربوطه کسب درآمد می کند تا زندگی خود را بگذرانند.

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

● (بخش سازمان نیافته یا اقتصاد سازمان نیافته) این اصطلاح بوسیله دولت ها به شکل زیر تعریف می شود: بخشی از اقتصاد که برخلاف اقتصاد رسمی طراز سالیانه ندارد، مالیات پرداخت نمی کند، هیچ ارگان دولتی به فعالیت های آن نظارت ندارد، به اتاق بازرگانی تعلق ندارد و در تولید ناخالص ملی نقشی ایفا نمی کند. تولید ناخالص ملی عبارت است از ارزش بازار همه تولیدات و خدمات تولید شده در یک سال به وسیله نیروی کار و سرمایه که توسط شهروندان یک کشور فراهم می شود. در کشور های در حال توسعه حدود ۷۰ درصد از نیروی بالقوه کار خود اشتغال هستند و در خارج از اقتصاد رسمی به کار مشغولند و در فیش حقوقی ثبت نمی شود و مخارج زندگی خود را شخصاً در بخش سازمان نیافته تأمین می کنند. آن ها نه به انتخاب خودشان در بخش غیر رسمی زندگی و کار می کنند، بلکه شانس برای استخدام به وسیله کارفرمایی از بخش رسمی را ندارند. این افراد فقط ممکن است چند ساعت یا چند روز بدون هیچ حق قانونی برای به کارگماری دوباره به کار گرفته شوند.

Informal training

مهارت آموزی سازمان نیافته

نوعی از مهارت آموزی که معمولاً در ضمن کار و از طریق تعامل با همکاران به عنوان بخش روزمره کار رخ می دهد.

منبع: مرکز ملی مطالعات آموزش حرفه ای (NCVER) ۲۰۱۳، استرالیا

Information and communication technology (ICT)

فناوری اطلاعات و ارتباطات

I

● فناوری ورود، ذخیره، بازیابی، پردازش، ارسال و نشر الکترونیکی اطلاعات.

منبع: مرکز بین المللی تربیت و آموزش حرفه ای (UNEVOC)/مرکز ملی مطالعات آموزش حرفه ای (NCVER) ۲۰۰۹

● فناوری ورود، ذخیره، بازیابی، پردازش، ارسال و نشر اطلاعات

منبع: مرکز توسعه حرفه ای اروپا (CEDEFOP) ۲۰۰۸، اروپا

● به منظور ارائه گزارش های آماری و در محدوده این راهنما، فناوری اطلاعات و ارتباطات (ICT) به عنوان یک سری از ابزارها و منابع مختلف فناوری تعریف می شود که برای ارسال، نگهداری، ایجاد، اشتراک گذاری یا تبادل اطلاعات به کار می رود. این ابزارها و منابع فناوری شامل رایانه، اینترنت (سایت های وب، وبلاگ و پست الکترونیکی)، فناوری پخش زنده (رادیو، پخش صوتی و تصویری)، فناوری های پخش مواد ضبط شده، سرور های حاوی فایل های صوتی و تصویری، پخش صوتی و تصویری و ابزار های ذخیره) و تلفنی (تلفن های ثابت و همراه، ماهواره، کنفرانس های صوتی و تصویری و غیره...).

منبع: یونسکو مؤسسه آمار یونسکو ۲۰۰۹، سازمان ملل متحد

Information society

جامعه اطلاعات محور

● جامعه ای که در آن فناوری اطلاعات، کامپیوتر و ارتباطات از راه دور برای تسهیل ارتباط ملی و بین المللی همچنین برای ارتقا دسترسی به کتابخانه ها، آرشیوهای داده ها و دیگر ذخایر اطلاعاتی که به وسیله سازمان های خصوص یا بخش های عمومی اداره می شوند، به طور وسیعی مورد استفاده قرار می گیرد.

منبع: مرکز بین المللی تربیت و آموزش حرفه ای (UNEVOC)/مرکز ملی مطالعات آموزش حرفه ای (NCVER) ۲۰۰۹

Information, advice and guidance (IAC)

اطلاعات، مشاوره و راهنمایی

- یک سلسله فعالیت‌هایی که برای کمک به افراد طراحی شده تا تصمیم‌های آموزشی، حرفه‌ای و شخصی اتخاذ کنند و آنها را قبل و بعد از ورود به بازار کار به کار گیرند.

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

Initial education

آموزش آغازین

- آموزش رسمی افراد قبل از اولین ورودشان به بازار کار، یعنی دوره‌ای که به طور معمول در آموزش تمام وقت قرار دارند. به این ترتیب هدف این اصطلاح افرادی هستند که در جامعه خود کودک، نوجوان و جوان به حساب می‌آیند. آموزش رسمی معمولاً توسط مؤسسه‌های آموزشی و در مسیرهای آموزشی پیوسته ارائه می‌شود.

منبع: یونسکو مؤسسه آمار یونسکو ۲۰۱۳، سازمان ملل متحد

Initial education and training

آموزش و تربیت آغازین

- آموزش و تربیت عمومی یا حرفه‌ای که در نظام آموزش آغازین معمولاً قبل از ورود به زندگی کاری ارائه می‌شود.

منبع: مرکز توسعه حرفه‌ای اروپا (CEOEFOP) ۲۰۰۸، اروپا

Initial training

مهارت‌آموزی آغازین

- (مهارت‌آموزی سطح ورودی نیز نامیده می‌شود) مهارت‌آموزی پیش از اشتغال برای یک حرفه معین که معمولاً به دو بخش مهارت‌آموزی پایه و پس از آن مهارت‌آموزی تخصصی تقسیم می‌شود.

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

Initial vocational education and training

تربیت حرفه‌ای آغازین

- (مهارت آموزی سطح ورودی را نیز ملاحظه کنید. مهارت آموزی آغازین نیز نامیده می شود)
- ۱- آموزش عمومی یا حرفه ای که در نظام آموزش آغازین انجام می شود، و معمولاً قبل از ورود به زندگی کاری اتفاق می افتد.
- ۲- مهارت آموزی برای یک حرفه، پیش از استخدام، که عموماً به دویخش پایه و تخصصی تقسیم می شود.

منبع: مرکز بین المللی تربیت و آموزش حرفه ای (UNEVOC)/مرکز ملی مطالعات آموزش حرفه ای (NCVER) ۲۰۰۹

- تربیت و آموزش حرفه ای که قبل یا هم زمان با اولین ورود به حرفه یا شغل انجام می شود.
- منبع: وزارت کار ۲۰۰۵، اردن

I

- (مهارت آموزی حرفه ای آغازین) فرآیند مهارت آموزی با محوریت کار یا فعالیت برای کارآموزان و کارورزان. مهارت آموزی حرفه ای آغازین به یک صلاحیت رسمی ختم می شود. هزینه این فعالیت ها به طور کامل یا بخشی از آن معمولاً توسط بنگاه اقتصادی تأمین می شود، اما این یک شرط لازم نیست. کارآموزان / کارورزان بیشتر در قالب یک قرارداد خاص مهارت آموزی به این فعالیت مشغول می شوند.

منبع: کمیسیون اتحادیه اروپا، شورای دفاع از منابع طبیعی (NRDC) ۲۰۱۱، اروپا

Institutional assessment

سنجش درون مؤسسه

- نوعی از سنجش که به وسیله مؤسسه ها برای دانش آموزان خودشان اجرا می شود تا تعیین شود نتایج یادگیری آنها در پودمان آموزشی مربوط به واحد شایستگی مورد نظر یا خوشه های شایستگی چه میزان بوده است.

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

Institutional audit

بازرسی مؤسسه

- ارزشیابی بیرونی برای اصلاح نظام یک مؤسسه به منظور اطمینان از کیفیت تدریس و یادگیری، پژوهش و مشارکت جامعه، بر اساس ارزیابی خود و ارزیابی توسط افراد همسان.

منبع: سازمان مسئول صلاحیت های آفریقای جنوبی (SAQA) ۲۰۱۳، آفریقای جنوبی

Integrated assessment

سنجش تلفیقی

● نوعی نگرش به سنجش که در آن چند وجه شایستگی و / یا واحد های شایستگی پوشش داده می شود. این روش تلفیقی کوشش می کند دانش، ادراک، حل مسئله، مهارت های فنی، نگرش ها و اخلاق را در یک فعالیت سنجش تلفیق کند تا زمان صرف شده برای آزمون را کاهش داده و سنجش را قابل اعتماد تر سازد.

منبع: مرکز ملی مطالعات آموزش حرفه ای (NCVER) ۲۰۱۳، استرالیا

● نوعی نگرش به سنجش که در آن چند وجه شایستگی و / یا واحد های چهارچوب توسعه شایستگی برای سطوح مرتبط (استاندارد ها) پوشش داده می شود. نگرش تلفیقی کوشش می کند چهار بخش شایستگی ها یا وظایف کاری را با یکدیگر ترکیب کند. این چهار بخش عبارتند از شایستگی های محوری، پشتیبانی عمومی و شخصی / رفتاری (نگرش).

منبع: وحبا ۲۰۱۳، مصر

Intern

کار آموز

● دانش آموز یا فارغ التحصیل مؤسسه آموزش و تربیت فنی و حرفه ای که به صورت کنترل شده تحت آموزش عملی قرار دارد.

منبع: وحبا ۲۰۱۳، مصر

Internal assessment

سنجش داخلی

● هرگونه سنجشی که به وسیله ارائه کننده انجام می شود و مقصد آن دریافت یک صلاحیت است. منبع: سازمان مسئول صلاحیت های آفریقای جنوبی (SAQA) ۲۰۱۳، آفریقای جنوبی

Internal quality audit

بازرسی داخلی کیفیت

● فرآیندی برای بررسی چگونگی اجرای رویه های کاری مستند، که معمولاً به وسیله بازرسان در داخل سازمان انجام می شود.

منبع: سازمان مسئول صلاحیت های آفریقای جنوبی (SAQA) ۲۰۱۳، آفریقای جنوبی

International standard classification of occupations

طبقه بندی استاندارد بین المللی حرفه ها

- طبقه بندی استاندارد بین المللی حرفه ها (ISCO) یکی از اصلی ترین طبقه بندی های بین المللی است که سازمان بین المللی کار مسئولیت آن را به عهده دارد. این طبقه بندی متعلق به خانواده بین المللی طبقه بندی های اقتصادی و اجتماعی است.
- طبقه بندی استاندارد بین المللی حرفه ها ابزاری برای سازماندهی مشاغل به صورت یک سلسله گروه های تعریف شده شغلی است که بر اساس تکالیف و وظایفی طبقه بندی شده اند که شغل مربوطه به عهده شخص واگذار می کند. هدف اصلی این طبقه بندی فراهم آوردن:
 - پایه ای برای گزارش ها، مقایسه و تبادل داده های آماری و اداری در باره حرفه ها؛
 - الگویی برای توسعه طبقه بندی ملی و منطقه ای حرفه ها؛ و
 - نظامی که می تواند به صورت مستقیم در کشورهایی به کار رود که طبقه بندی ملی خود را انجام نداده اند.

منبع: سازمان بین المللی کار - طبقه بندی استاندارد بین المللی حرفه ها (ISCO) ۲۰۱۴، سازمان ملل متحد

International standard of classification of education (ISCED)

استاندارد بین المللی طبقه بندی آموزش

- یک نظام طبقه بندی که چهارچوبی را برای توصیف جامع آماری از نظام و روش های ملی آموزش به دست می دهد و برنامه های آموزشی ملی را قابل مقایسه با سطوح آموزش بین المللی می کند. واحد اصلی طبقه بندی در استاندارد بین المللی طبقه بندی آموزش برنامه های آموزشی است. ISCED برنامه ها را با رشته تحصیلی، میزان برنامه مداری آن ها و مقصد آموزش نیز طبقه بندی می کند.

منبع: یونسکو ۱۹۸۴، سازمان ملل متحد

Internet-assisted instruction

آموزش با کمک رایانه

- آموزش با کمک رایانه به شیوه ای از یادگیری تعاملی گفته می شود که از اینترنت برای ارسال مواد آموزشی بر روی رایانه یا توسط ابزارهای دیگر، هماهنگ با نیاز های آموزشی یادگیرندگان استفاده می شود. این شکل از آموزش کمک می کند یادگیرندگان در فعالیت های پژوهشی و مهارت های سواد آموزی فناوری اطلاعات اختیار بیشتری داشته باشند. از منظر آماری، یک

مؤسسه آموزشی که آزمایشگاه اینترنت داشته باشد و آن را به استفاده آموزشی اختصاص دهد، یک مؤسسه با آموزش با کمک اینترنت محسوب می شود.

منبع: مؤسسه آمار یونسکو، ۲۰۰۹، سازمان ملل متحد

Internship

کارآموزی

● سمت یک کارآموز(دانش آموز یا فارغ التحصیل یک مؤسسه تربیت و آموزش فنی و حرفه ای که تحت نظارت، در حال مهارت آموزی عملی است).

منبع: وحبا ۲۰۱۳، مصر

● کارآموزی از کارورزی کوتاه تر است. طول مدت کارآموزی معمولاً بین چهار هفته تا شش ماه است، در حالی که کارورزی معمولاً بین یک تا چهار سال بسته به نوع حرفه متغیر است. کارآموزی تعداد محدودی از مهارت ها را پوشش می دهد که مربوط به یک حرفه خاص است. کارورزی برعکس، همه مهارت هایی را شامل می شود که برای خبرگی در یک پیشه لازم است و مدت بیشتری را در برمی گیرد.

منبع: سازمان بین المللی کار (توسعه کسب و کارهای کوچک) ۲۰۱۲، سازمان ملل متحد



Job شغل

● شغل عبارت است از یک مجموعه از تکلیف های کاری و وظایفی که توسط یک فرد انجام می شود یا قرار است انجام شود، چه برای یک کارفرما یا به صورت خود اشتغالی. مشاغل بر اساس نوع کاری که انجام می دهند یا قرار است انجام دهند، به حرفه هایی طبقه بندی می شوند.

منبع: سازمان بین المللی کار ۲۰۰۷، سازمان ملل متحد

● یک سری از تکلیف های کاری و وظایف که به وسیله یک فرد برای یک کارفرما، یا به صورت خود اشتغالی انجام می شود یا قرار است انجام شود.

منبع: سازمان مسئول صلاحیت های آفریقای جنوبی (SAQA) ۲۰۱۳، آفریقای جنوبی

● هر نوع اشتغال اعم از تمام وقت یا نیمه وقت.

منبع: وحبا ۲۰۱۳، مصر

● یک مجموعه از تکلیف های کاری یا وظایف که توسط یک فرد انجام می شود، یا قرار است انجام شود؛ فعالیت های منظم که در مقابل مزد انجام می شود به ویژه به عنوان بخشی از کسب، پیشه یا حرفه فرد.

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

Job analysis تحلیل شغلی

● فرآیند بررسی جزئیات یک شغل به منظور تشخیص تکلیف های کاری تشکیل دهنده آن. ورود به جزئیات و رویکرد بررسی ممکن است بنا به هدفی که برای آن شغل را مورد تحلیل قرار می دهند متفاوت باشد. اهدافی مانند مهارت آموزی، طراحی تجهیزات و نقشه کار می تواند به عنوان مثال ذکر شود.

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

Job evaluation

ارزیابی شغل

● روشی نظام مند برای گردآوری و تحلیل اطلاعات مربوط به محتوا و شرایط انسانی شغل و زمینه ای که شغل در آن انجام می شود. این فرآیند تکلیف های کاری، وظایف و مسئولیت های شغل را مشخص و آگاهی، دانش، توانایی ها و نگرش هایی را که برای انجام آن شغل لازم است شناسایی می کند.

منبع: وحبا ۲۰۱۳، مصر

Job guide

راهنمایی شغلی

● اطلاعات راهنما برای دانش آموزان مدارس متوسطه که توسط اداره روابط آموزش، استخدام و محل کار تهیه می شود. در این راهنما اطلاعاتی در مورد شغل، آموزش و مسیرهای مهارت آموزی گنجانده شده است.

منبع: مرکز ملی مطالعات آموزش حرفه ای (NCVER) ۲۰۱۳، استرالیا

● راهنمایی که اطلاعاتی در مورد مشاغل، آموزش و مسیرهای مهارت آموزی ارائه می دهد.

منبع: وحبا ۲۰۱۳، مصر

Job network

شبکه شغلی

● شبکه ای از سازمان های خصوصی، نیمه خصوصی و دولتی برای کمک به افراد برای یافتن شغل.

منبع: وحبا ۲۰۱۳، مصر

Job placement

شغل یابی

- فرآیند پشتیبانی از افراد برای یافتن شغلی که با مهارت های آنها متناسب باشد.
منبع: مرکز توسعه آموزش حرفه ای اروپا (CEDEFOP) ۲۰۰۸، اروپا

Job specifications

ویژگی های شغلی

- آگاهی، دانش، مهارت، توانایی و نگرش های لازم در افراد برای انجام شغل.
منبع: وحبا ۲۰۱۳، مصر

Job standard

استاندارد شغلی

- سطحی از پیشرفت که انتظار می رود فرد با توجه به سطوح رتبه بندی معین (استانداردها) و معیارهایی که برای انجام هر یک از تکلیف ها / فعالیت های آن شغل / عنوان شغلی تعیین شده، به آن دست یابد.
منبع: وحبا ۲۰۱۳، مصر



Key competencies

شایستگی های کلیدی

● مجموعه ای از مهارت ها (پایه و پایه جدید) که برای زندگی در جامعه دانش محور معاصر لازم است.

منبع: مرکز توسعه آموزش حرفه ای اروپا (CEDEFOP) ۲۰۰۸، اروپا

● هر یک از مهارت های عام یا شایستگی هایی که برای مشارکت مؤثر افراد در نیروی کار با اهمیت تلقی می شود. شایستگی های اصلی مربوط است به کار به طور کلی. این شایستگی ها خاص کار در یک تخصص یا صنعت معین نیستند. گزارش فین (۱۹۹۱) شش محدوده اساسی این شایستگی ها را مشخص کرده است که یکسال بعد در گزارش مایر (۱۹۹۲) به هفت شایستگی اساسی افزایش یافت که عبارتند از: گردآوری، تحلیل و سازماندهی اطلاعات، تبادل عقاید و اطلاعات، طراحی و سازماندهی فعالیت ها، کار با دیگران و کار تیمی، استفاده از ایده های ریاضی؛ حل مسئله و استفاده از تکنولوژی.

منبع: مرکز ملی مطالعات آموزش حرفه ای (NCVER) ۲۰۱۳، استرالیا

● شایستگی های کلیدی عبارتند از:

- ۱- برقراری ارتباط به زبان مادری؛
- ۲- برقراری ارتباط به زبان خارجی؛
- ۳- شایستگی ریاضی و شایستگی های پایه در علوم و تکنولوژی؛
- ۴- شایستگی دیجیتال؛
- ۵- یادگیری آموختن؛

۶- شایستگی های اجتماعی و مدنی؛

۷- تمایل به شروع کار جدید و خود اشتغالی؛

۸- آگاهی فرهنگی و بیان آن.

این شایستگی های کلیدی با یکدیگر در ارتباط هستند و در هریک از آنها، تأکید بر تفکر انتقادی، خلاقیت، ابتکار، حل مسئله تصمیم گیری و مدیریت سازنده احساس می باشد.

منبع: قانونگذاری اتحادیه اروپا ۲۰۰۷، اروپا

Key performance indicators

شاخص های کلیدی عملکرد

● (شاخص کلیدی موفقیت نیز نامیده می شود) شاخص ها به سازمان کمک می کنند میزان پیشرفت سازمان را به سمت اهداف اندازه گیری کنند. وقتی سازمان مأموریت خود را تحلیل کرد، همه ذینفع های خود را شناسایی نمود و اهداف خود را تعریف کرد، نیاز دارد راهی را بیابد که پیشرفت حرکت به سوی اهداف را اندازه گیری کند. شاخص های کلیدی عملکرد امکان این اندازه گیری را فراهم می سازند.

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

Key performance measure

اندازه های کلیدی عملکرد

● یکی از مجموعه اندازه هایی که برای نظارت یا ارزیابی کارآیی یا اثربخشی یک نظام به کار می رود و ممکن است برای نشان دادن پاسخگویی و شناسایی حیطه هایی که نیاز به اصلاح دارند به کار گرفته شود.

منبع: مرکز ملی مطالعات آموزش حرفه ای (NCVER) ۲۰۱۳، استرالیا

Kinaesthetic learning

یادگیری عملی

● شاخه ای از یادگیری که یادگیرندگان به جای تماشای نمایش یا گوش دادن به سخنرانی یک فعالیت فیزیکی را انجام می دهند. مثال های این اصطلاح عبارتند از مدل سازی و ایفای نقش. این اصطلاح «سبک های یادگیری» نیز گفته می شود؛ برخی از یادگیرندگان نگرش های یادگیری فعال را ترجیح می دهند و از این راه بهتر یاد می گیرند.

منبع: کمیسیون اتحادیه اروپا (AL) ۲۰۱۰، اروپا

Know-how

دانش عملی

- دانش یا تخصص عملی.
منبع: مرکز توسعه آموزش حرفه ای اروپا (CEDEFOP) ۲۰۰۸، اروپا
- (الف) دانش یا تخصص عملی. (ب) شامل اجزای فناوری و مدیریتی.
منبع: مرکز بین المللی تربیت و آموزش حرفه ای (UNEVOC)/مرکز ملی مطالعات آموزش حرفه ای (NCVER) ۲۰۰۹

Knowledge

دانش

- نتیجه جذب اطلاعات از طریق یادگیری. دانش عبارت است از حقایق، اصول، تئوری ها و عمل مربوط به رشته تحصیلی یا زمینه کاری.
منبع: مرکز توسعه آموزش حرفه ای اروپا (CEDEFOP) ۲۰۰۸، اروپا

Knowledge criteria

معیار های دانش

- جمله هایی کلیدی در مورد تکالیف یا فعالیت های شغلی که مربی، آموزشگر یا معلم را قادر می سازد آموزش دهد و فرد و سنجش گر را قادر می سازد در مورد آگاهی، دانش، مهارت ها و خبرگی و نگرش افراد قضاوت کند.
منبع: وحبا ۲۰۱۳، مصر

Knowledge economy

اقتصاد دانشی

- نوعی از اقتصاد که محرک آن به جای منابع مادی نظریه ها و دانش است. در این اقتصاد، کلید ایجاد شغل و دستیابی به استانداردهای بالاتر زندگی، استفاده از نوآوری و فناوری مورد استفاده در خدمات و تولید است.
منبع: مرکز بین المللی تربیت و آموزش حرفه ای (UNEVOC)/مرکز ملی مطالعات آموزش حرفه ای (NCVER) ۲۰۰۹

Knowledge standard

استاندارد دانش

- سطح دوم از مقیاس های استاندارد های (سطوح) شایستگی که در آموزش و تربیت شایسته محور (CBET) مورد استفاده قرار می گیرد. شخصی که در سطح دانش قرار دارد با ویژگی های زیر شناخته می شود: * می داند چگونه کار را انجام دهد و می تواند به طور مستقل و بدون نظارت کار کند. * با استفاده از خطوط راهنما، کار را توصیف می کند، در انجام آن مشارکت می نماید، به انجام آن کمک می کند و زمان مراجعه به راهنما را می داند. (نکته: همچنین مراجعه کنید به : «مقیاس های شایستگی» در استانداردهای شایستگی برای تربیت و آموزش فنی و حرفه ای، اثر مهندس مصطفی وحبا)

منبع: وحبا ۲۰۱۳، مصر

Knowledge-based society

جامعه دانش بنیان

- جامعه ای که فرآیند ها و فعالیت های آن بر اساس تولید، توزیع و استفاده از دانش باشد. منبع: مرکز توسعه آموزش حرفه ای اروپا (CEDEFOP) ۲۰۰۸، اروپا