



# 中华人民共和国国家标准

GB/T 27203—2016/ISO/IEC TS 17027:2014

---

## 合格评定 用于人员认证的人员能力词汇

Conformity assessment—Vocabulary related to competence of  
persons used for certification of persons

(ISO/IEC TS 17027:2014, IDT)

2016-10-13 发布

2017-05-01 实施

中华人民共和国国家质量监督检验检疫总局 发布  
中国国家标准化管理委员会

## 目 次

前言 .....	I
引言 .....	II
1 范围 .....	1
2 术语和定义 .....	1
参考文献 .....	10

## 前 言

本标准按照 GB/T 1.1—2009 给出的规则起草。

本标准使用翻译法等同采用 ISO/IEC TS 17027:2014《合格评定 用于人员认证的人员能力词汇》。

本标准由全国认证认可标准化技术委员会(SAC/TC 261)提出并归口。

本标准起草单位:中国认证认可协会、中国合格评定国家认可中心、中国质量认证中心、国家认证认可监督管理委员会科技与标准管理部、国家认证认可监督管理委员会认可监管部、上海质量体系审核中心、华夏认证中心有限公司、长城(天津)质量保证中心、北京军友诚信质量认证有限公司、中国电子技术标准化研究院、泰尔认证中心、北京大陆航星质量认证中心有限公司。

本标准主要起草人:王亚宁、郝天培、郝静、延静清、徐娜、陈之莹、李爽、娄丹、安东、夏芳、黄自颖、李辰暄、李艳杰、王金德、赵欣欣、张洁。

## 引 言

本标准规定了人员能力及认证有关的术语和定义,其中也包括有关的培训术语。国际标准化组织目前已经出版的若干标准和文件(如 ISO 9001、ISO/IEC 17021、ISO/IEC 17024)中都涉及人员能力,这也突显了制订相互一致的术语的必要性。

本标准旨在推动有关各方对人员能力和人员认证相关词汇的共同理解,并提高有关标准中有关人员资质证明术语的协调一致性。

## 合格评定 用于人员认证的人员能力词汇

### 1 范围

本标准规定了人员认证领域使用的与人员能力有关的术语和定义,以建立该领域的通用词汇。这些术语和定义也可在其他规定人员能力的文件和事项中使用,例如规章、标准、认证方案、研究、培训、许可及注册。

### 2 术语和定义

#### 2.1

##### **本领 ability**

实施某项活动的才能。

#### 2.2

##### **特殊需求安排 accommodation of special needs**

在不改变评审(2.8)有效(2.79)的情况下,调整评审方法或其管理以满足残障人士的需求。

#### 2.3

##### **认可 accreditation**

正式表明合格评定机构具备实施特定合格评定工作能力(2.25)的第三方证明(2.9)。

注1:认可仅涉及合格评定机构,不涉及人员。

注2:改写 GB/T 27000—2006,定义 5.6,增加注 1。

#### 2.4

##### **考试不利影响 adverse impact of examinations**

特定人群的非预期的考试(2.39)结果。

注:特定人群通常基于种族、性别、年龄、民族、语言或宗教划分。

#### 2.5

##### **申诉 appeal**

申请人(2.6)、候选人(2.12)或获证人员(2.22)针对人员认证机构(2.17)做出的与其人员认证(2.16)有关的决定提出复议的请求。

[GB/T 27024—2014,定义 3.19]

#### 2.6

##### **申请人 applicant**

已提交申请将要进入人员认证过程(2.19)的人员。

[GB/T 27024—2014,定义 3.13]

#### 2.7

##### **人员批准 approval of persons**

基于预定条件和颁发书面声明,政府机构或其他指定机构对从事特定活动的人员给予承认的程序。

注:人员认证(2.16)或其他合格评定程序能作为批准的前提条件。

#### 2.8

##### **评审 assessment**

对人员符合认证方案(2.21)要求的评价过程。

[GB/T 27024—2014,定义 3.8]

2.9

**证明 attestation**

根据复核后作出的决定而出具的说明,以证实规定要求已得到满足。

注: 改写 GB/T 27000—2006,定义 5.2,删除了该条款的注。

2.10

**天性 attribute**

人的天生特质。

例如: 视敏度、对他人的敏感性、坦率。

2.11

**偏差 bias**

任何因素对**考试(2.39)**、**试题(2.52)**、**考试分数或人员认证(2.16)**结果所产生的不公平影响。

注: 很多情况下都会产生偏差,如在编制试题、考试评分或者做出认证决定时。

2.12

**候选人 candidate**

已符合规定的先决条件并准许进入**人员认证过程(2.19)**的**申请人(2.6)**。

[GB/T 27024—2014,定义 3.14]

2.13

**人员类别 category of persons**

从事相同类型的活动或者任务的**证书持有人(2.15)**。

例如: 焊工、无损检测人员、护士、建筑机械操作员。

2.14

**证书 certificate**

按照 GB/T 27024 要求运作的人员认证机构(2.17)颁发的文件,该文件表明相应人员已证实其具有**认证方案(2.21)**所要求的能力(2.25)。

注: 改写 GB/T 27024—2014,定义 3.5。

2.15

**证书持有人 certificate holder**

获得有效的**证书(2.14)**或**培训证书(2.77.1)**的人员。

2.16

**人员认证 certification**

与人员有关的**第三方证明(2.9)**。

注: 改写 GB/T 27000—2006,定义 5.5。

2.17

**人员认证机构 certification body**

实施**人员认证方案(2.21)**的**第三方合格评定机构**。

注: 认证机构有无政府背景、有无监管职能均可。

2.18

**人员认证标志 certification mark**

**人员认证徽标 certification logo**

由**人员认证机构(2.17)**发布的受保护的标志或徽标,表明人员符合特定的要求。

注: 改写 GB/T 27030—2006,定义 3.1。

## 2.19

**人员认证过程 certification process**

人员认证机构(2.17)确定人员满足认证要求(2.20)的活动,包括申请、评审(2.8)、人员认证(2.16)决定、再认证(2.64)以及证书(2.14)和人员认证标志(2.18)的使用。

[GB/T 27024—2014,定义 3.1]

## 2.20

**认证要求 certification requirements**

一组规定要求,包括为了获得或保持人员认证(2.16)需满足的认证方案要求。

[GB/T 27024—2014,定义 3.3]

## 2.21

**认证方案 certification scheme**

与特定职业或技能的人员类别(2.13)有关的人员能力(2.25)要求及其他要求。

注:改写 GB/T 27024—2014,定义 3.2,删除注释条目。

## 2.22

**获证人员 certified person**

持有证书(2.14)的人员。

## 2.23

**行为规范 code of conduct**

规定认证方案(2.21)所要求的道德或个人行为的文件。

注:改写 GB/T 27024—2014,定义 8.2 中的注 1。

## 2.24

**从业规范 code of practice****从业标准 standard of practice**

描述某个人员类别(2.13)所应具备的最低水准的有关规定、要求、职责或条件等。

## 2.25

**能力 competence**

运用知识(2.56)和技能(2.74)实现预期结果的本领(2.1)。

[GB/T 27024—2014,定义 3.6]

## 2.26

**投诉 complaint**

不同于申诉(2.5),任何人员或组织针对人员认证机构(2.17)或获证人员(2.22)的活动向认证机构表达不满并期望得到回复的行为。

注:改写 GB/T 27000—2006,定义 6.5。

## 2.27

**持续专业发展 continuing professional development****继续教育 continuing education**

通过初始教育或培训(2.77)后,个人为保持、提高或增加其专业活动相关的知识(2.56)和技能(2.74)所进行的活动。

## 2.28

**人员资质证明 credential**

机构对个人颁发的承认其资格(2.63)或能力(2.25)的凭证。

示例:学历、学位、证书(2.14)、执照(2.58)。

2.29

**人员资质认定 credentialing**

机构颁发人员资质证明(2.28)的过程。

2.30

**标准参照型及格线 criterion-referenced pass mark; criterion-referenced cut score; objective-based cut score**

基于评估考试(2.39)本身的特点,而非候选人(2.12)在考试中的表现,来确定的及格线(2.60)。

2.31

**指定 designation**

政府对人员认证机构(2.17)从事规定的人员认证(2.16)活动的授权。

注:改写 GB/T 27000—2006,定义 7.2。

2.32

**人员指定 designation for persons**

政府机构或人员资质认定(2.29)机构对相关人员头衔或标志的授予。

2.33

**诊断评分报告 diagnostic score report**

包含详细的考试(2.39)表现信息的评分报告(2.71),例如强项和弱项。

2.34

**难度系数 difficulty index; item difficulty**

对正确回答考试(2.39)试题(2.52)或问题的考生比例的衡量。

注:难度系数也称为 P 值。

2.35

**信息化评审 e-assessment**

在任何与评审(2.8)有关的活动中对信息技术的使用。

注:特定类型的信息化评审包括:通过计算机自适应考试或计算机分类考试对认知和实践本领(2.1)的评审。

2.36

**适任 eligibility**

申请人(2.6)符合前提条件。

注:前提条件可结合工作经历和教育背景。

2.37

**考试等值 equating of examinations**

确定不同试卷(2.43)的分数可比性的过程。

2.38

**认证结果等效 equivalence of certification results**

不同认证过程(2.19)产生相同的能力(2.25)评定结果。

2.39

**考试 examination; test**

考核

作为评审(2.8)的一部分,按照认证方案(2.21)的规定,采用诸如笔试、口试、实践和观察等一种或多种手段,对候选人(2.21)的能力(2.25)进行测评的机制。

注:改写 GB/T 27024—2014,定义 3.9,将考试作为优先术语,英语对应词增加 test。



## 2.39.1

**计算机化考试** **computer-based examination**; computer-based test; CBT

使用计算机进行的考试(2.39)。

## 2.39.2

**标准参照型考试** **criterion-referenced examination**

将考生的表现与既定的能力(2.25)标准进行比对的考试(2.39)。

注：人员认证(2.16)和执照(2.58)考试是典型的标准参照型考试，而不是常模参照型考试。

## 2.39.3

**常模参照型考试** **norm-referenced examination**

在同一考试中将考生的表现与其他考生的表现相对比的考试(2.39)。

## 2.39.4

**标准化考试** **standardized examination**

始终遵照特定程序的考试(2.39)。

注：始终遵照特定程序可使考试分数具有可比性。

## 2.40

**考试适应性** **examination adaptation**

基于语言、文化和实践模式的差异，调整考试(2.39)以适用于其他语言或文化的过程。

## 2.41

**考试管理** **examination administration**

组织考生进行考试(2.39)的过程。

注：考试管理通常包括标准化程序和操作条件。

## 2.42

**考试大纲** **examination blueprint**; examination outline

列出考试(2.39)的内容范围，并给出各部分内容在整个考试中的权重。

## 2.43

**试卷** **examination form**

在同一组织或机构中用于评价同一能力(2.25)的可交替使用的一组考试(2.39)问题。

## 2.44

**考试调整** **examination modification**

在不改变考试有效(2.79)的情况下，为满足残障人士的需求而调整考试(2.39)或考试管理(2.41)。

## 2.45

**考试安全** **examination security**

对接触文件、考试(2.39)、考题和考试成绩的限制。

## 2.46

**考核人员** **examiner**

有能力实施需要专业判断的考试(2.39)并进行评分的人员。

[GB/T 27024—2014, 定义 3.10]

## 2.47

**考核人员可信度** **examiner reliability**; inter-rater reliability; inter-rater agreement

不同考核人员(2.46)在观察同一候选人(2.12)表现或同一候选人生产的产品并进行评分时的一致性。

2.48

**公平 fairness**

在认证过程(2.19)中,给每位候选人(2.12)提供均等的成功机会。

注 1: 公平包括考试(2.39)中无偏差(2.11)。

注 2: 改写 GB/T 27024—2014,定义 3.16,增加注 1。

2.49

**公正性 impartiality**

客观性的体现。

注 1: 客观性意味着利益冲突不存在或已解决,不会对人员认证机构(2.17)的后续活动产生不利影响。

注 2: 其他可用于表示公正性要素的术语有:独立性、无利益冲突、没有成见、没有偏差(2.11)、中立、公平、思想开明、不偏不倚、不受他人影响、平衡等。

[GB/T 27024—2014,定义 3.15]

2.50

**利益相关方 interested party**

受到获证人员(2.22)的行为表现或人员认证机构(2.17)的绩效影响的个人、团体或组织。

示例:获证人员,获证人员服务的使用者,获证人员的雇主,消费者,政府部门等。

[GB/T 27024—2014,定义 3.21]

2.51

**监考人员 invigilator**

由人员认证机构(2.17)授权,对考试(2.39)进行管理或监督,但不对候选人(2.12)的能力(2.25)进行评价的人员。

注:监考人员也可称为考试监督人员、考试管理人员、督导人员等。

[GB/T 27024—2014,定义 3.11]

2.52

**试题 item**

出现在考试(2.39)中的问题或标样。

2.53

**试题分析 item analysis**

评估考试(2.39)中每道试题(2.52)效果的过程,该过程可提供有关难度系数(2.34)和试题区分度(2.54)的信息。

2.54

**试题区分度 item discrimination**

试题(2.52)对知识掌握程度不同的考生进行区分的能力的衡量。

2.55

**岗位分析 job analysis**

用于识别任务及相应能力(2.25)的方法。

注 1: 方法通常包括相关任务及工作范围内所要求的知识(2.56),技能(2.74)或本领的分析。

注 2: 岗位分析为颁发人员资质证明(2.28)中所用评审(2.8)的有效(2.79)提供了基础。

注 3: 岗位分析的其他术语有岗位职责分析、表现分析、业绩分析、角色定位研究。

2.56

**知识 knowledge**

通过教育或实践获得的事实、信息、真理、原理或理解。

2.57

**学习成果 learning outcomes**

通过完成培训(2.77)项目、课程或模块,学员所应知晓、理解或能够做到的事情。

2.58

**执照 licence****许可证 licensure**

监管机构对人员或实体具有从事既定职业或专业能力的承认。

2.59

**监视 monitoring**

对某项活动的监督。

注:进行监视以确保持续符合或遵守相关要求。

2.60

**及格线 pass mark; cut score; passing score**

考试(2.39)的特定分数,候选人(2.12)取得该分数或高于该分数则通过考试,低于该分数则不通过考试。

2.61

**工作人员 personnel**

承担人员认证机构(2.17)各项活动的内外部人员。

注:包括委员会成员、志愿者。

[GB/T 27024—2014,定义 3.12]

2.62

**心理测量学 psychometrics**

关于心理测量理论和技术的研究领域。

2.63

**资格 qualification**

经证实的适用的教育、培训(2.77)和工作经历。

[GB/T 27024—2014,定义 3.7]

2.64

**再认证 recertification**

在规定的时间内更新人员认证(2.16)。

2.65

**注册名录 register**

由人员认证机构(2.17)、主管部门或其他注册机构发布的满足预定准则要求的人员名单,如证书持有人(2.15)或其他满足预定准则要求的人员。

注:注册名录可公开获得或内部使用。

2.66

**注册 registration**

人员认证机构(2.17)、主管部门或其他注册机构将证书持有人(2.15)或其他满足预定准则要求的人员及其个人资料(如姓名、地址)列入注册名录(2.65)。

2.67

**可信度 reliability**

表明在不同时间、地点、试卷(2.43)和考核人员(2.46)的情况下考试(2.39)评分一致程度的指标。

[GB/T 27024—2014,定义 3.18]

2.68

**方案所有者** **scheme owner**

负责开发和保持认证方案(2.21)的组织。

注：该组织可以是人员认证机构(2.17)、政府机关或其他组织。

[GB/T 27024—2014,定义 3.4]

2.69

**认证范围** **scope of certification**

某认证方案(2.21)内特定人员认证(2.16)的获证人员(2.22)所能胜任特定任务的范围和性质。

2.70

**认证方案范围** **scope of certification scheme**

认证方案(2.21)的深度和边界。

2.71

**评分报告** **score report; results report**

提供候选人(2.12)考试(2.39)表现信息的文件。

注：可参见诊断评分报告(2.33)。

2.72

**自我声明** **self-declaration**

候选人(2.12)对自己符合特定要求的说明。

2.73

**自评** **self-evaluation; self-assessment**

为提供反馈信息,由候选人(2.12)自行实施评价的过程。

2.74

**技能** **skill**

通过教育、培训(2.77)、经历或其他方式获得的,完成某项特定任务或活动并达到特定预期成果所应具备的本领(2.1)。

2.75

**监督** **surveillance**

为确保持续符合认证方案(2.21),在认证周期内对获证人员(2.22)的行为表现进行定期监视(2.59)。

[GB/T 27024—2014,定义 3.22]

2.76

**暂停** **suspension**

人员认证机构(2.17)签发的人员认证(2.16)暂时中止。

注：改写 GB/T 27000—2006,定义 6.2。

2.77

**培训** **training**

为人员提供必备知识(2.56)和技能(2.74)的过程。

2.77.1

**培训证书** **training certificate**

向完成一个或一系列培训(2.77)课程并通过了衡量预期学习成果(2.57)的评审(2.8)的人员颁发的文件。

注：这些课程有时被称为证书课程。

2.78

**确认 validation**

通过使用客观证据对特定的预期用途或应用要求已得到满足的认定。

2.79

**有效 validity**

有证据表明**评审**(2.8)已确实按照**认证方案**(2.21)的规定对拟定的测评事项进行了测评。

注 1: 改写 GB/T 27024—2014, 定义 3.17, 删除了解释。

注 2: “有效”在有的专业领域也被称作“效度”。

2.80

**撤销 withdrawal**

人员认证(2.16)、证书(2.14)或人员资质证明(2.28)的取消。

参 考 文 献

- [1] GB/T 27000—2006 合格评定 词汇和通用原则
  - [2] GB/T 27024—2014 合格评定 人员认证机构通用要求(ISO/IEC 17024:2012, IDT)
  - [3] GB/T 27030—2006 合格评定 第三方符合性标志的通用要求
  - [4] ISO 9001 质量管理体系 要求(Quality management systems—Requirements)
  - [5] ISO/IEC 17021 合格评定 管理体系审核与认证机构要求(Conformity assessment—Requirements for bodies providing audit and certification of management systems)
-

中 华 人 民 共 和 国  
国 家 标 准  
合格评定 用于人员认证的人员能力词汇  
GB/T 27203—2016/ISO/IEC TS 17027:2014

\*

中国标准出版社出版发行  
北京市朝阳区和平里西街甲2号(100029)  
北京市西城区三里河北街16号(100045)

网址: [www.spc.org.cn](http://www.spc.org.cn)

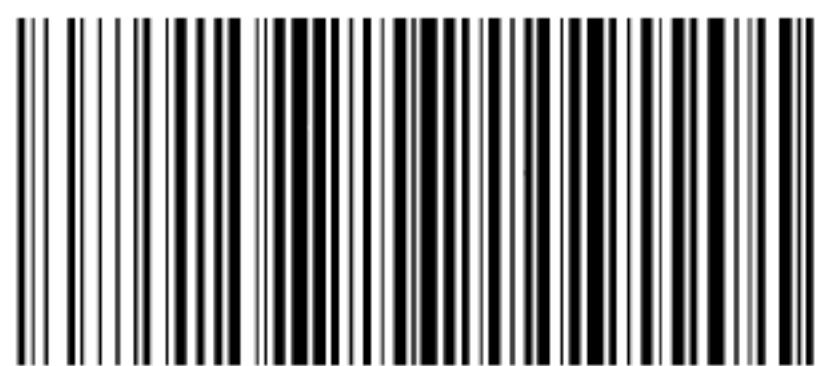
服务热线: 400-168-0010

2016年11月第一版

\*

书号: 155066 · 1-54770

版权专有 侵权必究



GB/T 27203-2016