

Kęstutis PUKELIS

Vytauto Didžiojo universitetas • Vytautas Magnus University

GEBĖJIMAS,
KOMPETENCIJA,
MOKYMOSI/STUDIJŲ
REZULTATAS, KVALIFIKACIJA
IR KOMPETENTINGUMAS:
TEORINĖ DIMENSIJA

ABILITY, COMPETENCY,
LEARNING/STUDY
OUTCOME,
QUALIFICATION
AND COMPETENCE:
THEORETICAL DIMENSION

SANTRAUKA

Šiame straipsnyje aptariami vieningos Europos aukštojo mokslo (*Bolonijos deklaracija*, 1999) ir Europos profesinio mokymo bei rengimo (*Kopenhagos deklaracija*, 2002) erdvės sukūrimą grindžiantys reiškiniai bei jų tarpusavio sąsaja. Pateikiama ir pagrindžiama gebėjimo, kompetencijos, mokymosi/studijų rezultato, kvalifikacijos ir kompetentingumo reiškinių struktūra. Iškeliama tikslaus švietimo reiškinių įvardijimo ir jų apibrėžimo (paaiškinimo) svarba švietimo tyrimų bei studijų kokybei (pagrįstumui bei patikimumui) universitetinėse studijose užtikrinti.

PAGRINDINIŲ SAŲVOKŲ APIBRĖŽIMAI

- *Gebėjimas* – mokymo/si (lavinimo ir auklėjimo) būdu išplėtotas asmens gabumas pritaikyti žinias teoriniams arba praktiniams tikslams pasiekti.
- *Igūdis* – automatizuotas gebėjimas, gebėjimo kokybės rodiklis, aukščiausias asmens profesionalumo laipsnis. Igūdis išlavinamas daug kartų taikant gebėjimą konkrečioje veiklos situacijoje. Igūdis padeda asmeniui

ABSTRACT

The concepts important for creation of the common European higher education (*The Bologna declaration*, 1999) and vocational education and training (*The Copenhagen declaration*, 2002) areas and their relation are discussed in the article. The structure of ability, competency, learning/study outcome, qualification and competence is presented. The role of precise naming and definition (explanation) of educational phenomenon for quality (validity and reliability) of educational research as well for quality of the study process at universities is revealed.

DEFINITIONS OF KEY WORDS

- *Ability* – developed through teaching / learning person's aptitude, applying knowledge to achieve theoretical or practical goals.
- *Skill* – an automatically performed ability, indicator of quality of ability, the top of person's professionalism. A skill is developed using ability many times in a concrete activity or work situation. A skill allows a person to concentrate

sukoncentruoti savo dėmesį sudėtingesnėms profesinės veiklos problemoms spręsti.

- *Informacinė visuomenė* – tokia visuomenė, kurios funkcionavimas yra pagrįstas reikalingos informacijos ir žinių suradimu bei pritaikymu. Informacinės visuomenės plėtotę užtikrina jos narių *paieškos įgūdžių*, padedančių tą reikiamą informaciją ir žinias rasti, tobulinimas.

- *Kompetencija* – asmens gebėjimas, patvirtintas tam tikru dokumentu, *pagrįstai* (tinkamai, kvalifikuotai, konkrečiame kokybės lygyje) ir *patikimai* (tiksliai ir greitai) atlikti tam tikrą profesinės veiklos dalį (operaciją ar užduotį) *nenuspėjamoje* darbinėje situacijoje, apibrėžtoje profesijos standarte. Kompetencijai būdinga ypatybė – *pamatuojamumas*. Esminių profesinei veiklai kompetencijų visuma, pateikiama sistemoje, sudaro profesijos standartą.

- *Kompetentingumas* – *patikima* ir *kokybiška* (efektyvi ir efektinga) asmens profesinė veikla *nenuspėjamoje* darbinėje situacijoje, kurią užtikrina įgyta kvalifikacija ir sukaupta patirtis profesinėje veikloje (patikrintas gebėjimas *nenuspėjamoje* profesinės veiklos situacijoje arba profesinė praktika).

- *Kvalifikacija* – formalus dokumentas, patvirtinantis asmens gebėjimų *pagrįstumą* (tinkamumą, kvalifikuotumą, bet ne patikimumą) konkrečiai profesinei veiklai. Kvalifikacija suteikiama asmeniui, jei jis/ji pasiekia nustatytus akredituotos mokymo/studijų programos mokymosi/studijų rezultatus.

- *Mokymasis* – besimokančiojo veikla plėtojant savo pažinimą, kai šis pažinimo plėtojimas grindžiamas tam tikrų mokslinių tyrimų išdavoje sukurtų žinių įsisavinimu ir jų panaudojimu. Mokymasis yra platesnė sąvoka negu studijavimas.

- *Mokymosi/studijavimo pasiekimas* – subjektyvios, jokių įverčių neformalizuotos besimokančiojo žinios, įgūdžiai, vertybės ir požiūriai prieš vertinimo procedūrą.

attention for solving more complex goals of the professional activity.

- *Information society* – its functioning is based on finding and applying the required information and knowledge. The development of information society is based on enhancement of *seeking skills* of its members to find the required information and knowledge.

- *Competency* – a person's ability, confirmed by some document, to perform a certain *valid* (relevant, proper, qualified, at some quality level) and *reliable* (precise and fast) part (operation or assignment) of an occupational activity in an *unpredictable* (working) situation, described in an occupational standard. Competency is a *measurable* phenomenon. A set of essential for occupational activity competencies combined in a system compose an occupational standard.

- *Competence* – a *reliable* as well as *qualitative* (effective and efficient) occupational activity of a person in an unpredictable (working) situation guaranteed by the qualification acquired and occupational experience gained in the field (proved ability in an *unpredictable* situation or occupational practice).

- *Qualification* – a formal document that indicates the *validity* (suitability, relevance, but not reliability) of person's abilities for a certain occupational activity. Qualification is awarded for a person if he/she achieves defined learning or study outcomes of the accredited learning or study programme.

- *Learning* – activity of a learner constructing his/her own cognition, when this construction of cognition is based on assimilating and use of knowledge, produced by somebody via research. Learning is a broader concept than studying.

- *Learning/studying achievement* – not formalised by any score subjective, knowledge, skills, values and attitudes of a learner or student *before* the assessment procedure.

- *Mokymosi/studijavimo rezultatas* – objektyvios, atitinkamu įverčiu formalizuotos besimokančiojo žinios, įgūdžiai, vertybės ir požiūriai po vertinimo procedūros.
- *Mokymosi/studijų rezultatas*¹ – remiantis kompetencijomis (apibrėžtomis profesijos standartuose ar analogiškuose dokumentuose) suformuluota objektyvi, pamatuojama konkrečios mokymo/studijų programos išdava, kurios pasiekimas yra būtina sąlyga suteikti kvalifikaciją besimokančiajam.
- *Sąvoka* – reiškinio pavadinimas ir jo apibrėžimas (paaiškinimas).
- *Studijavimas* – mokymasis grindžiamas tyrimais ir jų pagrindu gautų žinių panaudojimu savo pažinimui plėtoti. Studijavimas yra siauresnė, bet sudėtingesnė veikla negu mokymasis. Tai pagrindinis ypatumas, skiriantis studijavimą (universitete) nuo mokymosi (mokykloje). Studijavimo tikslas – plėtoti asmens gebėjimus gauti žinias tyrimų pagrindu.
- *Žinių ekonomika* – kai visuomenės ekonominė pažanga (žmonių socialinis gerbūvis ir jų gyvenimo kokybė) grindžiama naujų žinių produkavimu ir jų panaudojimu.
- *Žinių visuomenė* – tokia visuomenė, kurios funkcionavimas grindžiamas žinių ekonomikos plėtočiai reikiamų žinių nustatymu ir gavimu. Žinių visuomenės pažanga remiasi jos narių tyrimo įgūdžių tobulinimu juos mokant: a) identifikuoti pagrindines problemas, ribojančias jų profesinės veiklos tobulėjimą ar verslo plėtotę; b) remiantis tyrimais gauti reikiamas žinias bei c) panaudoti turimas žinias iškilusioms problemoms spręsti.
- *Learning/studying result* – formalised by a certain score objective knowledge, skills, values and attitudes of a learner or student after the assessment procedure.
- *Learning/study outcome*¹ – derived from competencies (described in the occupational standard or a similar document), an objective result of certain teaching/study programme, the achievement of which by each learner or student is an inevitable precondition to award an appropriate qualification. A specific feature of learning/study outcome is measurability.
- *Concept* – a name (title) of a phenomenon with a definition (explanation) of it.
- *Studying* – a learning process based on performing research and utilising the produced knowledge for the development of own cognition. Studying is narrower, but a more sophisticated activity than learning. This is the main feature separating studying (at university) from learning (at secondary school). Studying must develop person's abilities to produce knowledge applying research methodology.
- *Knowledge economy* – when economical development of the society (growth of social welfare and people's quality of life) is based on producing and using new knowledge.
- *Knowledge society* – its functioning is based on identifying and producing the required knowledge for the development of knowledge based economy. The development of knowledge society is based on enhancement research skills of its members, teaching them: a) to identify the main problems, limiting the development of their professional activity or business as well as b) producing the required knowledge by research and c) applying the produced knowledge to solve the identified problems.

¹ Mokymosi rezultatas (angl. learning outcome) straipsnyje turi dvi prasmes: pirmoji prasmė europinė (angl. learning outcome), kuri pagrįdė tokia prasme šiame straipsnyje ir vartojama. Kita - subjektyvus moksleivio mokymosi pasiekimas, įgaunantis tam tikrą įvertį (pažymio, raidės ar pan.) po vertinimo procedūros.

¹ In this article concept „learning outcome“ has two meanings: first is European, which in this article is used mainly. Another – subjective learner's learning achievement formally expressed with certain mark (number, letter) after assessment procedure (in this article this is defined as learning result), which allow indicate whether this achievement match with objective learning outcome. This explanation is presented here because translation of „learning outcome“ concept in Lithuanian language is twofold.

ĮVADAS

Vieningos Europos aukštojo mokslo erdvės sukūrimas Bolonijos proceso (1999) išdavoje iki 2010 metų reikalauja tyrėjų, dalyvaujančių šiame procese, tarpusavio supratimo. Pastaraisiais metais (nuo 2004 m. iki 2007 m.) ES bendrijos narių skaičius išaugo nuo 15 iki 27 šalių. Pagrindine ES šalių tyrėjų kalba ir toliau yra anglų kalba. Tačiau įvairių ES šalių tyrėjų ir politikų anglų kalbos, kaip tarpusavio bendravimo kalbos vartojimo kompetentingumas skiriasi tiek kalbiniais, tiek kultūriniais įgūdžiais. Ypač daug sunkumų kyla neangliakalbių šalių tyrėjams, siekiantiems adekvačiai suprasti atskirų sąvokų, vartojamų tyrimų ar politinių dokumentų tekstuose, prasmę. Daugelyje tekstų (Allbredge M. E. and Nilan K. J., 2000; Boak G., 1991; Delamare Le Deist F. and Winterton J., 2005; Jones L. and Moore R., 1995; Mansfield B., 2004; Mulder M., 2007; Rothwell W. J. and Lindholm J. E., 1999; Stoof A., Martens R. L., Van Merrienboer J. and Bastiaens T., 2002; Velde C., 1999; Winterton J., Delamare-Le Deist F. and Stringfellow E., 2005; *The European Qualification Framework*, 2008 ir kt.) tuo pačiu metu mes randame pavartotas tokias sąvokas: „competency“ (kompetencija) ir „competence“ (kompetentingumas), „competencies“ (kompetencijos) ir „competences“ (kompetentingumai?), niekaip nepaaiškinant šių sąvokų prasmės skirtumų. Pavyzdžiui, M. Mulder (2007, p. 11) aiškindamas sąvokų „competency“ ir „competence“ vartojimą, teigia: „Kai kurie kolegos mano, kad „competence“ yra Jungtinėje Karalystėje, o „competency“ JAV vartojamos sąvokos, bet aš nelabai esu tuo tikras. Iš to, ką man yra tekę skaityti, manau, kad šios sąvokos vartojamos įvairiai abiejose kalbose“. Kiti tyrėjai (Winterton J. F. Delamare-Le Deist, Stringfellow E., 2005; Elleström, 1997; Robotham and Jubb, 1996 ir kiti), pavyzdžiui, teigia, kad „competence“ (kompetentingumo arba kompetencijos?) sąvoka yra

INTRODUCTION

The creation of a common European higher education area until 2010 under Bologna process (1999) requires understanding among researchers, participating in this process. During recent years (from 2004 till 2007) the EU community expanded from 15 to 27 member states. The main communication language among researchers of the EU countries remains English. Competence in using English as communication language in linguistic and cultural skills differs across researches and policy makers of the EU states. Especially many problems arise for non-English speaking researchers to understand the meaning of some concepts used in research as well as in political document texts. For example, in a number of texts (Allbredge M. E. and Nilan, K. J., 2000; Boak G., 1991; Delamare Le Deist F. and Winterton J., 2005; Jones L. and Moore R., 1995; Mansfield B., 2004; Mulder M., 2007; Rothwell W. J. and Lindholm J. E., 1999; Stoof A., Martens R. L., Van Merrienboer, J. and Bastiaens T., 2002; Velde C., 1999; Winterton J., Delamare-Le Deist F. and Stringfellow E., 2005; *The European Qualification Framework*, 2008 and others) we can find the concepts such as “competency” and “competence”, “competencies” and “competences” used interchangeably, without any explanation of difference in their meaning. For example, M. Mulder (2007, p. 11) regarding the use of the concept “competency” and “competence” states: “Some colleagues have argued that competence is the UK and competency the US approach, but I am not sure about that. From what I have read I think both terms are being used interchangeably in both language areas”. Many researchers (Winterton J., Delamare-Le Deist F., Stringfellow E., 2005; Elleström, 1997; Robotham and Jubb, 1996 and others), for example, state that the concept of “competence” is so confusing and discussible that it is impossible to identify or impute

tokia prieštaringa ir diskutuotina, jog neįmanoma nustatyti, kokiai teorijai ją priskirti ir pateikti apibrėžimą, galintį apimti visus atvejus, kuriais ši sąvoka vartojama.

Bet kuriuose tyrimuose, siekiančiuose mokslo statuso, pirmiausia turi būti aiškiai apibrėžta (paaiškinta) pati sąvoka (reiškinys) ir tiksliai atspindėti pagrindiniai reiškinių ypatumai, be to, ši sąvoka turi neprieštarauti kitoms sąvokoms ir/arba nedubliuoti kitų sąvokų (reiškinių) pavadinimų ir jų apibrėžimų. Sąvokos turi būti sistemoje – derėti su kitomis tos mokslo srities sąvokomis bei sąvokomis, vartojamomis susijusiuose mokslo kryptyse. Šio straipsnio autoriaus nuomone, egzistuoja tam tikras skirtumas tarp „sąvokos“ ir „termino“. „Sąvoka“ labiau tinkama pavadinti reiškiniams, kuriems būdingas nuolatinis kitimas (pavyzdžiui, asmuo kaip reiškinys), nes nuolatinė kaita reikalauja nuolat tikslinti kintančių reiškinių aiškinimą (apibrėžimą). „Terminas“ galėtų tiktai įvardyti reiškiniams, kurie daugmaž ilgą laiką išlieka stabilūs (pavyzdžiui, „geležis“ kaip reiškinys). Vadinas, „sąvoka“ labiau tiktų socialinių mokslų tyrimams, o „terminas“ – gamtos mokslų tyrimams.

„Kompetencijos“, „kompetetingumo“ ir kitos pagrindinės sąvokos, susijusios su vieningos Europos aukštojo mokslo erdvės sukūrimu, yra nevienodai traktuojamos daugelyje tyrimų ir politinių tekstų bei priklauso nuo konteksto, kuriame jos vartojamos. Tokia padėtis nėra palanki siekiant didinti įvairių ES ir kitų šalių mokslininkų bei politikų tarpusavio supratimą.

Šio straipsnio *tyrimo problema* – pagrindinių sąvokų, svarbių vieningos Europos aukštojo mokslo erdvės sukūrimui, sisteminimo stoka. Konkrečios tyrimų srities reiškinių susisteminimas, apibrėžiant juos atitinkamomis sąvokomis – pirmoji būtina sąlyga bet kokiems tyrimams, siekiantiems mokslo statuso. Pagrindinis šio straipsnio *tikslas* – atskleisti kai kurių pagrindinių Bolonijos

a coherent theory or to arrive at a definition capable of accommodating and reconciling all the different ways that the term is used.

If any research aims to achieve a science status, a definition (explanation) of the concept (phenomenon) must be clear and reflect the main features of the phenomenon precisely, and not to contradict or duplicate the names and definitions of other concepts (phenomena). Concepts must be systematized – match with other concepts in the field as well as with the concepts used in the fields related to the subject matter. “Concept”, from the point of view of the author of this article, differs from “term”. “Concept” could be attributed to the type of phenomena which are under permanent change (for example, person as phenomenon). Permanent change claims permanent additional explanation and specification (definition) of a phenomenon being under change. “Term” could be attributed to the type of phenomenon which more or less remains stable (for example, phenomenon of iron). Therefore, “concept” fits more for the use in social research, whereas “term” – in science.

The concepts of “competency”, “competence” as well as other key concepts related to the creation of common European higher education area are usually treated differently in a number of research and political texts, depending on the context in which these concepts are used. Such a situation is not favourable for mutual understanding among different researchers and policy makers of the EU countries as well as outside the EU.

The research problem of this article is related with the absence of standardised understanding of key concepts important for the creation of common European higher education area. Systematisation of the phenomena of a certain research field in terms of agreeing to the use of proper concepts is the first inevitable precondition for any research, attempting to come closer to the status of a science. The main *aim* of this article is an attempt to reveal

proceso sąvokų prasmę (akcentuojant Bolonijos procesą siaurinama mūsų diskusija šiame straipsnyje dėmesį sutelkiant į studijų kokybės problemą universitetinėse studijose) ir susisteminti jas, tyrėjams iš įvairių šalių sudarant prielaidas tolimesnėms diskusijoms, kurių rezultatas būtų standartizuotų sąvokų vartojimas ir kokybiškesnis įvairių šalių tyrėjų bendravimas. Šiame straipsnyje neketinama aptarti įvairių konkrečių prieštaravimų atvejų, randamų apibrėžiant ir aiškinant šiuos reiškinius tyrimų tekstuose. Siekiama tik pristatyti *dedukcines išvadas* (pagrįstas asmenine šio straipsnio autoriaus patirtimi), kilusias iš ilgų *induktyvių diskusijų* šia tema su įvairių šalių tyrėjais.

1

GEBĖJIMAS, KOMPETENCIJA, MOKYMOSI/STUDIJŲ REZULTATAS, KVALIFIKACIJA IR KOMPETENTINGUMAS

Aukštasis mokslas, ypač universitetinės studijos, grindžiamos siekiu kuo greičiau tyrimų rezultatus įdiegti į studijų procesą, o per jį – į visuomenės gyvenimą siekiant pakelti jos socialinę gerovę ir žmonių gyvenimo kokybę. Kalbant matematine kalba, studijų kokybė yra priklausomas kintamasis (funkcija), kurį lemia tyrimų kokybė (argumentas arba nepriklausomas kintamasis).

Tyrimų kokybę lemia daug veiksnių. Visi jie gali būti suskirstyti į tris pagrindines dimensijas: *sąvokos, pagrįstumas ir patikimumas*. Visos dimensijos yra svarbios siekiant aukštos tyrimų kokybės. Šis straipsnis iš esmės skiriamas pirmajai dimensijai: kai kurių sąvokų apibrėžimo pagrįstumui (sisteminiu būdu), kuris yra esminis dalykas tyrėjams ir praktikams, dirbantiems ugdymo bei profesinio rengimo srityse. Šiame straipsnyje pabandydysime pagrįsti ir susieti *penkis pagrindinius reiškinius* (sąvokas): *gebėjimą, kompetenciją,*

the meaning of some key concepts of the Bologna process (emphasis on the Bologna process means we are narrowing our discussion in this article focussing on the issues useful to promote the quality of studies at Universities) and to systematise them, presenting a platform for researchers from various countries for discussion leading to the standardised use of the concepts and increasing the quality of communication among various researchers. In this article we do not intend to present a variety of contradictions in defining and explaining these phenomena in different research texts; instead, we intend only to present *deductive results* (based on personal experience of the author of this article) derived from long *inductive discussions* on this topic with different researchers from various countries.

1

ABILITY, COMPETENCY, LEARNING/ STUDY OUTCOME, QUALIFICATION AND COMPETENCE

Higher education, especially University education, is based on transferring, as fast as possible, research results into study process, and further – into the life of society, improving its social welfare and people's quality of life. Hence, using math language, the quality of studies is a dependent variable (function) of the quality of the research (argument or independent variable).

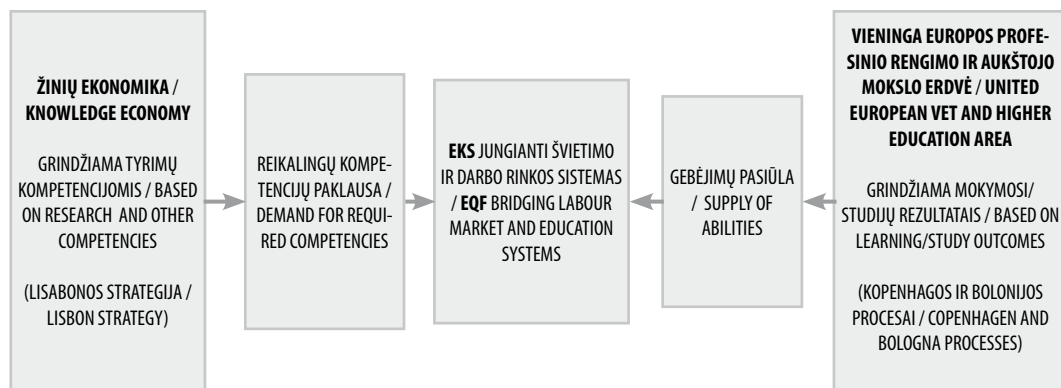
The quality of the research depends on many factors. We could group all of them into three main dimensions: *concepts, validity and reliability*. All of them are very important in performing high quality research. This paper in fact is dedicated to the first dimension: validity of definition of some concepts (in a systematic way) which are basic for researchers and practitioners acting in the field of education and training. In this article we will try to validate and relate *five main phenomena*

mokymosi/studijų rezultatą, kvalifikaciją ir kompetentingumą. Šie reiškiniai (sąvokos) yra esminiai švietimo ir darbo rinkos sistemoms, nes jie atlieka konstrukcijų, ant kurių statomas šias sistemas jungiantis tiltas (*Europos kvalifikacijų struktūra, EKS*), funkciją. Kita vertus, šių sistemų sujungimas (1 pav.) buvo pagrindinis trijų procesų (*Bolonijos procesas, 1999; Lisabonos strategija, 2000; Europos kvalifikacijų struktūra, 2008*) tikslas plėtojant žinių ekonomiką ir siekiant paversti Europą konkurencingą ekonomika pasaulyje.

Reiškinų, atskleidžiamų tyrimais, klasifikacija – pirmasis uždavinys, kuris turi būti sprendžiamas bet kurioje tyrimais grindžiamoje veikloje, siekiančioje mokslo statuso. Gebėjimo, kompetencijos, mokymosi ar studijų rezultato, kvalifikacijos ir kompetentingumo sąvokos, kaip ir kai kurios kitos, yra pagrindiniai reiškiniai („plytos“, „ląstelės“, „atomai“) iš kurių statomas visas ugdymo ir profesinio rengimo pastatas. Būtent todėl pagrįstas šių reiškinų apibrėžimas (paaiškinimas) yra svarbi prielaida susisteminti kitus švietimo ir darbo rinkos reiškinius. Be to, tai sudarytų prielaidas vartoti sąvokas korektiškai tyrėjams ir praktikams bendraujant tarpusavyje bei padidintų jų bendravimo efektyvumą ir efektingumą.

(concepts), especially important for the quality of studies: *ability, competency, learning/study outcome, qualification and competence.* These phenomena (concepts) are basic for education and labour market systems; besides, these concepts themselves serve as connecting pillars (European Qualifications Framework, EQF) bridging both these systems. On the other hand, connecting these systems (Fig. 1) was the main goal of three main processes (Bologna process, 1999; Lisbon strategy, 2000; European Qualifications Framework, 2008), attempting to make Europe the most competitive economy in the world via the development of knowledge economy.

Classification of the phenomena revealed in the field is the first task of any research-based activity, aiming at the title of science. The concepts of ability, competency, learning or study outcome, qualification and competence as well as some others are the main phenomena („bricks“, „cells“, „atoms“) on which the whole building of education and training stays nowadays. Hence, a valid definition (explanation) of these phenomena is an important precondition for systemising all the rest phenomena of education and labour market. Furthermore, it leads to creating preconditions for the correct use of concepts in communication



1 pav. Europos žinių visuomenės, grindžiamos žinių ekonomika, plėtotės strategija
Fig. 1. European strategy to develop knowledge society based on knowledge economy

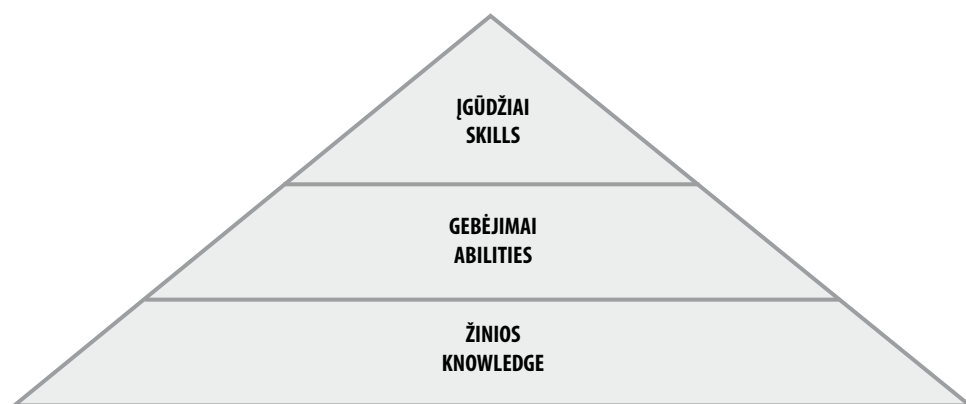
Tikslus reiškinių apibrėžimas (paaiškinimas), kaip jau minėta, yra svarbi tyrimų kokybės prielaida, nes tyrimo priemonės ir jų naudojimo metodai reiškiniai tirti priklauso nuo tų savybių, kurios tiriamam reiškiniai priskiriamos. Kita vertus, akivaizdu, kad pats reiškinio apibrėžimas jau grindžiamas tyrimų rezultatais. Vadinasi, reiškinio apibrėžimas (paaiškinimas) ir įvairių tyrimų srities reiškinų sisteminimas yra pirmoji tyrimų kokybės sąlyga.

Gebėjimas. Bendriausia sąvoka, apimanti visas penkias sąvokas, esančias šios straipsnio pavadinime. Gebėjimas per ugdymą/si ir profesinį rengimą/si – išplėtotas asmens gabumas. Gabumas yra „natūralus (įgimtas – *aut.*) gebėjimas ar įgūdis kažką padaryti; talentas;“ (Oxford..., 2005, p. 65), o talentas yra “natūralus (įgimtas – *aut.*) gebėjimas ką nors padaryti gerai” (Oxford..., 2005, p. 1565). Vadinasi, *gabumas* yra įgimtas arba *potencialus gebėjimas*, o *gebėjimas* yra *aktualus (veikiantis) gabumas*, išplėtotas ugdymo/si ir profesinio rengimo/si būdu (siekdami tikslumo turėtumėme paminėti dar saviugdą ir savirangos reiškinius). Gebėjimas ugdomas taikant žinias praktikoje (2 pav.).

between researchers and practitioners as well as between both of them ourselves what would increase the effectiveness and efficiency of communication.

A clear definition (explanation) of phenomena, as mentioned before, is an important precondition for the quality of the research, since the research tools as well as methods used to explore the phenomenon depend on the features attributed to the phenomenon under research. On the other hand, it is clear, the definition of a phenomenon itself is already based on research results. Thus, the definition (explanation) of a phenomenon and placing different phenomena into the system of the field is the first precondition for the quality of the research.

Ability. The most general concept, connecting all five concepts presented in the title of the article. Ability is person’s developed aptitude through (self) education and (self) training. Aptitude is a “natural (inborn – *auth.*) ability or skill at doing something; talent;” (Oxford..., 2005, p. 65) and talent is “a natural (inborn – *auth.*) ability to do something well” (Oxford..., 2005, p. 1565). Thus, *aptitude* is an inborn or *potential ability* and ability is



2 pav. **Profesionalumo piramidė** (čia neparodytos vertybės ir požiūriai, kurie lemia, kokiems tikslams bus panaudotos žinios, gebėjimai ir įgūdžiai. Detaliau žr. Pukelis K. ir Laužackas R., 2000)

Fig. 2. **Pyramid of professionalism** (values and attitudes which determine to what purposes knowledge or abilities and skills could be used are not presented here. For more detailed explanation see Pukelis K., Laužackas R., 2000)

Gebėjimas, kaip ir kompetentingumas (patirtis), negali egzistuoti atskirai nuo asmens, o žinios, kompetencijos, mokymosi ar studijų rezultatai, profesijų standartai ir kvalifikacijos gali būti atskirtos nuo asmens (knygose, pažymėjimuose, diplomuose, standartuose, kvalifikacijos aprašuose ir pan.). Daug kartų gebėjimą taikant standartinėse situacijose, išlavinamas įgūdis. Įgūdis automatiškai atliekamas gebėjimas. *Įgūdis yra gebėjimo kokybės rodiklis*, asmens profesionalumo išraiška, nes naudodamasis įgūdžiais asmuo darbą atlieka automatiškai neskirdamas dėmesio atliekamai veiklai. Tuo pačiu metu asmuo gali savo dėmesį skirti kitoms, sudėtingesnėms profesinės veiklos dalims atlikti. Kuo plačiau savo veikloje asmuo naudojami įgūdžiais, tuo aukštesnis jo/jos profesionalumo bei kompetentingumo lygis. Apibendrinami galime teigti, kad gebėjimas yra *veikiančios žinios*, o įgūdis – *tobulai veikiančios žinios*. Įgūdžiai, kaip ir gebėjimai, negali egzistuoti atskirai nuo asmens.

Kompetencija. Asmens gebėjimas, formaliai patvirtintas konkrečiu dokumentu, *pagrįstai* (tinkamai, kvalifikuotai, konkrečiai nustatytu kokybės lygiu) ir *patikimai* (tiksliai ir greitai, efektyviai ir efektingai) atlikti tam tikrą profesinės veiklos dalį ar funkciją. Kompetencija (daugiskaitos forma – kompetencijos) yra griežtais reikalavimais apibrėžtas profesijos standarto elementas (Moon J., 2002). Kompetencija yra profesijos standarte apibrėžtų reikalavimų visuma asmens gebėjimui. Kompetencijų visuma sugrupuota pagal tam tikrą sistemą sudaro atitinkamą profesijos standartą. Kompetencija yra „jums reikalingas įgūdis atlikti konkretų darbą ar užduotį“ (Oxford..., 2005, p. 307). Kompetencija gali būti pasiekta lavinant konkrečius gebėjimus pagal tam tikras taisykles. Svarbi kompetencijos ypatybė – asmens gebėjimas išspręsti tam tikrą profesinės problemos dalį ar problemas *nenuspėjamoje* (darbinėje) situacijoje. Vadinas, kompetencija yra patikrintas

an *actual (acting) aptitude* developed through education and training (for preciseness we need to add (self)education and (self)training as well as self education and self training phenomena). Ability is developed aptitude by applying knowledge in practice (Fig. 2). Ability as well as competence (experience) cannot exist without a person, while knowledge, competencies, learning or study outcomes, occupational standards and qualifications could exist separately from a person (in books, certificates, diplomas, standards, qualification descriptions and etc.). Applying ability many times in a standard situation a skill is trained. A skill is automatically performed ability. *A skill is the indicator of the quality of the ability*, top of person's professionalism, since using skills person performs work automatically without paying attention to the activity performed. At the same time the person can shift his/her attention to perform more complex and sophisticated parts of a professional activity. The more person use skills in his/her activity the higher the level of person's professionalism as well as competence is. Sumarising we could state, that ability is an *acting knowledge* as well as skill is *perfectly acting knowledge*. Skills as abilities cannot exist without a person.

Competency. Person's ability, formally confirmed by some document, to perform a certain *valid* (relevant, qualified, at a concrete quality level) and *reliable* (precise and fast) part or function of occupation or profession. Competency (plural – competencies) is an element of occupational standard described in it, following strict rules of description (Moon J., 2002). Competency is a set of requirements for person's ability described in the occupational standard. A set of certain competencies grouped in an appropriate system compose a certain occupational standard. Competency is “a skill that you need in a particular job for a particular task” (Oxford..., 2005, p. 307). Competency could be achieved developing certain abilities according to some rules. An important feature of

gebėjimas, kompetentingumo sąlyga. Svarbu suvokti, kad ne asmens kompetencijos yra ugdomos ar tobulinamos, bet mokymo/si ir profesinio rengimo/si procesuose (formaliuose, neformaliuose ir savaiminio mokymosi) yra ugdomi bei tobulinami asmens gebėjimai *pagal kompetencijas, apibrėžtas profesijos standarte*. Ne asmens kompetencijos vertinamos ar įvertinamos, *bet asmens gebėjimų atitikimas profesijos standarte apibrėžtomis kompetencijoms*. Asmens gebėjimai gali tik atitikti arba neatitikti profesijos standarte apibrėžtas kompetencijas. Kompetencija yra lyg *švytury*s, parodantis kuria linkme asmens gebėjimai turi būti plėtojami mokymo/studijų rezultatais grįstame mokymo/si/studijų procese. Kompetencija, kaip pats reiškinys, gali būti plėtojama kaip profesijos standarto dalis. Tai gali būti padaryta, kai atlikus darbo poreikių tyrimus ir patikslinus standartą suformuluojamos naujos kompetencijos, atitinkančios esamus darbo rinkos poreikius. *Kompetencijų tobulinimas* iš esmės yra asmens gebėjimams keliamų reikalavimų *atnaujinimas* ir pasenusių profesijos standarto kompetencijų *pakeitimas* naujomis. Asmens gebėjimų plėtotė iš esmės vyksta mokymo/studijų procese, grindžiamame mokymo/studijų rezultatais. Pastarieji gaunami iš kompetencijų, apibrėžtų profesijos standarte. Vadinasi, kompetenciją galėtume laikyti darbo rinkos kategorija.

Mokymosi/studijų rezultatas. Objektīvūs visuomenės ir profesinės veiklos reikalavimai, išvesti iš konkretaus profesijos standarto kompetencijų (arba suformuluoti remiantis profesinės veiklos tyrimų duomenimis, gautais įtraukus platų įvairių socialinių dalininkų spektrą) būtini pasiekti iki mokymo/studijų programos pabaigos, kad būtų pripažinta konkreti kvalifikacija. Mokymosi/studijų rezultatas yra švietimo sistemos reiškinys (kategorija): „Mokymosi rezultatai yra teiginiai apie tai, ką besimokantysis žinos, supras ir gebės padaryti užbaigęs mokymąsi“

competency is ability of a person to solve some part of occupational problem or problems in an *unpredictable* (in real work) situation. Hence, competency is a proven ability, precondition of person's competence. It is important to distinguish that not person's *competencies*, but *his/her abilities, according competencies, defined in the occupational standard, are developed in the process of education and training (formal, non-formal and informal)*. Not person's *competencies* are assessed or evaluated, but *adequacy (match) of person's abilities to the competencies described in the occupational standard*. Person's ability could only respond or not to a certain competency of the occupational standard. Competency is like a *beacon* towards person's abilities development must be directed in an outcomes based learning or study process. *Competency on its own could be developed only as a part of occupational standard*. This can be done performing research into job (work) needs and adjusting occupational standard according newly formulated competencies which respond to current labour market needs. *Competency development* in fact is the process of *renewing the requirements for person's abilities and replacement of outdated competencies of the occupational standard with new ones*. Person's ability development in fact occurs in the teaching/learning process, based on learning/study outcomes. The latter are derived from competencies described in the occupational standard. Hence, competency could be named as a labour market category.

Learning/study outcome. Objective societal and occupational requirements, formulated on the basis of competencies of a certain occupational standard (or defined using the data, acquired performing job research, involving a wide range of different stakeholders) necessary to achieve at the end of a teaching/study programme to award for person certain qualification. A learning/study outcome is a phenomenon (category) of the education and training system (“Learning outcomes are statements of what a learner knows, understands and is able

(*The Shift to ...*, 2008, p. 15). Savo turiniu mokymosi/studijų rezultatai visada atsilieka nuo kompetencijų taip, kaip švietimo sistemos pasiūla reikiamoms darbo rinkoje kompetencijoms atsilieka nuo darbo rinkos poreikių paklausos. Būtent dėl to labai svarbu teorines studijas sieti su praktinėmis studijomis darbo vietoje, o tyrimus – su darbo pasaulio poreikiais. Vienas iš galutinių Europos aukštojo mokslo erdvės tikslų yra kiek galima sumažinti skirtumą tarp kompetencijų ir jas atitinkančių mokymosi/studijų rezultatų. Mokymosi/studijų rezultatas yra pagrindinis mokymo/studijų programos požymis, nes modernus mokymosi/studijų turinio projektavimas ir jo tobulinimas yra grindžiamas mokymosi/studijų rezultatais (arba dar vadinamas kompetencijomis grindžiamu mokymosi/studijų turiniu). Mokymosi/studijų rezultatas, kaip ir kompetencija, yra *asmens gebėjimas* išspręsti profesinę problemą, tačiau skirtingai nuo kompetencijos – *nuspėjamoje* (mokymo/si) situacijoje. *Nuspėjama situacija* reiškia, kad asmuo iš anksto žino, iš kokios srities ir kokio tipo užduotys jam bus pateikiamos egzaminų metu, tik jis/ji nežino, kokią konkrečią užduotį bus paprašyta atlikti pasiekimų vertinimo proceso metu. *Nuspėjama situacija* taip pat reiškia, kad besimokantieji gali būti tikrinami tik iš tų sričių ir dalykų, kuriuos jie tiesiogiai arba netiesiogiai studijavo.

Kvalifikacija. Tai dokumentas (dažniausiai pažymėjimas arba diplomai), formaliai patvirtinantis asmens gebėjimų atitikimą profesijos standarto reikalavimams (kompetencijoms) bei jų *pagrįstumą* atlikti profesinę veiklą. Pagrindinė sąlyga, leidžianti asmeniui suteikti konkrečią kvalifikaciją, yra būtinybė mokymosi/studijų procese išplėtoti jo gebėjimus taip, kad jie atitiktų mokymo/studijų programos rezultatus, suformuluotus remiantis profesijos standarto reikalavimais (kompetencijomis), nes faktiškai asmeniui kvalifikacija suteikiama, jei jis/ji

to do after completion of learning”, *The Shift to...*, 2008, p. 15). Learning/study outcomes by their content always lag behind competencies as well as supply of labour market with needed competencies by educational system always lag behind to labour market demands. So why it is important to link theoretical studies at university with practical studies at the work place as well as research with the needs of the world of work. One of the final goals of the European higher education area is to eliminate (as much as possible) the differences between competencies and corresponding learning/study outcomes. Learning/study outcomes is the main, basic attribute of the teaching/study programme (curriculum) since modern curriculum designing and its development are learning/study outcomes (or sometimes named as competencies) based. A learning/study outcome as well as competency is *the person's ability* to solve an occupational (professional) problem, but differently from the competency, in a *predictable* (educational and/or training) situation. A *predictable situation* means that a person knows in advance the type and field from which he or she could be tested during the exams, but he/she does not know concretely what type of assignment he or she will be asked to perform during the process of the assessment of their achievement. A predictable situation also means that a student may be tested only about the things from the field she or he has studied directly or indirectly during the learning/study process.

Qualification. A document (usually a certificate or diploma) *formally* justifying person's abilities to meet the requirements (competencies) of the occupational standard and its *validity* to perform occupational tasks. The main precondition to be awarded with a certain qualification is an inevitable requirement to develop person's abilities in the education and training process so that they would respond to the learning/study outcomes of the programme, derived from competencies of the occupational standard since in reality a qualification

baigdamas(-a) mokymo/studijų programą pasiekia nustatytus mokymosi/studijų rezultatus. Vadinas, kvalifikacija suteikiama remiantis ne profesijos standarte aprašytais kompetencijomis (gebėjimu spręsti problemas *nenuspėjamoje* situacijoje), bet mokymosi/studijų procese pasiektų mokymosi/studijų rezultatų pagrindu (gebėjimu spręsti problemas *nuspėjamoje* situacijoje). Panašiai apibrėžiama kvalifikacijos samprata ir Europos kvalifikacijų struktūroje (EQF, 2008, p.15). Mokymosi/studijų rezultatai iš esmės yra redukuotos, mokymosi/studijų proceso aplinkai ir jos galimybės pritaikytos (kur vyksta mokymosi/studijų procesas) kompetencijos. Būtent tai ir parodo skirtumą tarp kvalifikacijos ir kompetentingumo. Skirtumas tarp suteikiamos kvalifikacijos ir reikalaujamo kompetentingumo tuo didesnis, kuo didesnis skirtumas tarp mokymosi/studijų aplinkos ir realios darbo aplinkos. Ne mažiau svarbi kvalifikacijos suteikimo sąlyga yra ir asmens vertybių bei požiūrių atitikimas toms vertybėms ir požiūriams, kurie yra aprašyti profesijos standarte (pavyzdžiui, profesijos etikos kodekse ar panašioje profesijos standarto dalyje). Kvalifikacija reiškia, kad asmuo *formaliai* pasiekė profesijos standarto reikalavimus. Svarbu pabrėžti, kad *kvalifikuotas asmuo nėra tas pat, kas kompetentingas asmuo*. Šį skirtumą lemia asmens žinių, įgūdžių, vertybių ir požiūrių brandumas, kuris priklauso nuo asmens gyvenimo ir profesinės patirties (praktikos). *Praktika* yra toks reiškinys, kai asmens gebėjimai patikrinami realioje (nenuspėjamoje) darbo situacijoje. Tokio išbandymo rezultatai leidžia darbdaviams spręsti apie institucijos, suteikusios kvalifikaciją, veiklos kokybę bei svarstyti asmens karjeros perspektyvas organizacijoje.

Kompetentingumas. Asmens savybė. Kompetentingumas negali egzistuoti atskirai nuo asmens. Kompetentingumas yra asmens požymis. Prieš tai pabrėžėme skirtumą tarp kvalifikuoto ir kompetentingo

is awarded if a person achieves study or learning outcomes of the programme. So, in fact, a qualification is awarded not on the basis of competencies (abilities to solve problems in an *unpredictable* situation) presented in the occupational standard, but on the basis of learning or study outcomes (abilities to solve problems in a *predictable* situation) presented in a teaching/learning programme and achieved at the end of the learning or study process. Similar definition of qualification is presented in European Qualification Framework (EQF, 2008, p.15). Learning/study outcomes in fact are reduced competencies (since derived/formulated from competencies), adapted to the opportunities of the environment where education and training happens. Hence, this grounds the difference between a qualification and competence. The gap between a qualification awarded and competence required is bigger, the bigger difference between educational and work environments exist. The more educational and work environments differ, the bigger gap between a qualification and competence is. Not less important precondition for awarding qualification is adequacy of person's values and attitudes with those described in occupational standard. The correspondence of person's values and attitudes to those described in the occupational standard is another equally important precondition to award a qualification (for example, the code of ethics or a similar part of the occupational standard). A qualification means a *formal* person's achievement of the occupational standard. *It is important to stress that a qualified person does not mean a competent person*. This difference lies in the maturity of person's knowledge, skills, values and attitudes and is directly related to person's life experience as well as work experience in the occupational field (or practice). *Practice* is a phenomenon where persons abilities are proved in a real (unpredictable) working situations. The results of these prove allows employers to make a decision about the quality of a

asmens. Kvalifikacija yra asmeniui suteikiamas *titulas* (vardas), patvirtinamas dokumentu (diplomu). Kompetentingumas yra asmens organizacijoje *užimamos pareigos* pagal suteiktą titulą (kvalifikaciją) ir realiai demonstruojamas kompetencijas – gebėjimą spręsti problemas nenuspėjamos darbo situacijose. Pavyzdžiui, ne kiekvienas asmuo, turintis profesoriaus vardą (kvalifikaciją), atlieka profesoriaus pareigas; ne kiekvienas mokytojo eksperto kvalifikacinę kategoriją turintis mokytojas mokykloje atlieka mokytojo eksperto pareigas. Pramonėje dirba daug žmonių, turinčių inžinieriaus titulą (kvalifikaciją), bet tik kai kurie iš jų atlieka gamyklos vyriausio inžinieriaus pareigas. Čia slypi esminis skirtumas tarp kvalifikacijos ir kompetentingumo. Besimokančiojo studijavimo pasiekimų atitikimas mokymosi/studijų rezultatams garantuoja, kad asmeniui bus suteikta atitinkama kvalifikacija. Mokymosi/studijų rezultatų pasiekimas rodo asmens *gebėjimą* spręsti problemas *nuspėjamos* situacijose. Kompetentingumas papildomai dar nurodo asmens gebėjimą *patikimai* spręsti problemas ir *nenuspėjamos* profesinės veiklos situacijose. Skirtumas tarp mokymosi/studijų rezultato ir kompetencijos glūdi dar ir tame, kad *mokymosi/studijų rezultatas* rodo asmens gebėjimų *pagrįstumą* (tinkamumą) atlikti vieną ar kitą profesinės veiklos funkciją ar užduotį, o *kompetencija* rodo ne tik asmens gebėjimų *pagrįstumą* tam tikrai veiklai atlikti, bet ir jo *patikimumą* tam tikros profesinės veiklos srityje. Jaunų absolventų gebėjimas spręsti problemas nenuspėjamos situacijose yra mažesnis nei patyrusių darbuotojų, turinčių tą pačią kvalifikaciją. Kai jaunų absolventų pasiekti mokymosi/studijų rezultatai (kurių pagrindu suteikiama kvalifikacija) „užsipildo“ konkrečia profesine patirtimi (patikrintais gebėjimais), įvyksta atvirkščias procesas: mokymosi/studijų rezultatai virsta kompetencijomis. Šio virsmo greitis susijęs su dviem pagrindiniais

training institution, which awarded a qualification as well to consider person's career perspectives in the organization.

Competence. A feature of a person. Competence cannot exist without a person. Competence is a person's attribute. Above we stressed the difference between a qualified and competent person. Qualification is a *title* awarded for person proofed by document (diploma). Competence is *position* of person in organization according awarded title (qualification) and really demonstrated competencies – abilities to solve problems in unpredictable working situations. Not every person who possesses title (qualification) of professor, for example, works in position of professor; not every teacher with expert qualification category works at school in position of expert-teacher. In industry we have many persons with title (qualification) of engineer, but not all of them work in positions of senior engineer. Here is the main difference between qualification and competence. Match of learning achievements of person with study/learning outcomes guarantee for person award of certain qualification. Achievement of learning/study outcomes demonstrates person's *ability* to solve problems in predictable situations and *validity* to occupy some position in an organization. Competence additionally testify *reliability* of person's *abilities* to solve problems in *an unpredictable* working situations and *validity* of person to occupy some key positions in organization. Difference between learning/study outcome and competency lay also in fact, that *learning/study outcome* testify person's *validity* (relevance, suitability) to perform certain function or task of occupational activity, when *competency* testify not only *validity* of person's abilities for professional activity, but as well as *reliability* of person in some part of the process of occupational activity. Young graduates ability to solve problems in an unpredictable situation is lower than experienced worker with the same qualification. When young graduates achieved learning or study outcomes (on the basis of which qualification was

veiksniais: asmens *gabumais* ir *darbštumu*. Abu kintamieji lemia tai, kad „kompetencijų (gebėjimų – *aut.*) plėtotė trunka ilgą laiką, o kai kurios kompetencijos yra pritaikomos (pasiekiamos – *aut.*) tik baigus studijas, dėl to jas (iš tikrųjų gebėjimus – *aut.*) sunku vertinti mokymosi/studijų metu“ (Mulder M., 2007, p. 13). Aukščiau pateikti svarstymai leidžia prieiti išvadą, kad kompetencija yra ne tik būtina kompetentingumo sąlyga, bet ir kompetentingumo dalis: „Kompetencija yra kompetentingumo dalis. Taigi aš įžvelgiu sąsają tarp kompetentingumo ir kompetencijos kaip tarp visumos ir dalies“ (Mulder M., 2007, p. 11). Kai skirtingos asmens kompetencijos to paties asmens yra *valdomos* tam tikru *sisteminiu ir kūrybišku* būdu, tik tada tas asmuo tampa *kompetentingu*. Šis teiginys atliepia sampratą, pateikiamą *Oxford Advanced Learner's Dictionary* (2005), kur „kompetentingumas“ apibrėžiamas trejopai: 1) „gebėjimas ką nors padaryti gerai; 2) įtaka, kurią kažkam turi teismas, organizacija ar asmuo ir 3) *kaip kompetencija, įgūdis reikalingas konkretaus darbo konkrečiai užduočiai atlikti (pabraukta mano)*“ (p. 307). Šie visi trys paaiškinimai yra tinkami problemai, kurią mes gvildiname šiame straipsnyje, spręsti. Lieka tik pabrėžti, kad mokymosi/studijų rezultatas (kaip kvalifikacijos dalis) gali virsti kompetencija (kaip kompetentingumo dalis), jei jie yra „užpildomi“ konkrečia patirtimi, tiesiogiai susijusia su profesine veikla. Profesijos standartas iš esmės yra dokumentu formalizuotas kompetentingumas. Vadinasi, kompetentingumas yra erdvesnė ir gilesnė sąvoka negu profesijos standartas. Būtent todėl kompetentingumas yra vertingesnė kategorija (reiškiny) negu kvalifikacija ir darbavijų labiau pageidautina darbuotojo savybė negu kvalifikacija. Kvalifikacija tėra kompetentingumo prielaida.

Atsižvelgiant į aukščiau pateiktą kompetencijos, kvalifikacijos ir kompetentingumo struktūros aiškinimo logiką, pasakymai

awarded) are “filled-in” with occupational experience (proven abilities) inverse process occurs: learning or study outcomes are converting to competencies. The pace of this process depends on two main variables: person's *aptitudes* and *diligence*. These two main variables determine that “developing competence (abilities - *author*) takes a long time, and that some competencies are only applied (achieved – *author*) after graduation, which makes it difficult to assess them (in fact not competencies, but abilities – *author*) during the training programme” (M. Mulder, 2007, p. 13). Considerations, presented above enables come to conclusion that *competency is inevitable precondition of competence as well as part of competence*: “A competency is a part of competence. So I see the relationship between competence and competency as a whole-part relationship” (M. Mulder, 2007, p. 11). When different competencies of person are *managed* by person in a *certain systematic and creative* way, only then person are becoming *competent*. This statement comes in line with understanding presented in *Oxford Advanced Learner's Dictionary* (2005) where “competence” is explained in three ways: 1) “the ability to do something well; 2) the power that a court, an organization or a person has to deal with something; and 3) *as a competency – a skill that you need in a particular job for a particular task (underlined by author)*” (p. 307). All these explanation are acceptable from the point of view of the problem we deal in this article. Now we just could only stress that learning/study outcome (as part of qualification) could turn into the competency (as part of competence) if it is “filled-in” with certain work related experience in the field. Occupational standard is competence formalised by certain document. Hence, competence is wider, broader and deeper concept than occupational standard. Therefore, competence is more valuable category (phenomenon) than qualification and more desirable quality of employee from the side of employers than qualification. Qualification is just precondition for competence.

„esminiai kompetentingumai arba esminės kvalifikacijos“ (Van der Klink M., Boon J., and Schlusmans K., 2007, p. 74) atrodo diskutuoti.

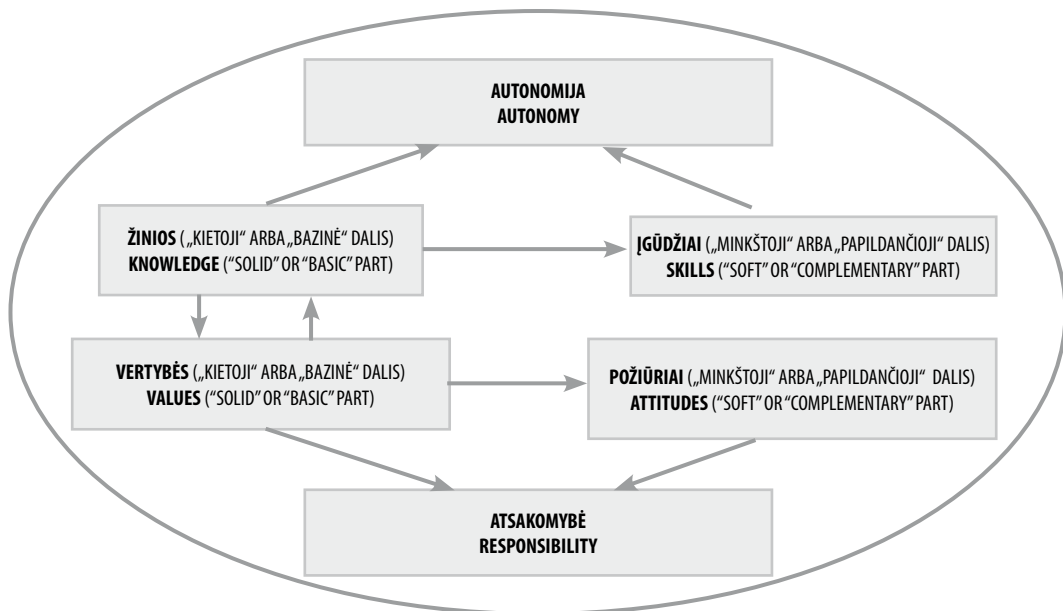
2 GEBĖJIMO, KOMPETENCIJOS, MOKYMOSI/STUDIJŲ REZULTATO, KVALIFIKACIJOS IR KOMPETENTINGUMO STRUKTŪRA

Visi aukščiau išvardyti reiškiniai turi dvi dimensijas: *pažintinę* (žinios, įgūdžiai) ir *pasaulėžiūrinę* (vertybės, požiūriai). Tai reiškia, pavyzdžiui, kad gebėjimas (arba bet kuris kitas reiškinys, paminėtas šio straipsnio pavadinime) visada yra susijęs su „ko nors darymu kaip nors“ (pažintinė dimensija) ir su tam tikru tikslu ar su tam tikru ketinimu (pasaulėžiūrinė dimensija). Vadinasi, gebėjimo, kompetencijos, mokymosi/studijų rezultato, kvalifikacijos ir kompetentingumo struktūra iš esmės yra ta pati (3 pav.). Dauguma tyrėjų įsitikinę, kad pavyzdžiui „kompetencijos (ne

Following presented above logic of explanation and structure of competency, qualification and competence the sentence like “core competences or key qualifications” (Van der Klink M., Boon J., and Schlusmans K., 2007, p. 74) seems to be needed for broader discussions.

2 STRUCTURE OF ABILITY, COMPETENCY, STUDY/LEARNING OUTCOME, QUALIFICATION AND COMPETENCE

All these phenomena have two dimensions: *cognitive* (knowledge, skills) and *affective* (values and attitudes). This mean, for example, ability (or any other concept presented in the title of this article) always is related with doing “something somehow” (cognitive part) and for some purpose or intention (affective part). Hence, structure of ability, study/learning outcome, competency, qualification and competence is the same (Fig. 3). Many researchers agree that, for example,



3 pav. Supaprastinta gebėjimo, kompetencijos, mokymosi/studijų rezultato, kvalifikacijos ir kompetentingumo struktūra
Fig. 3. Simplified structure of the ability, competency, study/learning outcome, qualification and competence

kompetentingumai – *aut.*) apima mažų mažiausiai žinias, įgūdžius ir požiūrius ir kad jų visuma gali kisti kiekvienoje kompetencijoje (ne kompetentingumuose – *aut.*)“ (Van der Klink M., Boon J., and Schlusmans K., 2007, p. 72). Atsižvelgdami į reiškinį struktūrą (3 pav.), turime papildyti pateiktą citatą vienu svarbiu elementu – *vertybėmis*. Pavaizduotoje aptariamų reiškinų struktūroje galime išskirti „kietąją“, arba „bazinę“ (*žinios ir vertybės*), ir „minkštąją“, arba „papildančiąją“ (*įgūdžiai ir požiūriai*), dalis.

Turimų žinių, įgūdžių, vertybių ir požiūrių kokybė duotuoju momentu (3 pav.) lemia gebėjimo, kompetencijos, mokymosi/studijų rezultato, kvalifikacijos ir kompetentingumo, kaip atskiro vieneto, kokybę. Žinios ir vertybės, kaip asmens atributas, kintant jo patirčiai kinta, tačiau tiek žinios, tiek vertybės pačios nesprenžia problemų. Jos tik atlieka problemų sprendimo „atraminę“ funkciją, t. y. jų kokybė sąlygoja įgūdžių ir požiūrių kokybę, kurie iš esmės lemia, kaip asmuo spręs problemą. Vadinas, šiuos aptariamų reiškinų struktūros elementus (įgūdžius ir požiūrius) galime vadinti „papildančiais“. Aukštesnė kiekvieno reiškinio struktūros elemento kokybė implikuoja viso reiškinio, kaip atskiro vieneto, kokybę. Atsižvelgdami į šią nuostatą, galime išskirti skirtingus kvalifikacijos ir kompetentingumo lygius. Kuo aukštesnė mokymo/studijų programos rezultatų kokybė – tuo aukštesnio lygio kvalifikacija bus suteikta asmeniui jam baigus studijas pagal konkrečią programą, nes mokymosi/studijų rezultatai yra formuluojami remiantis kompetencijomis, sudarančiomis konkretų profesijos standartą. Akivaizdu, kad kuo aukštesnė žinių ir įgūdžių kokybė – tuo aukštesnis asmens veikimo *autonomijos* (laisvės) laipsnis profesinės veiklos srityje. Vadinas, žinių ir įgūdžių kokybė lemia asmens profesinio veikimo autonomiją. Tą patį galime pasakyti apie vertybes ir požiūrius: kuo aukštesnė vertybių ir požiūrių kokybė,

“competences (competencies - *author*) include at least knowledge, skills and attitudes, and that the mix of these could vary with each competence” (Van der Klink M., Boon J., and Schlusmans K., 2007, p. 72). Following the structure of these phenomena presented in Fig. 3 we need to add before quoted sentence with one important element – *values*. In structure presented we could distinguish “solid” or “basic” part (*knowledge and values*) and “soft” or “complementary” part (*skills and attitudes*) of the structure of phenomena discussed.

Quality of knowledge, skills, values and attitudes (Fig. 3) at the concrete moment determines the quality of ability, competency, learning/study outcome, qualification and competence as a separate unit. Knowledge and values, as an attribute of person, changes with his/her experience, but knowledge as well as values doesn't solve problems on its own. It just performs “supporting” function in the process of problem solving, it is the quality of it determines the quality of skills and attitudes, which, in fact and determine how person will solve the problem. Hence, these elements (skills and attitudes) of structure of the phenomena discussed we could name as “acting”. Higher quality of each component imposes the higher quality of each of the unit. Following this we could distinguish different levels of qualification and competence also. The higher quality of learning/study outcomes of teaching/study programme – the higher level of qualification to person will be awarded after graduation of certain programme. Level of learning/study outcomes depends on the level of competencies composing certain occupational standard. It is obvious, the higher quality of knowledge and skills – the higher degree of *autonomy* (independence) of person acting in the field of occupational activity. So, quality of knowledge and skills determine the level of autonomy of person acting in occupation. The same could be stated concerning values and attitudes: the higher quality of values and attitudes – the

tuo asmens veikimo profesijoje atsakingumo laipsnis yra aukštesnis. Taigi gebėjimų, kompetencijų ir mokymosi/studijų rezultatų kokybė sąlygoja suteikiamos kvalifikacijos arba kompetentingumo lygį.

Europos kvalifikacijų struktūroje (EKS) panašia nuostata remiamasi aiškinat kompetentingumo sampratą. Pastarasis „reiškia *patikrintą* (pabraukta – *aut.*) gebėjimą panaudoti žinias, įgūdžius bei asmeninius, socialinius ir/ar metodinius gebėjimus darbo ar studijų situacijose, taip pat savo profesiniam ir asmeniniam tobulėjimui. Kompetentingumas Europos kvalifikacijų struktūroje apibrėžiamas atsakomybės ir autonomijos sąvokomis“ (2008, p. 11). Kompetentingumas čia apibrėžiamas ir aiškinamas dviprasmiškai: viena vertus, kompetentingumas reiškia *patikrintą* gebėjimą panaudoti (tik neišskiriant nenurodant kaip: ar tik *pagrįstai*, kas atitiktų *kvalifikacijos* sampratą, ar *pagrįstai* ir *patikimai* tuo pačiu metu, kas atitiktų *kompetentingumo* sampratą?) žinias ir įgūdžius (būtų galima sutikti su tokiu kompetentingumo aiškinimu, papildžius jo turinį vertybių ir požiūrių kategorijomis), kita vertus, kompetentingumas apibrėžiamas kaip asmens autonomijos ir atsakomybės lygmuo. Taigi, kas gi yra kompetentingumas EKS aiškinimu: žinios, įgūdžiai, vertybės ir požiūriai ar veiklos efektyvumo ir efektingumo lygmuo? Toks kompetentingumo apibrėžimo dviprasmiškumas kai kuriuos tyrėjus paskatina savo tyrimų aprašymuose vartoti tokius pasakymus kaip „žinios, įgūdžiai ir kompetentingumas (kompetencija? – *aut.*)“ (S. Nielsen, 2007, p.7). Kitas žodis, kuris EKS turėtų būti tiksliau paaiškintas apibrėžiant kompetentingumo sampratą, tai žodis „*study*“. Kokia prasmė slypi šioje sąvokoje: *studija*, kaip *tyrimo* sinonimas, ar *studijos*, kaip *mokymosi*, *studijavimo* sinonimas (anglų kalboje ši sąvoka priklauso nuo konteksto ir gali turėti abi reikšmes)? Jei pastaroji prasmė, tai toks kompetentingumo apibrėžimas turėtų būti diskutuojamas, nes mokymosi ar

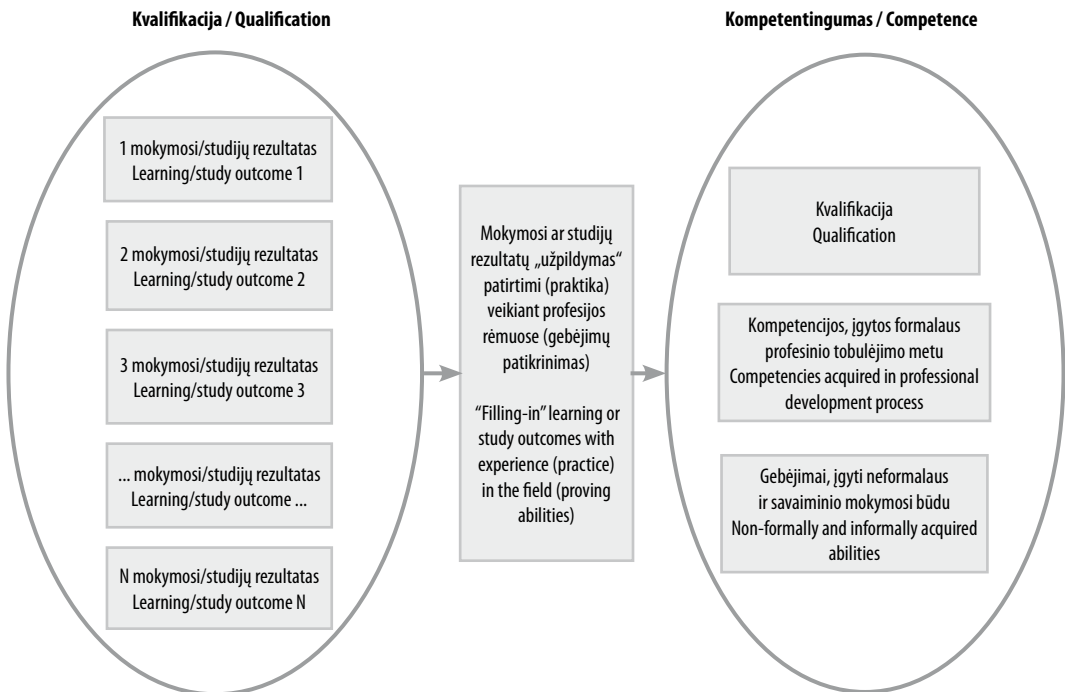
higher level of *responsibility* of person acting in occupation. Hence, quality of abilities, competencies and learning/study outcomes determine the quality (or level) of qualification and competence.

Similar approach to competence is presented in European Qualification Framework, where competence “means the *proven* (emphasised by *author*) ability to use knowledge, skills and personal, social and/or methodological abilities, in work or study situations and in professional and personal development. Competence in the European Qualifications Framework is described in terms of responsibility and autonomy” (2008, p. 11). Definition of competence here is defined and explained twofold: on the one hand competence means *proven* ability to use (not explaining how: *valid*, what would match with *qualification* concept, or *valid* and *reliable*, what would match with *competence* concept?) knowledge and skills (here we would agree with such description of competence adding to its content categories of values and attitudes). Beside competence is defined as a level of autonomy and responsibility of a person. So what is competence following EQF explanation: knowledge, skills, values and attitudes or level of efficiency and effectiveness of performance? This twofoldness of competence definition leads some researchers to some sentences in their texts like “knowledge, skills and competence (competency? – *author*)” (Soren N., 2007). The one another thing what must be clarified in definition of EQF regarding competence is concept “*study*”. What lie behind this concept: study as *research* or study as *education and training* process (in English language this concept depending on context could have both meanings)? If the last one we need discuss it since educational environment always is more or less *predictable*, hence, not completely *valid* and *reliable* to achieve status of *proven ability*.

studijavimo aplinka visada daugiau ar mažiau yra *nuspėjama*, vadinasi, ne visai *pagrįsta* ir *patikima* pasiekti *patikrinto gebėjimo* statusą.

Akivaizdu, kad skirtingų asmenų žinių, igūdžių, vertybių ir požiūrių kokybė yra skirtinga. Ją iš esmės lemia turimas asmens kvalifikacijos lygmuo bei patirtis (patikrinti gebėjimai) konkrečioje profesinės veiklos srityje. Ilgesnė asmens patirtis profesinės veiklos srityje teikia daugiau galimybių patikrinti savo gebėjimus nespėjamose darbo situacijose, todėl kompetentingumas ir patirtis koreliuoja bei laiduoja aukštesnį asmens, veikiančio konkrečioje darbo rinkos srityje, autonomijos ir atsakomybės lygį (4 pav.). Skirtumas tarp kvalifikacijos ir kompetentingumo taip pat dar glūdi ir būde, kaip jie įgyjami: kvalifikacija kol kas dažniausiai įgyjama užbaigus formalų mokymosi ar studijų procesą, o kompetentingumas paprastai yra neformalaus

It is obvious that quality of knowledge, skills, values and attitudes of different persons are different and mainly depend on qualification level and experience (proven ability) of person in the concrete occupational field. Longer experience of person in the field gives more possibilities to prove his/her abilities in unpredictable working situations so why competence and experience in the field correlate and predict higher level of autonomy and responsibility of a person acting in an appropriate field of labour market (Fig. 4). Difference between qualification and competence also lay in a way how they are awarded: qualification meantime is mainly result of formal way of learning or studies; competence more is result of non-formal and informal way of learning and/or studying. Development of theory and practice of assessment of learners or students



4 pav. Kvalifikacijos ir kompetentingumo sąsaja

Fig. 4. Relation of qualification and competence

ir savaiminio mokymosi ar/ir studijavimo rezultatas. Besimokančiųjų pasiekimų, įgytų neformalaus ir savaiminio mokymosi būdu, vertinimo teorijos ir praktikos tobulėjimas vis dažniau leidžia pamatuoti gebėjimus ir pripažinti atitinkamą kvalifikaciją, įgytą ne tik formaliu mokymosi būdu. Nepaisant to, patirties fenomenas (patikrintų gebėjimų praktika) išliks esmine priežastimi, skiriančia kvalifikuotą ir kompetentingą asmenį.

Pateiktai kvalifikacijos ir kompetentingumo sąsajai (4 pav.) iš esmės pritaria daugelis tyrėjų (M. Mulder, 2007; Suleman F. Ir Paul J.-J., 2007; Rauner F., 2007 ir kiti).

IŠVADOS

Šiame straipsnyje mėginta susisteminti pagrindinius reiškinius, svarbius Bolonijos proceso įgyvendinimui. Nežiūrint to, išlieka tam tikrų neaiškumų. Pavyzdžiui, literatūroje plačiai vartojama „kompetentingumų“ („competences“) sąvoka daugiskaitos forma. Jei kompetentingumą suprantame kaip nuo asmens neatskiriamą požymį, tai natūralu, kad jis ar ji gali būti kompetentingas/a paprastai tik vienoje profesinės veiklos (profesijos) srityje. Bet jei „kompetentingumų“ (competences) sąvokoje išvelgiame tam tikras dalis, iš kurių susideda asmens atliekama profesinė veikla darbo vietoje, tai jas tikslingiau būtų vadinti kompetencijomis („competencies“), o ne „kompetentingumais“ („competences“).

Treją problemą galima išvelgti, pavyzdžiui, analizuojant sąvoką „kompetentingumo tobulinimas“ („competence development“). Pirma, tai apima „penkis kompetentingumo tobulinimo lygius, išskirtus Hubert L. Dreyfus ir Stuart E. Dreyfus ir keturis atitinkamus mokymosi tobulinimo lygius...“ (Rauner F., 2007, p. 54). Trečią lygį jie vadina „kompetentingumo“ (tarp penkių) lygiu. Ar tai rodo, kad asmuo, priklausantis 4 („patyręs“) ar 5 lygiui („ekspertas“) nėra

achievements acquired via non-formal and informal learning allows to measure abilities and to recognize appropriate qualification not only acquired via formal way of learning. Nevertheless the phenomenon of experience (practice or proven ability) will remain the main reason which disassociates qualified and competent persons.

Presented relationship between qualification and competence (Fig. 4) are supported by many researches as Mulder M. (2007), Suleman F. and Paul J.-J. (2007), Rauner F. (2007) and others.

CONCLUSIONS

In this article attempt made to put some main phenomena related to implementation of Bologna process into the systematic way. Nevertheless, some confusion further exists. For example, in the literature concept “competences” (competence in plural) is widely used. If we understand competence as attribute of competent person, so he or she could be competent ordinarily in one field of professional activity (occupation). If we see under “competences” some parts from which consist persons performed professional activity at a work better would be name them as “competencies”.

Three side problems could be identified analysing, for example, concept (expression rather) “competence development”. From first side this concerns “the five stages of competence development identified by Hubert L. Dreyfus and Stuart E. Dreyfus, and the four corresponding developmental learning areas...” (Rauner F., 2007, p. 54). Here, the third stage is named as “competent” (among five). Does it mean person at level 4 (“proficient”) and level 5 (“expert”) are not “competent”? This is semantic problem since tautology appears. Second problem is related with preciseness of expression “competence development”. In fact not *competence* of person is developed,

kompetentingas (trečias lygis)? Tai jau semantinė, tautologinė problema. Antra, kiek tikslus yra pasakymas „kompetentingumo tobulinimas“. Juk iš esmės tobulinamas ne asmens *kompetentingumas*, bet jo gebėjimai atitinkamuose mokymosi/studijų procesuose, kurie yra suprojektuojami savarankiškai arba remiantis mokymosi/studijų rezultatų reikalavimais, išvestais iš kompetencijų. Kai išplėtoti gebėjimai atitinka konkrečius (mokymosi/studijų rezultatų arba kompetencijų) reikalavimus, asmuo pasiekia aukštesnį kvalifikacijos arba kompetentingumo lygį. Organizaciniame lygmenyje tai dažniausiai susiję su asmens vertikalioji arba horizontalioji karjera, kai užimama pareigybė, atitinkanti asmens kompetentingumo lygį. Trečia problema yra grynai lingvistinė (semantinė), kuri iš dalies jau buvo aptarta (žr. pastraipą „Kompetencija“), ir susijusi su pasenusių kompetencijų, įeinančių į profesijos standartą, atnaujinimu pagal naujausius darbo rinkos reikalavimų poreikius. Semantinių problemų kelia ir tai, kad visas EKS dokumentas pavadintas Europos *kvalifikacijų* struktūra, bet jame šalia žinių ir įgūdžių dimensijų išskiriama kompetentingumo („competence“) dimensija, kurios turinys aiškiai susijęs su asmens autonomijos ir atsakingumo lygmenimis. Tad pasidaro neaišku, ar tai Europos *kvalifikacijos* struktūra, ar Europos *kompetentingumo* struktūra? Neaišku ir tai, kas šiame dokumente vadinama „competence“ apskritai. Ar „competence“ yra kažkokio kito „kompetentingumo“ (ar kvalifikacijos?) dalis (o tai jau būtų tautologija), ar to kito „kompetentingumo“ (kvalifikacijos?) lygmuo, kurį lemia žinių ir įgūdžių kokybė, sudaranti prielaidas asmeniui užimti atitinkamas pareigybės organizacijoje (įsidarbinant organizacijoje ar kylant karjeros laiptais po to, kai jau dirbama toje organizacijoje?).

Sąsaja tarp „gebėjimo“ ir „įgūdžio“ taip pat turėtų būti aptarta. Gebėjimas apibrėžiamas kaip „įgūdžio ar inteligencijos lygis“

but abilities of person in corresponding learning/study processes designed independently or according learning/study outcomes, which are formulated on the basis of competencies. When developed abilities match with certain requirements (learning/study outcomes or competencies) person move to the next level of his/her qualification or competence. At organizational level this is usually related with vertical or horizontal career of person taking certain position corresponding to competence level. Third problem is purely linguistic (semantic), identified in the text of this article already (see paragraph *Competency*) and related with renewing of outdated competencies of occupational standard according current requirements of labour market needs. Semantic problems appears also, since the title of all the document is European *Qualification* Framework, but in it beside dimensions of knowledge and skills dimension of competence is distinguished, the content of which is very clear related with levels of responsibility and autonomy. This makes unclear what kind of the title document must in fact possess: European *Qualification* Framework or European *Competence* Framework? Or even more: what means “competence” at all? Does it (competence) is part of some other “competence” (maybe qualification?), what would be tautology already, or level of that other “competence” (qualification?), which depends on quality of knowledge and skills, allowing for person to pretend to occupy some position in the appropriate organization (entering this organization or moving through career ladders already working in this organization?).

Relationship between “ability” and “skill” must be discussed too. Ability is defined as „a level of skill or intelligence“ (*Oxford Advanced...*, 2005, p. 2) and skill is defined as “the ability to do something well” or “particular ability or type of ability” (*Oxford Advanced...*, 2005, p. 1431). This mean *ability* is an “abstract skill” and the *skill* is concrete

(*Oxford Advanced...*, 2005, p. 2), o įgūdis kaip „gebėjimas ką nors padaryti gerai“ arba „konkretus (ypatingas) gebėjimas ar gebėjimo tipas“ (*Oxford Advanced...*, 2005, p. 1431). Vadinasi, gebėjimas yra „abstraktus įgūdis“, o įgūdis yra konkretus gebėjimas, gebėjimo konkretizacija, todėl gebėjimas yra bendresnė sąvoka (kategorija). Atsižvelgiant į tai, kas pasakyta, galime viltis, kad šiame straipsnyje pavaizduota gebėjimo ir įgūdžio sąsaja (2 pav. ir tekste) yra daugmaž korektiška. Bet tuomet kyla klausimas, kaip gebėjimas, kaip bendresnė kategorija, gali būti pritaikomas nustatant konkretesnio reiškinių, įgūdžio, lygį?

Kita diskutuotina problema – semantinė mokymosi rezultato (angl. *learning outcome*) prasmė. Mokymasis yra moksleivio, besimokančiojo veikla. Vadinasi, tai yra jo *subjektyvių mokymosi pasiekimų* formalizuotas įvertinimas (pažymiu, raide ar kita forma išreikštas įvertis po vertinimo procedūros). Tuo tarpu tyrimų tekstuose ir politiniuose dokumentuose *mokymosi rezultatas* apibrėžiamas kaip objektyvus reikalavimas, kurio pagrindu projektuojamas mokymo/studijų turinys ir kurį turi pasiekti besimokantysis, jeigu nori, kad jam/jai būtų pripažinta konkreti kompetencija ar kvalifikacija (šio straipsnio žodyne ši sąvoka – mokymosi rezultatas – apibrėžta tradiciškai, tad iš esmės – neteisingai. Bet šiuo atveju buvo vengta per didelės „konfrontacijos įtampos“). Tokia problema neegzistuoja kalbant apie studijų procesą. Čia studijų rezultatas yra objektyvus reikalavimas, kuriuo remiantis projektuojama studijų programa ir kurį turi pasiekti studentas, norintis, kad jam būtų suteikta konkreti kompetencija arba kvalifikacija. Studijavimo pasiekimas yra *subjektyvus studento pasiekimas* iki vertinimo procedūros, o *studijavimo rezultatas* yra pažymiu ar kitu įverčiu formalizuotas subjektyvus studijavimo pasiekimas po vertinimo procedūros, kuris gali atitikti *studijų rezultata* arba ne. Vadinasi, reiktų mąstyti apie sąvoką, kuri atitiktų semantinius studijavimo rezultato

ability or concretisation of ability, therefore, ability is more general concept (category). Following this we could hope that relationship between ability and skill in this article (Fig.2 and around) is presented more or less correctly. Nevertheless, if so, it is still not clear how ability, as more general category, could be used identifying level of more concrete skill?

Semantic meaning of concept of “learning outcome” must be discussed also. Learning is an activity of the learner. Hence, learning outcome is the formal result of evaluation of *subjective* learning achievements of the learner after assessment procedure expressed with some number, letter or another form of score. But in the research texts and political documents *learning outcome* is described as an *objective* requirement, which ground the curriculum designing process and which must be achieved by learner if he/she wants that certain competency or qualification would be awarded to him/her (in this article this concept is described traditionally, so in fact incorrectly. But here we were trying to avoid too big “confrontation voltage” with traditional understanding of the concepts). Such kind of semantic problem don’t exist when we are analysing study process. Here *study result* is *objective* requirement, which ground the designing of study programme and which must be achieved by student, if he/she want to be awarded with certain competency or qualification. *Studying achievement* is a subjective student’s achievement of *study outcome* before assessment procedure, when *studying result* is formalised subjective achievement of *study outcome* by student with some number, letter or other form of score after assessment procedure, which could match with the requirements of study outcome or not. Therefore, it would be worth to think about semantically adequate concept to study outcome in teaching/learning process (on school level). May be it could be “learning result”? Then in teaching/learning process as well as in study process we

reikalavimus mokymo/si procese (mokyklos lygmuo). Gal būt tai galėtų būti „mokym-si įvertis“. Tada mes mokymo kaip ir studijų procese galėtumėm išskirti tris būtinas kategorijas: a) mokymo/si pasiekimai; b) mokymo/si įverčiai ir c) mokymo/si rezultatai.

Šiame straipsnyje pagrįstą teiginį, kad kvalifikacija suteikiama ne pasiektų kompetencijų, bet pasiektų mokymosi/studijų rezultatų pagrindu, reiktų aptarti plačiau. Skirtumas tarp kompetencijos ir mokymosi/studijų rezultato, kaip *patikrinto gebėjimo* nenuspėjamosiose darbo ir nuspėjamosiose mokymosi / studijų situacijose, taip pat turėtų būti plačiau išdiskutuotas – kaip ir *nuspėjamos* bei *nenuspėjamos* situacijos samprata.

Problemiška lieka straipsnio tekste aptarta sąsaja tarp „kompetencijos“ ir „kompetentingumo“ kaip dalies ir visumos. Neaišku, ir kokių pagrindų suteikiama asmeniui kvalifikacija. Jei kompetencijų pagrindų, vadinasi, kvalifikuotas asmuo taip pat yra ir kompetentingas (jei laikomasi nuostatos, kad kompetencija yra kompetentingumo dalis) ir tokiu atveju skirtumas tarp kvalifikacijos ir kompetentingumo išnyksta. Jei kvalifikacija suteikiama mokymosi/studijų rezultatų pagrindu (kas atrodo būtų racionaliau ir todėl tiksliau), tuomet negalima teigti, kad kompetencijos sudaro kvalifikaciją. Tuomet turėtume teigti, kad kvalifikaciją sudaro pasiektų mokymosi/studijų rezultatų visuma. Be to, kompetencija turėtų (ir privalėtų) būti laikoma pasiekto mokymosi/studijų rezultato, užbaigus mokymo/studijų procesą ir patirties, įgytos profesinės veiklos srityje, visuma. Mokymosi/studijų rezultatas galėtų būti laikomas patikrintu gebėjimu nuspėjamoje (mokymosi/studijų) situacijoje, o kompetencija – patikrintu gebėjimu nenuspėjamoje (darbinėje) situacijoje.

Tikslus sąvokų apibrėžimas, kaip jau minėta šio straipsnio pradžioje, yra labai svarbi švietimo reiškinių matavimo prielaida, todėl savo ruožtu tampa ir labai svarbi profesinio mokymo bei rengimo kokybės sąlyga.

could distinguish three necessary categories: a) learning achievement; b) learning result and c) learning outcome.

Discussions could be dedicated for statement presented in this article that qualification is awarded on the basis of achievement of learning/study outcomes, but not on the basis of competencies. Difference between competency and learning/study outcome as a *proven ability* in unpredictable working and predictable teaching/learning or studying situations presented in this article also must be wider discussed as well as understanding of *predictability* and *unpredictability*.

Problematic remain relation between “competency” and “competence” as part and whole which we presented above in the text. It is not clear still, on what basis the qualification is awarded? If on the basis of competencies this would mean that qualified is also competent (if to follow assumption competency is part of a competence) difference between qualification and competence disappear. If qualification is awarded on the basis of learning/study outcomes (what seems would be more rational and therefore precise) than we can't state, that set of competencies compose qualification. We are forced to state that set of learning/study outcomes achieved compose the qualification. Moreover, competency could (and must) be explained as a composition of certain study/learning outcome achieved at the end of study/learning process with experience gained in the field. Learning/study outcome could be explained as a proven ability in a predictable (educational) situation, competency – as a proven ability in an unpredictable (working) situation.

Precise description of concepts, as was mentioned at the beginning of this article, are very important precondition for measuring of educational phenomena, and accordingly, for quality of education and training. Educational phenomena are very difficult to

Švietimo reiškinius be galo sunku tiksliai apibrėžti (paaiškinti), nes jie susiję su labai sudėtingu *apercepcijos* (G.W. Leibnitz – *ad-perception*) reiškiniu, kuris veikia žmonių suvokimo procesus ir būdus, kuriais jie kuria savo pažinimą. Gamtos moksluose pažinimas turi „siela–gamta“ sąsają. Švietimo tyrimai, kaip ir apskritai visi socialiniai tyrimai, grindžiami „siela–siela“ sąsaja, t. y. kai viena siela tiria kitą sielą. Todėl čia subjektyvumo laipsnis yra daug aukštesnis negu gamtos moksluose. Nepaisant to, abiem tyrimų tipams taikomas tas pats principas: tik tam tikras hipotetinis reiškinių paaiškinimas leidžia pradėti juos matuoti ir įsitikinti teorinių nuostatų pagrįstumu. Vadinasi, reiškinių apibrėžimas (paaiškinimas) sąvokomis yra tiesiogiai susijęs su matavimo pagrįstumu: ar iš tikrųjų mes matuojame tai, ką norime išmatuoti?

define (explain) precisely since this is related with *apperception* (Leibnitz G.W. – *ad-perception*) – some sophisticated process which influences process of how people perceive reality and construct their cognition. In science cognition has relationship “soul - nature”. In education as well in all social research this relationship is based on situation when one “soul” is exploring another “one”. Level of subjectivity here is higher than in science. Nevertheless, the same principle exists: only some theoretical explanation of phenomena allow starting to measure it and to assure about validity of theoretical assumptions. So, defining (explanation) of phenomenon with concept is directly related with validity of measurement: do we indeed measure what we intend to measure?

LITERATŪRA / REFERENCES

- Allbredge M. E. and Nilan K. J. (2000). 3M's leadership competency model: an internally developed solution // *Human Resource Management*, 39(2), p. 133–145.
- Boak G. (1991). *Developing Managerial Competences: The Management Learning Contract Approach*. London: Pitman.
- Bunk G. P. (1994). Teaching Competence in initial and continuing vocational training in the Federal Republic of Germany // *European Journal of Vocational Training*, 1, p. 8–14.
- Delamare Le Deist F., Winterton J. (2005). What is Competence? // *Human Resource Development International*, 8(1), March. Routledge: Taylor and Francis group, p. 27–46.
- Education at a Glance 2007* (2007). OECD indicators (ed. Ischinger B.), OECD, Paris, p. 449.
- Elleström P-E. (1997). The Many Meanings of Occupational Competence and Qualification // *Journal of European Industrial Training*, 21(6/7), p. 266–273.
- Jones L. and Moore R. (1995). Appropriating competence: the competency movement, the New Right and the 'culture change' project // *British Journal of Education and Work*, 8(2), p. 78–92.
- Lisbon Strategy* (2000). Available at: http://www.svez.gov.si/en/highlights/lisbon_strategy/ Site visited 10th February 2008.
- Mansfield B. (2004). Competence in transition // *Journal of European Industrial Training*, 28(2/3/4), p. 296–309.
- Moon J. (2002). *The Module and Programme Development Handbook*. Kogan Page.
- Mulder M. (2007). Competence – the essence and use of the concept in ICVT // *European Journal of Vocational Training*, 40(1). Cedefop, p. 5–21.
- Oxford Advanced Learners Dictionary of Current English* (2005). 7th edition by S. Wehmejer and others. Oxford University Press.
- Pukelis K., Laužackas R. (2000). Qualification and Competency: Concept Relation and Structure in the Context of Vocational Teacher Activity // *Vocational Education: Research and Reality*, 3. Kaunas: VMU, p. 10–17
- Rauner F. (2007). Practical knowledge and occupational competence // *European Journal of Vocational Training*, 40(1), p. 52–66.
- Robotham D. and Jubb R. (1996). Competences: Measuring the Unmeasurable // *Management Development Review*, 9(5), p. 25–29.
- Rothwell W. J. and Lindholm J. E. (1999) Competency identification, modelling and assessment in the USA // *International Journal of Training and Development*, 3(2), p. 90–105.
- Stoof A., Martens R. L., Van Merriënboer J. and Bastiaens T. (2002). The boundary approach of competence: a constructivist aid for understanding and using the concept of competence // *Human*.

Resource Development Review, 1(3), p. 345–365.

Straka G. A. (2004). Measurement and evaluation of competence. In Descy P., Tessaring M. (eds.), *The foundations of evaluation and impact research. Third report on vocational training research in Europe; background report*. Luxembourg: Office for Official Publications of the European Communities.

Suleman F., Paul J.-J. (2007). The production and destruction of individual competence: the role of vocational experience. // *European Journal of Vocational Training*, vol. 40, 2007/1, p. 103-122.

The Bologna Process (1999). Available at: http://www.bologna-bergen2005.no/Docs/00_Main_doc/990719BOLOGNA_DECLARATION.PDF Site visited 10th February 2008.

The Copenhagen Declaration (2002). Available at: http://ec.europa.eu/education/pdf/doc125_en.pdf Site visited 10th February 2008.

The European Qualifications Framework for Lifelong Learning (EQF) (2008). European Commission, Education and Culture.

The Shift to Learning Outcomes. Conceptual, political and practical developments in Europe (2008). Cedefop, Luxembourg: Office for Publications of European Communities, 47 p.

Van der Klink M., Boon J., Schlusmans K. (2007). Competences and Vocational Higher Education: Now and in Future // *European Journal of Vocational Training*, 40(1), p.67–82.

Velde C. (1999). An alternative conception of competence: implications for vocational education // *Journal of Vocational Education and Training*, 51(3), p. 437–447.

Winterton J., Delamare-Le Deist F. and Stringfellow E. (2005). *Prototype Typology of Knowledge, Skills and Competences*. Thessaloniki: Cedefop.

*Įteikta 2009 m. vasario mėn.
Delivered 2009 February*

KĘSTUTIS PUKELIS

Mokslinių interesų kryptys: studijų kokybė, karjeros projektavimas, mokytojų rengimas ir šeimotyra.

Research interests: quality of studies, career designing, teacher education and familistic.

Vytauto Didžiojo universitetas

Vytautas Magnus University

Studijų kokybės centras

Centre for Quality of Studies

Daukanto 27, LT-44249 Kaunas, Lithuania

k.pukelis@smf.vdu.lt