

# ČASŤ III

~~Analýza schopností~~  
**Analýza schopností**

## Obsah

1	Úvod .....	3
2	Zostavovanie profilov schopností .....	4
3	Možnosti použitia profilov schopností .....	9

### **Materiály k analýze schopností**

Definície a pomôcky pre hodnotenie.....	index „Definitionen“
Katalóg otázok .....	index „Fragenkatalog“
Zisťovací/dokumentačný hárok - schopnosti.....	index „Erhebungsbogen“
Hárok profilu schopností .....	index „Profilbogen“

# 1

## Úvod

Ústrednými súčasťami metódy MELBA sú profil požiadaviek a profil schopnosti. Obidva sa môžu využívať nezávisle jeden od druhého.

Pri výlučnom využívaní profilu schopnosti sa MELBA stáva štandardizovaným nástrojom na dokumentáciu pracovných schopností. Časť III predloženého manuálu sa zaoberá využívaním metódy v tomto zmysle:

- Sú predstavené rôzne možnosti na zisťovanie pracovných schopností.
- Na príkladoch je znázornených niekoľko možností použitia metódy MELBA pri výlučnom využití profilov schopnosti.
- Časť III obsahuje pracovné materiály metódy.

# 2

## Zostavovanie profilov schopností

Na to, aby sme mohli zostaviť profil schopností, musíme zhromaždiť informácie, ktoré umožňujú ohodnotiť stupeň 29 znakov. Pritom ide o znaky spôsobilosti, ktoré sa chápú ako

„... tie psychické alebo fyzické schopnosti..., ktoré musí osoba mať, aby mohla plniť určité úlohy, sú to napr. psychomotorické schopnosti, inteligencia a pamäť.“ (Frieling 1975, str. 15).

Aby sme mohli tieto pracovné schopnosti ohodnotiť, potrebujeme relatívne veľký rozsah informácií o konkrétnom klientovi. Na ich získavanie v zásade slúžia tieto metódy:

- rozhovory,
- spracovanie testovacích úloh a psychometrických testov
- pozorovanie správania.

Nasleduje krátky opis jednotlivých metód.

### 1. Rozhovory

V každodenných rozhovoroch so susedmi, okoloidúcimi, kolegami, obchodnými partnermi atď. rýchlo získame dojem o ich osobnosti, ale aj o ich schopnostiach. Takýto dojem samozrejme získavame aj pri rozhovoroch s klientom. Ak sa takéto rozhovory systematicky pripravujú a vyhodnocujú, môžu poukazovať na kvalitu veľkého počtu schopností, ktoré patria do komplexu znakov metódy MELBA. K nim patria celkom určite predovšetkým sociálne schopnosti klienta, ktoré sa v – sociálnom – rozhovore vždy prejavia. Ale patriť k nim môžu v závislosti od obsahu rozhovoru aj kognitívne a iné schopnosti. Ako príklad uvádzame znak popud/nutkanie:

Spracovávaním (psychometrických) testov sa popud/nutkanie osoby nedá ohodnotiť. Napriek tomu sa v rámci pozorovania správania môžeme pokúsiť o zachytenie popudu.

Avšak pozorovateľ väčšinou nevie jednoznačne rozlišovať medzi absenciou popudu, psychomotorickým spomalením a chýbajúcou motiváciou k výkonom. Naproti tomu sa túto otázku diferenciálnodiagnosticky väčšinou podarí objasniť v rámci rozhovoru.

Čo sa týka vytvárania vhodných situácií, existuje tu len málo všeobecne záväzných návodov. Rozhovor závisí od konkrétneho druhu posilnutia, jeho špecifického stupňa a celkovej osobnosti človeka s postihnutím. Obsah rozhovoru sa môže týkať anamnézy celoživotného priebehu, priebehu ochorenia, rodinnej anamnézy alebo bytovej situácie. Ale do úvahy v zásade prichádzajú aj všetky ostatné tematické oblasti. Takisto je možné v takýchto rozhovoroch cielene vytvárať situácie, ktoré majú slúžiť overeniu určitých znakov schopností.

Okrem konkrétneho ohodnotenia rôznych pracovných schopností sprostredkúva rozhovor aj celkový dojem o osobnosti klienta. Tento môže rôznym spôsobom poukazovať na to, ktoré aspekty môžu mať význam pre proces rehabilitácie. Môže to byť napríklad dojem o stabilite profilu schopností, klientova motivácia k výkonu, jeho želania a predstavy ohľadne zamestnania atď.

Ak chceme posúdiť schopnosti klienta a potrebné informácie získame od tretej osoby, hovoríme a anamnéze od blízkej osoby. Môže byť napríklad užitočné porozprávať sa s nadriadeným alebo s kolegom postihnutého zamestnanca, s jeho skupinovým vedúcim v dielni pre osoby s postihnutiami, s jeho terapeutom alebo s jeho opatrovateľom. Odpovede na otázky kladené osobám, ktoré boli dlhší čas v pravidelnom kontakte s probandom, môžu poskytnúť informácie, ktoré sa dajú počas niekedy zriedkavých a relatívne krátkych stretnutí získať len ťažko. To platí pri znakoch, ktoré sa dajú skutočne prejavia len v rámci určitého dlhšieho časového obdobia, ako je presnosť a výdrž. Spravidla ich vie osoba, ktorá probanda pozná už dlhší čas, ohodnotiť oveľa lepšie.

## 2. Spracovávanie testovacích úloh a psychometrických testov

Inú diagnostickú možnosť predstavuje spracovávanie pracovných úloh a vyhodnocovanie výsledkov dosiahnutých klientom. Napríklad matematické schopnosti osoby sa dajú jednoducho posúdiť tak, že sa jej zadajú matematické úlohy a zistí sa, koľko ich vyriešila správne.

Pre mnohé z týchto 29 znakov existujú vhodné psychometrické testovacie metódy resp. testovacie úlohy. Majú spoločné to, že predstavujú štandardizovanú situáciu, na ktorú má klient reagovať. Výsledky, ktoré pri tom dosiahne, sa môžu porovnať s výsledkami ostatných osôb v takej istej situácii. Tak sa dá posúdiť, či osoba konkrétnu úlohu vyriešila rovnako ako väčšina ľudí resp. či sa jej to podarilo lepšie alebo si počínala horšie.

Vhodná metóda sa musí zvoliť veľmi dôkladne. Existujú rôzne psychologické testovacie metódy ako aj množstvo metód a úloh, ktoré boli vyvinuté v rôznych zariadeniach. Ktorá

z týchto metód je v konkrétnom prípade skutočne vhodná, závisí na jednej strane od možností a skúseností každého zariadenia ako aj od kontextu použitia, teda účelu zisťovania. V zásade je však v prvom rade potrebné dbať na to, aby boli tieto úlohy primerané aj možnostiam konkrétnoho klienta. Na tomto mieste treba poukázať na to, že pre mnohé situácie neexistuje adekvátne metóda:

- Pre veľký počet znakov neexistuje žiadna štandardizovaná metóda. To platí predovšetkým o znakoch týkajúcich sa spôsobu realizácie práce.

- Úspešné splnenie úlohy často predpokladá existenciu určitých schopností, ktoré ale u človeka s postihnutím nemožno vždy očakávať. To platí napríklad, keď sa koncentrácia testuje pomocou matematických úloh. Klienti s obmedzenými matematickými schopnosťami nemôžu svoju schopnosť koncentrovať sa dokázať.

Výber a skladba úloh vhodných pre vlastný kontext použitia preto dozaisia predpokladá aj nápaditosť konkrétneho užívateľa.

### **3. Pozorovanie správania**

Poslednou metódou slúžiacou na posudzovanie schopností je pozorovanie správania.

Ľudia obyčajne robia vlastné závery o schopnostiach iných ľudí na základe ich správania. Ak sa takéto pozorovanie pripraví a realizuje cielene, môže sa využiť aj diagnosticky na zhotovenie profilu schopností.

Jednotlivé pozorovania sa dajú realizovať v najrôznejších situáciách. Ak napríklad pozorujeme, ako sa osoba správa na svojom pracovisku, je to spravidla pre pozorovaného situácia, na ktorú je zvyknutý, ktorej požiadavky sú mu známe a na ktorú sa vie pripraviť. Naproti tomu je pozorovateľovi situácia známa oveľa menej. Nebude vedieť vždy hneď rozoznať efektívne správanie od menej efektívneho, úspešné kroky od neúspešných.

Avšak je iné, ak sa pozorovanie odohráva v situácii, ktorú vytvoril pozorovateľ. Takouto situáciou je napríklad, keď klient plní určité úlohy na požiadanie pozorovateľa. Okrem výsledkov úloh ponúka táto situácia aj možnosť pozorovať správanie testovanej osoby. Dá sa pozorovať jej prístup k úlohám, jej výtrvalosť, jej koncentrovanosť atď. Tu sa môže aj ukázať, ako sa proband správa vo väčšinou úplne novej a prípadne stresujúcej situácii. Klientovi nie je v podstate známe, aké požiadavky sa naňho kladú, situáciu musí interpretovať sám. Naproti tomu pozorovateľ bude požiadavky situácie spravidla veľmi dobre poznať. Ľahko potom dokáže rozlíšiť efektívne správanie od menej efektívneho, úspešné kroky od neúspešných. Toto platí najmä vtedy, keď úloha predstavuje štandardizovanú situáciu, t.j. rovnakú situáciu, ktorú pozorovateľ vytvára znova a znova a teda vie, ako posudzovať konanie rôznych klientov v tejto situácii.

Výsledky z rôznych pozorovaných situácií sa môžu navzájom porovnať. Porovnanie hodnotení zo známej situácie s hodnoteniami zo situácie, ktorá je pre probanda nová, indikuje vývojové potenciály probanda.

### Zostavovanie profilov

Profil sa zostavuje tak, že sa do prázdneho profilového háarku najprv zapisujú všeobecné údaje o klientovi.

Potom sa musia z údajov zozbieraných v diagnostickom procese odvodiť profilové hodnoty:

- Informácie získané pomocou rôznych metód, teda väčšinou rozdielne informácie, sa musia najprv interpretovať a potom podľa definícií priradiť k jednotlivým znakom.

- Potom sa ohodnotí ich stupeň. Znak sa hodnotia v abecednom poradí. Základom je päťstupňová škála, ktorej hodnoty znamenajú:

**profilová hodnota 1:** hlboko podpriemerná schopnosť

**profilová hodnota 2:** podpriemerná schopnosť

**profilová hodnota 3:** priemerná schopnosť

**profilová hodnota 4:** nadpriemerná schopnosť

**profilová hodnota 5:** vysoko nadpriemerná schopnosť

Táto škála je odstupňovaná podľa kritérií normálneho rozdelenia. To znamená, že

**profilová hodnota 1** sa udáva do 5 %,

**profilová hodnota 2** v rozpätí od 6 % do 24 %,

**profilová hodnota 3** v rozpätí od 25 % do 74 %,

**profilová hodnota 4** v rozpätí od 75 % do 94 % a

**profilová hodnota 5** sa udáva nad 95%.

Pri niektorých znakoch ukázala prvá praktická aplikácia metódy, že päťstupňová škála je natoľko diferencovaná, že nevyhovuje predmetnej oblasti. Tam sa zvolila trojstupňová škála, kde profilová hodnota 3 znamená priemer. Týka sa to znakov z oblasti základných školských znalostí/komunikácie a znaku presnosť.

- Jednotlivé hodnotenia odvodené z rôznych zdrojov údajov sa môžu zaznamenať na „Zisťovacom/dokumentáčnom háarku - 'Schopnosti'“.

- Potom sa musia spojiť do konečného hodnotenia stupňa každej jednej schopnosti. Tieto konečné profilové hodnoty sa na háarku profilu schopností označia v príslušnom stĺpci križičkou.

- Po posúdení všetkých znakov sa môžu tieto hodnotenia zaznamenať aj podľa príslušnosti znakov k jednotlivým kategóriám. Na to slúži druhý (spodný) diel háčku, na ktorom sú zobrazené schopnosti v tomto poradí. Avšak stupne znakov by sa mali posudzovať v abecednom poradí. Tak sa môžeme vyvarovať chybných hodnotení, ktoré môžu vzniknúť v dôsledku obsahovej podobnosti znakov v rámci jednej kategórie.

Zozbierané údaje môžu pochádzať z rozdielnych zdrojov a spravidla vedú aj k rozdielnym hodnoteniam. To môže mať napríklad za následok nesúlad medzi aktuálnou a potenciálnou kapacitou t.j. potenciálnym vývojom. Ak sa pri zhotovení profilu dajú nájsť dôvody vzniku takýchto nezhôd, väčšinou sa tým presnejšie hodnotenie schopností uľahčí. Môže sa stať, že klient si s nejakou situáciou nevie poradiť, keďže znáša len málu záťaž; alebo jeho obmedzená motivácia k výkonu bráni tomu, aby v inej situácii podal taký výkon, akého by bol na základe svojho profilu schopný. Tým, že zostavíme profil schopností, dokážeme často odhaliť aj faktory, ktoré majú význam pre celkový priebeh rehabilitácie a integrácie, a ktoré je potrebné brať do úvahy.

Schopnosti týkajúce sa činnosti sa dajú po nadobudnutí určitých skúseností a cviku spoľahlivo analyzovať. Napriek tomu je nevyhnutné zúčastniť sa školenia, na ktorom sa objasní práca so systémom a používanie definícií.



# 3

## Možnosti použitia profilov požiadaviek

Pri využívaní metódy MELBA ako nástroja na štandardnú dokumentáciu pracovných schopností existujú – v závislosti od konkrétneho kontextu – rozmanité možnosti použitia. Niektoré z nich teraz opíšeme na príkladoch.

Profil schopností môžeme po prvé využiť na to, aby sme spoznali úroveň schopností zamestnanca/klienta, jeho slabiny a predovšetkým jeho silné stránky. Keďže diagnostika v kontexte postihnúť sa väčšinou orientuje na deficity, štandardizovaná dokumentácia často odhalí skryté schopnosti klienta.

Okrem toho svojou systematickosťou a štruktúrou poskytuje táto dokumentácia možnosť sprostredkovať silné a slabé stránky osoby transparentne; napr. zariadeniu, kam posielame svojho klienta, alebo zariadeniu, ktoré hradí náklady. Profil schopnosti sa ale dá využiť aj na to, aby sme mohli samotnému klientovi poskytnúť jasnú spätnú väzbu o hodnotení jeho schopností alebo jeho vývoja.

Dokumentácia silných a slabých stránok môže byť – vo vhodnom kontexte – základom rozhodovania o podporných opatreniach. Tak sa dá napríklad rozhodnúť, čo má byť konkrétnym cieľom opatrenia, v ktorom inštitucionálnom rámci je toto opatrenie vhodné, či vo výcvikovej oblasti dielne, vo vzdelávacom stredisku alebo v pracovnovýcvikovom stredisku. Na druhej strane sa môžu zadefinovať aj celkom konkrétne priority podpory, napríklad v oblasti sociálnych schopností alebo schopností týkajúcich sa spôsobu realizácie práce. V závislosti od cieľa môžu byť takéto opatrenia namierené na potenciály rehabilitovaného klienta alebo na jeho slabé stránky.

Opakované dokumentovanie schopností osoby umožňuje pozorovať priebeh. Tak sa dá overiť, ktoré schopnosti – napríklad v prípade psychického ochorenia – kolidujú v akom rozmedzí, ako sa schopnosti v priebehu opatrenia vyvíjajú, či sa stanovený cieľ dal dosiahnuť atď. Tu môže MELBA tiež prispieť k zabezpečeniu kvality.

Ak schopnosti osoby posudzujú rôzni členovia terapeutického tímu – napríklad ergoterapeut, lekár a psychológ, je možné dokumentáciu týchto spravidla odlišných hodnotení konštruktívne využiť ako základ pre diskusiu.

Ak sám klient vypracuje profil svojich schopností a tento sa porovná napríklad s hodnotením ergoterapeuta, dá sa profil schopností metódy MELBA použiť na porovnanie sebahodnotenia a hodnotenia inou osobou.

Ak existujú profily schopností pre viaceré osoby, dajú sa aj tieto navzájom porovnávať. Tak sa dá okrem iného zistiť, či sa štruktúry schopností skupín osôb s rozdielnymi postihnutiami zhodujú alebo či vykazujú systematické rozdiely. Zodpovedanie takýchto otázok môže prispieť k vypracovaniu diferencovaných plánov pomoci.

Okrem toho sa dá určiť „blizkosť“ rôznych skupín osôb z hľadiska ich schopností aj pomocou jednoduchých rozdielov v úrovniach, keď chce napríklad užívateľ vedieť, či sa účastníci podobne koncipovaných rehabilitačných opatrení s rozdielnymi kvótami úspešnosti od seba významne odlišujú.