



מדינת ישראל

משרד הרווחה והשירותים החברתיים

האגף השיקום
השירות לעיוור

אגף בכיר למחקר,
תכנון והכשרה

תעסוקת אנשים עם עיוורון או עם לקות ראייה - סקירת ספרות



דפנה חיימוביץ ורסנו פסיכולוגית תעסוקתית מומחית המדור לאבחון והכשרה "מגדל אור", "יעדים לצפון"

מסמך זה אינו מבטא את עמדתו הרשמית
של משרד הרווחה והשירותים החברתיים

מסמך זה וכן מסמכי מדיניות נוספים נמצאים
באתר www.molsa.gov.il << אודות <<
תכנון ומדיניות רווחה << סקירות וניירות עמדה

ירושלים, כסלו תשע"ו, דצמבר 2015

תעסוקת אנשים עם עיוורון או עם לקות ראייה

סקירת ספרות

דפנה חיימוביץ ורסנו
פסיכולוגית תעסוקתית מומחית
המדור לאבחון והכשרה
"מגדל אור", "יעדים לצפון"

סדרת מסמכים בעריכת:

ד"ר דליה ניסים

מנהלת תחום תכנון מדיניות

אגף מחקר, תכנון והכשרה

משרד הרווחה והשירותים החברתיים

עריכת לשון:

איילת הרינג

עיצוב:

הילה מייזלס

הבאה לדפוס:

לאה כהן

תוכן העניינים

6.....	פתח דבר
8.....	הקדמה
10.....	פרק 1: אבחון והערכה בתהליכי שיקום תעסוקתי לאנשים עם לקויות ראייה / עיוורון
11.....	רקע: אבחון תעסוקתי לאנשים עם לקויות ראייה או עם עיוורון
13.....	סקירת הכלים הקיימים לאבחון אנשים עם לקויות ראייה או עם עיוורון
13.....	1. מבחני כישורים, יכולות וסגנון תפקודי
19.....	2. מבחנים ושאלונים להערכת האישיות
27.....	3. שאלוני נטיות, צרכים ומטרות תעסוקתיות
29.....	המלצות
30.....	רשימת מקורות
35.....	פרק 2: התאמת עיסוקים לאנשים עם לקויות ראייה / עיוורון
35.....	רקע
36.....	סוגיות בהנגשת עיסוקים לאנשים עם לקויות ראייה / עיוורון
39.....	ניתוח עיסוקים על-פי אשכולות
48.....	המלצות
49.....	רשימת מקורות
51.....	פרק 3: תכניות שיקום תעסוקתי לאנשים עם לקויות ראייה / עיוורון
51.....	רקע
	סקירת פרויקטים, תכניות וגישות לשיקום תעסוקתי של אנשים עם לקויות
52.....	ראייה / עיוורון
	הצעה למודל עבודה חדש בשיקום תעסוקתי של אנשים עם לקויות
56.....	ראייה / עיוורון
59.....	המלצות
61.....	רשימת מקורות

פתח דבר

תעסוקה היא נדבך חשוב בחייו של כל אדם. אדם עובד הנו אדם התורם לחברה ולסביבה; הוא משתכר ויכול להביא את כישוריו ויכולותיו לידי ביטוי. גם אנשים עם עיוורון או עם לקות ראייה יכולים להשתלב בשוק העבודה וליהנות מיתרונות כמו מיצוי הכישורים והיכולות, עמידה באתגרים, תחושת נתינה ותועלת ששכרה בצידה.

ההיסטוריה מלמדת אותנו כי אנשים עם עיוורון הגיעו להישגים גבוהים ולמעמדות נכבדים, החל ב**יצחק אבינו**, שמתואר בתנ"ך כמי ש"כהו עיניו" ולמרות זאת היה לאחד מאבות האומה היהודית ומיוחסת לו ראייה רוחנית עמוקה ורחבה. המשך באישים מפורסמים רבים אחרים שהגיעו לדרגות רמות, ביניהם: **הומרוס** שהיה גדול משוררי יוון העתיקה, **גליליאו גליליי** שהיה פיזיקאי, אסטרונום ופילוסוף איטלקי ואיבד את ראייתו בהדרגה עד שהיה לעיוור מוחלט **ולואי ברייל** ממציא כתב הברייל שהתעוור בגיל 3.

גם במאה האחרונה בלטו אישים עיוורים כמו **הלן קלר**, סופרת ופעילה חברתית שסבלה מחירשות ומעיוורון; **חורחה בורחס** מגדולי הסופרים והמשוררים הארגנטינאים; **טהא חוסיין** סופר ופובליציסט מצרי שכיהן כשר החינוך של מצרים וכנשיא האקדמיה ללשון ערבית; המוזיקאים הנודעים דוגמת **אנדראה בוצ'לי**, **סטיבי וונדר** ו**ריי צ'ארלס** ועוד רבים וטובים.

אנשים עם עיוורון או עם לקות ראייה בישראל ובעולם משתלבים בשוק העבודה במגוון רחב של מקצועות ותפקידים בהתאם לרמת השכלתם ולמסוגלותם. רבים עובדים בשוק החופשי במקצועות שונים ובתחומים מגוונים, כגון פסיכולוגיה, עבודה סוציאלית, הוראה, ייעוץ, מחשבים ותכנות, עריכת דין, טלפנות, מזכירות, ארכיבאות, עיסוי רפואי, רפלקסולוגיה ועוד.

כיום, לצורך שילובו המיטבי בתעסוקה של אדם עם עיוורון או עם לקות ראייה, מתבצע אבחון מותאם לאחר מכן, הוא עובר תהליכי הכשרה והשמה וכן סביבת העבודה מותאמת עבורו ולדרישות התפקיד. אך חרף המאמצים המושקעים, לא הושגה פריצת דרך משמעותית בתעסוקת אנשים עם עיוורון או עם לקות ראייה. ממחקרים

שנערכו בישראל ובעולם, עולה כי תעסוקת אנשים אלו היא מהנמוכות בקרב אנשים עם מוגבלות, ועומדת על 28-30 אחוזים בלבד. מסיבה זו, פנינו לאגף מחקר, תכנון והכשרה במטרה ללמוד על הנעשה בעולם בתחום זה. מסמך חשוב זה יהווה עבורנו כלי עבודה חשוב. **אנו תקווה כי בשנים הקרובות תתרחש פריצת דרך בתחום התעסוקה של אנשים עם עיוורון או עם לקות ראייה.**

ד"ר אילנה גלייטמן
מנהלת השירות לעיוור, אגף השיקום
משרד הרווחה והשירותים החברתיים

הקדמה

על-פי נתוני השירות לעיוור¹ לשנת 2015, כ-24,000 אנשים זכאים לתעודת עיוור בישראל; 27% מהם הם בגילאי העבודה. על-פי נתוני המוסד לביטוח לאומי², 14,569 אנשים מוכרים כבעלי אחוזי נכות על רקע לקות ראייה, כולם בגילאי העבודה. תחום העבודה - רכישת מקצוע, השתלבות בעבודה, התמדה והתקדמות בה - הוא מרכזי בחייו של כל מבוגר. לפיכך, רוב שירותי השיקום עבור אנשים עם מוגבלויות בעולם המערבי מכוונים את פעילותם לשיקום תעסוקתי ולשילוב בעבודה³. גם מוסדות השיקום השונים המציעים שירותי שיקום לאנשים עם לקויות ראייה או עם עיוורון בארץ ובעולם, שמים היום דגש משמעותי על הכוונה לעבודה ומגדירים השתלבות בעבודה כאחד היעדים המשמעותיים ביותר של תהליך השיקום. רבים מהאנשים עם לקויות ראייה או עם עיוורון משתלבים, בשלבים שונים של חייהם, במסגרות שונות העוסקות בתהליכי שיקום תעסוקתי והכנה לעולם העבודה⁴.

מטרת הסקירה היא לספק תמונה על תכניות אלו, בהתייחס לשלושה נושאים עיקריים: תהליך האבחון וההערכה התעסוקתיים המתבצעים בתחילת תהליך השיקום ובמהלכו; תהליך ההתאמה של עיסוקים שונים לאנשים עם לקויות ראייה או עם עיוורון באמצעות שימוש בניתוח עיסוקים ושילובו בתהליך ההערכה וההשמה של אוכלוסייה זו; וסקירה של תכניות השיקום התעסוקתי שמטרתן לסייע לאוכלוסיית האנשים עם לקויות ראייה או עם עיוורון להתגבר על החסמים השונים שהם מתמודדים עמם בניסיונותיהם להשתלב בעולם העבודה.

הפרק הראשון של הסקירה מוקדש לסקירה רחבה של האבחון התעסוקתי של אנשים עם לקויות ראייה או עם עיוורון. הפרק דן במגבלות הכרוכות באבחון של אוכלוסייה זו בשלושה מישורים מרכזיים - כישורים ויכולות, נטיות תעסוקתיות, אישיות ומיומנויות בינאישיות - ובהשלכותיהן על תהליך השיקום. עוד הוא מפרט את הכלים המצויים כיום בשימוש לאבחון אנשים עם לקויות ראייה או עם עיוורון ואת המחקרים שהעריכו את יעילותם ואת מגבלותיהם. בסיכום, מציע הפרק המלצות באשר לאבחון אוכלוסייה ייחודית זו.

1 http://www.molsa.gov.il/Units/Wings/Recovery/Pages/AgafShikum_SH1.aspx.

2 http://www.btl.gov.il/Simulators/Pages/default.aspx?gclid=CI_e386lkbwCFUYV3godSioA4w.

3 <http://www.moital.gov.il/NR/exeres/25A13408-2FDA-49BC-BEC5-2F4E87E54346.htm>.

4 <http://www.afb.org/default.aspx>.

הפרק השני דן בסוגיה המורכבת של מציאת עיסוקים המתאימים למגבלתם של אנשים עם לקויות ראייה או עם עיוורון וכן בהתמודדות עם התפיסה הסטראוטיפית כי קיימים עיסוקים ספציפיים ספורים המתאימים לכל האנשים עם לקויות ראייה או עם עיוורון. הפרק מתאר את החשיבות של ניתוח עיסוקים להתאמה מיטבית בין האדם עם לקות הראייה או עם העיוורון לבין עיסוקו. בהמשך הפרק, מפורטים עיסוקים מגוונים לפי "אשכולות תעסוקתיים" וכן השיקולים בהתאמתם לאנשים עם לקויות ראייה או עם עיוורון.

החלק השלישי דן בתכניות השיקום השונות המוצעות לאנשים עם לקויות ראייה או עם עיוורון כדי לסייע להם להתגבר על חסמים פנימיים בעת השתלבותם בעולם העבודה. תכניות השיקום כוללות מרכיבים שונים, כגון אבחון והכוונה תעסוקתית, השלמת השכלה, טיפול פסיכוסוציאלי, התאמת עזרי ראייה, הכשרה טכנולוגית, הכנה לעולם העבודה, סיוע בהשמה, פעילויות פנאי ועוד. מהסקירה עולה כי ההבדלים בין תכניות השיקום השונות נובעים בעיקר מהגישות השונות, מניואנסים ומדגשים המושמים על המרכיבים השונים בתהליכי השיקום של אנשים עם לקות ראייה או עם עיוורון. הבדלים אלו מפורטים בפרק. הפרק מפרט גם את מאפייניהן הייחודיים של תכניות שונות ולצידם את החוסרים הקיימים והצרכים שעדיין יש להשלים. נוסף על כך, מוצע מודל חדש שעשוי לסייע בפיתוח גישה חדשה לבניית תכניות שיקום שיספקו מענה טוב ומקיף יותר לשירותי שיקום תעסוקתי לאנשים עם לקויות ראייה או עם עיוורון. לסיכום, מפורטות המלצות רלוונטיות בנושא.

דפנה חיימוביץ ורסנו

פרק 1: אבחון והערכה בתהליכי שיקום תעסוקתי לאנשים עם לקויות ראייה או עם עיוורון

רקע

מושג השיקום עבר בשנים האחרונות שלבי התפתחות רבים. אם בתחילה הושם עיקר הדגש על שיקום פיזי ורפואי, הרי שהיום מושם דגש חשוב גם על השיקום הנפשי והתעסוקתי של הפונה, כשהמטרה העיקרית היא לשלב את המשתקם במעגל העבודה בהתאם לכישוריו ולנטייתו (פלוריאן וקניג, 1981). כתוצאה מהרחבת מושג השיקום, נוספו לאבחון הרפואי והפונקציונאלי גם הערכות פסיכולוגיות ותעסוקתיות שונות. קיימת הסכמה בקרב החוקרים לגבי חשיבות ההערכה לתהליך השיקום כולו, ורבים רואים בה שלב מפתח החיוני להצלחת השיקום (Wright, 1980). אבחון תעסוקתי (או הערכה תעסוקתית) מוגדר בשנים האחרונות כמרכיב יסודי בשירותי שיקום וייעוץ תעסוקתיים הולמים (Bolton, Parker & Brookings, 2008). אבחון תעסוקתי מוגדר כ"תהליך מקיף ואינטרדיסציפלינארי של הערכת יכולותיו ומגבלותיו הפיזיות, המנטאליות והרגשיות של האדם במטרה לזהות תוצאות אופטימאליות לתהליך השיקום של אדם עם נכות או עם מוגבלות" (Power, 2000). תפקיד האבחון במערכת השיקומית הוא כפול: מחד גיסא, הוא מסייע לאסוף מידע על אודות הפונה כדי לזרז ולייעל את שיקומו; מאידך גיסא, תפקידו לסייע בניצול יעיל של משאבי מערכות השיקום, הקולטות מגוון וכמויות הולכות וגדלות של פונים (Gelman, 1974). תהליך השיקום התעסוקתי משתמש במידע הנאסף במסגרת האבחון התעסוקתי על כל שלביו, החל בקבלת החלטות לגבי זכאותו של הפונה לשירותי שיקום וייעוץ, דרך הבנת צרכיו התעסוקתיים של הפונה ומיפוי תחומי העניין התעסוקתיים שלו, וכלה בבנייה ותכנון של תכניות שיקום. כמו כן, האבחון התעסוקתי משמש בסיס שאליו ניתן להשוות הערכות עתידיות מבחינת התפקוד המנטאלי וההתנהגותי של הפונה לאורך תהליך השיקום התעסוקתי (Power, 2000). מעבר לכך, במסגרת תהליך איסוף המידע על אודות הפונה: יכולותיו, צרכיו, מגבלותיו, כושר ההתמדה שלו, יכול גם הפונה באופן פוטנציאלי ללמוד על עצמו, להגדיר יעדים לשינוי, לשנות תפיסות עצמיות ולעדכן את הדימוי העצמי שלו, וכך לצאת מועצם מהתהליך ולתפקד כסוכן שינוי בתהליך השיקום שלו עצמו. מבחינה זו, תהליך ההערכה התעסוקתית הוא יותר מאיסוף נתונים גרידא, כי אם תהליך דינאמי ובעל השפעה (Tansey, 2008).

גם תהליך האבחון התעסוקתי והגישה העומדת בבסיסו התפתחו בשנים באורח ניכר, מסיבות שונות. בעוד שבעבר נסמכה ההערכה התעסוקתית של הפונה בעיקר על הפרשנות והמומחיות של הגורם המעביר את האבחון, הרי שהיום האבחון התעסוקתי ממוקד יותר בפונה ומערב אותו בתהליך (Thomas, 2000). במקביל לכך, גברה ההכרה בקרב העוסקים בתחום כי "מבחני מעבדה" אינם המתודולוגיה האידיאלית לאיסוף מידע על עמדות תעסוקתיות (Kosciulek & Prozonic, 1995), על התנהגויות ועל מוכנות הפונה לשיקום. כתוצאה מכך, חלה עלייה משמעותית בשימוש בטכניקות אבחון אקולוגיות, אשר החלו לקבל תשומת לב רבה יותר (Parker et al, 1989). כמו כן, לתכניות המיועדות להכשרת מעריכים ויועצים שיקומיים ברחבי העולם התווספו תכנים שנפקדו מהן בעבר, כגון: הרחבת הידע ומתן דגש לגיוון תעסוקתי ולרגישות בינתרבותית באבחון, אספקטים רפואיים, שירותים ומשאבי שיקום וכן פיתוח מיומנות לשימוש במבחנים אקולוגיים יותר ולא רק במבחנים הסטנדרטיים. בארה"ב, קיימת הכשרה מסודרת אשר מדגישה אבחון המערב את הפונה ומכוון להערכה המשולבת בקהילה (Community Based Assessment – CORE, 2004) (Tansey, 2008), (סקירה על אודות אבחון תעסוקתי באתר של ה-AFB, 2014).⁵

רקע: אבחון תעסוקתי לאנשים עם לקויות ראייה או עם עיוורון

מטרת העל של האבחון התעסוקתי היא לסייע להכיר את הפונה ולהעריכו בשלושה תחומים עיקריים: יכולות, כישורים, ידע, מיומנויות וסגנון תפקודי; נטיות מקצועיות, תחומי עניין, שאיפות וצרכים תעסוקתיים; ואישיות - תפיסת מסוגלות ודימוי עצמי, כוחות וחולשות, מוטיבציות וכשרים בינאישיים.

בדומה לכך, כדי לגבש תכנית לשיקום לימודי-תעסוקתי מתאימה לאדם עם לקות ראייה או עם עיוורון, יש לקבל תמונה מקיפה של האדם באותם משתנים. ואולם, ראייה ירודה או עיוורון מוחלט מצמצמים מאוד את ספקטרום כלי האבחון בהם ניתן להשתמש. ראשית, אנשים עם לקות ראייה או עם עיוורון מתקשים להיבחן במבחני כישורים סטנדרטיים בפורמט של נייר ועיפרון או בפורמט ממוחשב בשל בעיות מהותיות של היעדר נגישות. מאידך, גם שימוש במבחנים הספורים שפותחו במיוחד עבור אנשים עם לקויות ראייה או עם עיוורון מציב סייגים לא מבוטלים, שיפורטו בהמשך. השימוש

⁵ AFB - American Foundation for the Blind: <http://www.afb.org/info/about-us/events-and-awards/the-stonewall-transition-conference/skills-for-success-2903/1235>

במדגמי עבודה (work samples) קיימים, ששימשו בעבר מסגרות שיקומיות רבות לאבחון יכולות, כחלופה או כתוספת הולמת לשתי שיטות ההערכה הקודמות, אינו נותן עוד מענה הולם לצרכים בעולם העבודה של המאה ה-21. בשנים האחרונות קיימת העדפה הולכת וגוברת של אנשי מקצוע מתחום השיקום לשימוש באבחון אקולוגי לצורך הערכת מיומנויות ותפקוד. אולם, עריכת אבחון אקולוגי משולב בקהילה לאנשים עם לקויות ראייה או עם עיוורון מציבה אתגרים טכניים רבים אשר מגבילים את מידת היישום שלו.

חסם משמעותי נוסף הינו הקושי בהערכה אישיותית לאוכלוסיות עם לקות ראייה או עם עיוורון. כך, למשל, שימוש במבחני אישיות השלכתיים קלאסיים, שרובם מתבססים על ראייה (ניתוח תמונות, בנדר, ציורים ועוד) הוא בעייתי בשל סוגיות של נגישות. בשל הצמצום והמגבלות של האבחון האישיותי, נוצר קושי לעמוד על מלוא המורכבות האישיותית של הפונה ועל הבדלים בינאישיים בין הפונים. התמונה של אדם עם לקות ראייה או עם עיוורון עלולה להתקבל מוטה, דלה, מושטחת וילדותית ובכך להקשות על המאבחן לבסס הבנה מעמיקה של אופיו, צרכיו, יכולותיו כוחותיו וקשייו. להערכה כזו עלולות להיות אחר כך השלכות משמעותיות על הגדרת התערבויות בתהליך השיקום, על ניהולו באופן יעיל ובהמשך גם על גיבוש יעדים תעסוקתיים מתאימים. גם הערכת נטיותיו, שאיפותיו וצרכיו התעסוקתיים של הפונה עם לקות הראייה או עם העיוורון בכלים המשמשים להערכת אוכלוסייה רגילה, נמצאה כבעייתית (Jones, 1995).

קיימים גורמים נוספים אשר מטים את תוצאות המבחנים המועברים לאנשים עם לקויות ראייה או עם עיוורון, ומקשים על ביטוי הפוטנציאל של המאובחן באופן מיטבי: למשל, התנסות מוקדמת "שלילית" עם כל מה שנתפס כ"מבחן", חסכים לימודיים וחברתיים, ביצוע האבחון במצב של מצוקה רגשית בעקבות המגבלה ובשללות נמוכה המקשה על הבנת הסיטואציה (כהן-חבושה, 1999). ואולם, גם השימוש בכלים נטורליסטיים, אשר נכנסו לתהליך האבחון של אנשים עם מוגבלויות בשנים האחרונות, מוגבל לאנשים עם לקות ראייה בשל הצורך בהתאמה מקדימה וספציפית של עמדת העבודה עבורם, בטרם ניתן יהיה להפיק מההתנסות מידע אפקטיבי לקבלת החלטה (סקירה על אודות אבחון תעסוקתי באתר של ה-AFB, ראו הערת שוליים מס' 5).

סקירת הכלים הקיימים לאבחון אנשים עם לקויות ראייה או עם עיוורון

1. מבחני כישורים, יכולות וסגנון תפקודי

פיתוח של טכנולוגיות וכלי הערכה לאנשים עם לקות ראייה או עם עיוורון הוא עדיין בגדר אתגר לפסיכולוגיה ולשיקום. אף שההתנהלות המקובלת כיום כוללת שימוש בכלים קיימים אשר פותחו להערכת אנשים רואים, ניתן לשער כי כלים שפותחו ונורמלו במיוחד עבור אנשים עם עיוורון או עם לקות ראייה יהיו יעילים יותר בהערכת התפקוד הקוגניטיבי של אוכלוסייה זו. ואולם, נכון להיום, קיים מיעוט יחסי של כלים כאלה עבור מבוגרים (Paul, Jack & Arthur, 2002).

Reid, שערכה ב-1998 סקירת ספרות מקיפה על הכלים הייחודיים שפותחו לצורך הערכה קוגניטיבית של אנשים עם עיוורון / לקות ראייה, דיווחה על כלים כמו D48, המטריצות הפרוגרסיביות-מישושיות של Raven והסולם להערכת אינטליגנציה תעסוקתית לעיוורים VISAB. ואולם, כלים אלו כבר אינם משווקים באופן מסחרי. מבחנים אחרים, כמו מבחן הקוביות המישושיות של KOH ו-Ohwaki, המבחן התחושתי להערכת אינטליגנציה למבוגרים עם עיוורון והמבחן התחושתי והלא-מילולי להערכת אינטליגנציה, זכו לביקורת נוקבת בשל בעיות תוקף או בשל סרבול בהעברה (שם, 1998).

Miller & Gutsafon (1998) מדווחים כי הכלי האבחוני הנמצא בשימוש הנפוץ ביותר כיום להערכת האינטליגנציה של אנשים עם לקויות ראייה או עם עיוורון הוא הסולמות המילוליים של מבחן וקסלר וכמה מבחנים לא-מילוליים ספציפיים, שחלקם הוסבו לשימוש מיוחד להערכת אנשים עם לקות ראייה / עיוורון. החוקרים טוענים כי הערכה כזו אינה מספקת, מכיוון שהערכת הגורם המילולי בלבד מתעלמת ממרכיבי אינטליגנציה ומתפקודים קוגניטיביים אחרים אשר עשויים להיות קיימים אצל המאובחן. עוד הם טוענים, כי למעשה, היות שהנורמות של סולמות הווקסלר אינן מתוקננות באופן המותאם לאנשים עם לקות ראייה, הן אינן מעריכות בצורה מדויקת אפילו את היכולות של הגורם המילולי. טענה זו משכנעת במיוחד לאור העובדה שאצל אנשים עם לקויות ראייה / עיוורון עלולה להיות הנמכה של הציונים המילוליים בשל הקושי שלהם להפיק תועלת מלימודים בבית הספר. לכן, הם מקבלים לעתים קרובות ציונים נמוכים יותר בסולמות אלו לעומת הפוטנציאל האמיתי שלהם (שם, 1998). נוסף על כך, גם בשימוש רגיל, וקסלר הוא מבחן להערכת אינטליגנציה, ומעריך יכולת ופוטנציאל אינטלקטואלי

כלליים יותר. לפיכך קיים סימן שאלה באשר לזיקה בין ציוני הווקסלר לקריטריונים לימודיים ותעסוקתיים ספציפיים יותר.

חשוב לציין עוד כי בישראל לא קיימת התאמה ייחודית של אף אחד מסולמות הווקסלר השונים לאוכלוסיית האנשים עם לקויות ראייה / עיוורון. כמו כן, ראויה לציין עובדה נוספת: אחוז גבוה מן האנשים עם לקות ראייה או עם עיוורון בישראל מגיעים מן המגזר הערבי או שהם דוברי ערבית. רוב המבחנים ווקסלר בכללם אינם מתורגמים לערבית באופן מקצועי. מלבד מגבלת השפה, קיימים גם אלמנטים תרבותיים אשר משפיעים על האבחון ויש לתת עליהם את הדעת. כאשר משתמשים בווקסלר לאבחון אוכלוסיות אשר שפתן והמנטאליות שלהן שונות מאלו של המבחן, גם אם קיים תרגום, מתווסף קושי בהערכה אובייקטיבית ונכונה של היכולות, אשר עלול לגרום להטיה נוספת. לדוגמה, שאלות רבות במבחן הידיעות של סוללת הווקסלר מוטות תרבותית ואינן מתאימות בהכרח לאוכלוסיית המגזר הערבי בישראל. כתוצאה מהשפעות השפה והתרבות, התמונה האבחונית של פונים מן המגזר הערבי עלולה להיות מועדת להטיות. נדרש אפוא לפתח ולרכוש כלים ייעודיים לדוברי ערבית או לתרגם ולהתאים את הכלים הקיימים. כמו כן, בתהליך האבחון, יש להשתמש בתרגום סימולטני לערבית ולהדריך את הצוות המאבחן כיצד לבצע אבחון וייעוץ רגיש תרבות.

במסגרת ועידת AER International Conference (2014) טענה בהקשר זה החוקרת Assistant Professor Olaya Landa-Vialar, מתאמת תכנית שילוב לאנשים עם לקויות ראייה או עם עיוורון באוניברסיטת אילינוי ומובילת תכנית האבחון לילדים עם לקות ראייה, כי רוב המעריכים אשר מבצעים אבחון והערכה של אוכלוסיית אנשים עם לקויות ראייה או עם עיוורון אינם מיומנים בהערכת אוכלוסייה זו וכן מגיעים לרוב מרקע תרבותי שונה. עובדה זו פוגמת מאוד בתוקף ובאיכות האבחון שהם מבצעים. הכשרה מעמיקה למעריכים משפרת משמעותית את איכות האבחון ומעלה את תקפות הממצאים. היא הדגישה גם כי אינטגרציה של מידע מגורמים שונים, כגון מורים, אנשי שיקום נוספים, משפחה, גורמים בקהילה, צפויה לספק תמונה מדויקת יותר על תפקודו ויכולותיו של המוערך. מבחינה זו, להערכה המתבצעת לאורך זמן ומצליבה מידע ממקורות שונים עשויה להיות תועלת גדולה, כפי שיפורט בהמשך.

פתרון מתבקש להגברת הנגישות של מבחני כישורים ויכולת עבור אנשים עם עיוורון הוא תרגום מבחנים קיימים לברייל והעברתם באופן כזה (לאלו השולטים בברייל).

אולם, Reid (1998) טענה כי גם תרגום ישיר של מבחני כישורים לברייל הוא פשטני מדי ואינו נותן מענה מספק לבעיה. לטענתה, תרגום של פריטים מן המבחן לברייל עלול לשנות את תוקף המבנה של המבחן לחלוטין. Bolt & Trurlow (2004) טענו כי מבחנים המתורגמים לברייל, במיוחד מבחנים מתמטיים המכילים תרשימים, גרפים וכדומה, הם קשים יותר להבנה בברייל, ולפיכך הציונים שלהם אינם מייצגים את רמת ההבנה של התלמיד במבנה הנמדד. מבחנים מתמטיים המתורגמים לברייל אמורים לשקף רמת קושי דומה ולהעריך ממדים דומים, כמו השאלות המקוריות. כמו כן, התאמות של הגדלה אמורות להוות ייצוג מדויק של אותו מבנה שהן בודקות. באופן כללי, נטען כי כאשר מבצעים התאמה של מבחן לאוכלוסיית אנשים עם לקות ראייה, יש תחילה לברר לעומק מה המבחן נועד למדוד ומדוע הוא מודד אותו ובכך לשמר את תוקפו (Reid, 1997).

דוגמה למבחן כישורים ויכולות עדכני אשר פותח ותוקנן במיוחד למבוגרים עם עיוורון או עם לקות ראייה הוא המבחן הקוגניטיבי לעיוורים - CTB. זהו כלי להערכה אינטלקטואלית שנועד לשקף את היכולות, החוזקות והמגבלות של האדם המאובחן במישור המילולי והביצועי. הוא מבוסס על התיאוריה המערכתית של לוריא ועל הדעות המקובלות כיום בדבר אינטליגנציה מרובה. ה-CTB הוא חלק ממערכת הערכה תעסוקתית כוללת - CVES (Comprehensive Vocational Evaluation System) אשר נועד להעריך את יכולת ההפשטה, ההסתגלות ויכולות העבודה והתפקוד הפוטנציאליות של הפרט. הוא מכיל מערכת של מבחנים ומטלות שמטרתן להעריך זיכרון שמיעתי, הבנה שפתית, יכולת למידה ואוצר מילים - במישור המילולי, ובמישור הביצועי - יכולת לחלק לקטגוריות באמצעות מישוש, זיכרון זיהוי תחושותי, ניתוח מרחבי וזיכרון מרחבי של דוגמאות ודפוסים. כאשר נבדקה במחקר זה תקפות המבחן בהערכת היכולת הקוגניטיבית בהשוואה לווקסלר, נמצא כי יש לו תוקף מתכנס גבוה. ה-CTB דווח גם כמבחן עם רגישות גבוהה יותר מווקסלר לאבחון הבדלים בינאישיים על רקע חינוכי, תרבותי וסביבתי, היות שהוא כולל הן חלקים מילוליים והן חלקים תפקודיים/ביצועיים אשר מטבעם נוטים להיות פחות מושפעים מהבדלים אלו. נמצא גם כי למבחן CTB, שהוא מבחן סטנדרטי ופורמאלי יחסית, יש תוקף אקולוגי גבוה. דהיינו, הוא מודד, מתאר ומנבא בצורה טובה אספקטים מעשיים ופונקציונאליים הקשורים לעולם המעשי. נמצא כי להתנהגות אדפטיבית כזו, הנמדדת באמצעות המבחן, קשר גבוה עם הצלחה בתחומים שונים ומגוונים (שם). שימוש במבחן כזה,

כאשר הוא מתורגם לעברית ולערבית, ומצוי בשילוב כלים אחרים, עשוי לתת מענה טוב יותר להערכת היכולות של מאובחנים עם לקויות ראייה או עם עיוורון. נכון להיום, בתהליכי הערכה ואבחון של אנשים עם לקויות ראייה או עם עיוורון, לא ניתן להשתמש במבחני כישורים, יכולות ופוטנציאל ממוחשבים המצויים בשימוש אינטנסיבי בהערכה תעסוקתית לצורכי ייעוץ ומיון. היתרונות של מבחנים אלו הם בקלות ההעברה שלהם וביעילותם וכן בתוקף הנראה הגבוה שלהם מעצם זיקתם למתרחש בעולם ובשוק העבודה המודרניים. כמו כן, מבנים אלו הם בעלי תוקף ניבוי גבוה יחסית בניבוי הצלחה של האוכלוסייה הרואה בקריטריונים כגון הצלחה בלימודים אקדמיים ובמסלולי עיסוק שונים. אמנם, קיימות הסתייגויות לא מבוטלות לגבי השימוש במבחני יכולת סטנדרטיים ממוחשבים, במיוחד לשם ניבוי הפוטנציאל והתפקוד של אוכלוסיות ייחודיות, כגון אנשים עם לקויות למידה. כמו כן, קיימים ממצאים סותרים בספרות המחקרית לגבי יעילות השימוש בכלי אבחון בתהליך של ייעוץ תעסוקתי: חוקרים אחדים טוענים כי אין ביסוס מחקרי מספיק להוכיח כי השילוב של מבחנים בתהליך של ייעוץ תעסוקתי הוא אפקטיבי, ואילו חוקרים אחרים טוענים כי כאשר מדובר בנקודה של בחירת מסלול לימודים ומקצוע, השימוש במבחנים הוא קריטי (Whiston, 2002). מחקרים רבים מצביעים על כך שכאשר אין ניסיון קודם בעבודה/לימודים דומים, המנבא הטוב ביותר של הצלחה הוא כישורים קוגניטיביים, הנבדקים לרוב באמצעות מבחנים פסיכוטכניים סטנדרטיים (Schmidt & Hunter, 1998).

ואולם, כאמור, לא ניתן נכון להיום להשתמש בכלים אלו לשם הערכה ואבחון של אנשים עם לקויות ראייה או עם עיוורון בשל היעדר נגישות. אין כיום בנמצא מבחנים ממוחשבים מוגדלים, ויעילות השימוש בתוכנות הגדלה במבחנים קיימים טרם נבדקה. גם מבחנים קוליים ממוחשבים טרם פותחו. יצוין כי שני סוגי מבחנים אלו מצויים בתהליך בנייה ב"מגדל אור"⁶, אולם עוד יידרש תהליך ארוך של פיתוח, בדיקה ותקנון המבחנים בהתאם לאוכלוסייה הרלוונטית.

לגבי השימוש במדגמי עבודה, קיימים חילוקי דעות בין חוקרים ומחקרים שונים בדבר שיעור יעילות הניבוי של מדגמי עבודה לעומת מבחני כישורים (Roth, Bobko & Mcfarland, 2005). ואולם, נמצא כי למדגמי עבודה / סימולציות עבודה (work sample)

6 יחידת האבחון במגדל אור מצויה בימים אלו בתהליך פיתוח של מבחנים פסיכוטכניים ממוחשבים קוליים, שיהיו נגישים לשם הערכת כישוריהם של מקבלי שירות הסובלים מעיוורון מוחלט. כמו כן, מקיימת היחידה בימים אלו פיילוט של ביצוע מבחנים פסיכוטכניים ממוחשבים להערכת מקבלי שירות בעלי לקויות ראייה, באמצעות שימוש במסך מוגדל או באמצעות תוכנות הגדלה.

(tests) יש את תוקף הניבוי הקרוב ביותר לזה של מבחני הכישורים, וכי מדגמי עבודה שיפרו את תוקף הניבוי והיוו תוספת משמעותית בתהליך ההערכה. מדגמי עבודה הם טכניקות בדיקה פסיכולוגיות המשמשות בתהליכי אבחון תעסוקתי להערכת יכולתו של הפרט ללמוד ולבצע מיומנויות הקשורות לעבודה מסוימת (Schmidt & Hunter, 1998). בשנות ה-70 הגדיר Neff (1977) מדגם עבודה כ"מבחן אשר המטלה המבוצעת בו היא סימולציה השואפת להיות עד כמה שיותר דומה לפעולה התעשייתית, כפי שזו מבוצעת על ידי פועל תעשייה רגיל". הגדרה זו רלוונטית לשימוש הרווח בשנים אלו במדגמים כדי לחקות עבודה חרושתית פשוטה (Pruitt, 1975). חוקרים רבים הסכימו על כך שמדגמי העבודה במתכונתם הישנה מתאימים בעיקר להערכת אנשים עם רמת השכלה נמוכה, רמת משכל נמוכה, עם פגיעות אורגניות, רקע תרבותי ושפתי שונה מאוד, חסרי ניסיון בעבודה, ילדותיים ובעלי מוטיבציה נמוכה לעבוד (Hoffman, 1977). אם מרחיבים את ההגדרה, ניתן לומר כי מדגמי עבודה הם כלי הערכה תעסוקתיים שבעזרת ארגון מטלות עבודה מובחנות למדגמי עבודה ספציפיים מאפשרים להעריך בזמן קצר יחסית את פוטנציאל העבודה וההסתגלות של אדם למגוון של מסלולי הכשרה ותעסוקה (לסקירה על אודות אבחון תעסוקתי באתר של ה-AFB, ראו הערת שוליים מס' 1). יתרונם של מדגמי העבודה הוא בכך שהם מזמנים לאדם הנבדק חוויה הדומה יותר לעבודה ופחות למבחן, ומאפשרים להעריך, לצד התפקוד, גם משתני אישיות, הרגלי עבודה, כושר הסתגלות, מוטיבציות ועמדות כלפי סוגי עבודה שונים (Pruitt, 1977). גורם מכריע ביכולתו של מדגם עבודה לנבא הצלחה הוא מידת ההתאמה והדמיון של המטלות שמכילה הבדיקה למטלות הממשיות שאותן יידרש האדם לבצע הלכה למעשה כחלק מעיסוקו. ואולם, המטלות המרכיבות את מדגמי העבודה הקיימים כיום, רחוקות מלייצג נאמנה ובאופן רלוונטי את מאפייני העיסוקים הקיימים בעולם של ימינו שהוא מבוסס-מחשב, דינמי ומגוון. כך למשל, מבחן ה-Jewish Evaluation Vocational Service Jev's (1970) הוא סוללה מפורטת ומגוונת של מדגמי עבודה ידניים בעלי זיקה ביצועית-תעשייתית, שהיא מצוי בשימוש כסוללה מלאה או כמבחנים נפרדים במרכזי שיקום רבים בישראל. מבחן זה ודומיו לוקים כיום בתוקף נראה נמוך, נוטים לעורר התנגדות במאובחנים, ויעילותם והתאמתם להערכת קבוצות שונות של משתקמים טרם נבדקה (מור, 1983). כמו כן, ברי כי יעילותם בניבוי הצלחה בתפקידים הכרוכים בשליטה ובתמרון בין מערכות ממוחשבות היא אפסית. ניכר אם כן כי קיים צורך חיוני בפיתוח ובבנייה של מדגמי עבודה עדכניים יותר. ב"מגדל אור" עוסקים בימים אלו בפיתוח של עמדות עבודה / מדגמי עבודה כאלו.

לא ניתן לסיים את הסקירה הנוגעת להערכה ולאבחון כישורים בהקשר תעסוקתי-שיקומי בכלל ושל אוכלוסיית אנשים עם לקויות ראייה או עם עיוורון בפרט, מבלי להתייחס בקצרה לנושא האבחון האקולוגי. במשך 20 השנים האחרונות, חלק מהעוסקים בשיקום העובדים עם אנשים עם לקות ראייה החלו להתרחק מהמבחנים הסטנדרטיים המשמשים להערכה תעסוקתית, ולעומת זאת הגבירו את השימוש בכלי הערכה השמים דגש על חוויה ישירה יותר של המאובחן. לשם כך, משתמשים באבחון אקולוגי, ב-One the Job Training Observation⁷ ובאינטגרציה של פידבקים על עבודות במסגרות התנדבות או התמחות. הליך הערכה כזה מאפשר הן למאבחן והן למאובחן לקבל הזדמנות אמיתית, "מחוברת לחיים", להתנסות במטלות עבודה. מומחים רבים מתחום השיקום מאמינים כי אבחון כזה, המספק חוויה ישירה יותר של עולם העבודה ומאפשר התאמה ספציפית יותר בין האדם לעיסוקו, משקף בדייקנות רבה יותר את סיכויי ההצלחה של המאובחן.

ואולם, לשיטה כזו חסרונות לא מבוטלים, הפוגמים במידה רבה במידת הישימות שלה: ראשית, הזמן, המאמץ, וההוצאות הנלוות לארגון חוויה כזו הם רבים, במיוחד כאשר מדובר באוכלוסיית אנשים עם לקויות ראייה או עם עיוורון. עבור אוכלוסייה זו נדרש מערך מורכב של קשרים עם מעסיקים, התאמות ותמיכות, אשר מסרבליים מאוד את התהליך ומגבילים את הישימות שלו. שנית, הממצאים המתקבלים מהליכים כאלה נוטים לעתים להיות צרים וספציפיים מדי, וכך קשה להסיק מהם לגבי עיסוקים שהם מעט שונים. ואחרון, קיימים עיסוקים הדורשים הכשרה ארוכה ומורכבת ואינם מאפשרים התנסות ישירה, אלא מחייבים אבחון מוקדם של הפוטנציאל הלימודי והתעסוקתי באופן רחב יותר (סקירה על אודות אבחון תעסוקתי - באתר של ה-AFB, ראו הערת שוליים מס' 1).

כאמור, קיימים יחסית מעט כלים שפותחו ותוקנו במיוחד להערכת מיומנויות וכישורים בקרב מבוגרים עם לקויות ראייה או עם עיוורון. עם זאת, קיימים לא מעט כלים שפותחו להערכה תפקודית, רגשית, אינטלקטואלית ולימודית של ילדים ונוער עם לקויות ראייה או עם עיוורון (Davidson, 2001; Swallow, 1981).

מבחנים אלו, כגון Brigance Diagnostic Comprehensive Inventory of Basic

7 תצפית תהליכית שמטרתה הערכת יכולותיו, תפסגון העבודה ופוטנציאל ההשתלבות של המאובחן, בעת תהליך הכשרה לעיסוק, תוך כדי למידה, התמחות או התנסות מעשית.

Skills או Functional Skills Screening Inventory, נועדו להערכה של תפקודים כגון בשלות התפתחותית, רגשית ומוטורית, כישורי חיים בסיסיים, מיומנויות למידה ראשוניות וכדומה. חלקם מאפשרים צינורן אובייקטיבי, אולם רבים מהם מבוססים על התרשמות ועל דירוג של המעריך, וככאלה, התקפות שלהם מסויגת. נוסף על כך, זיקתם של התוצרים המופקים מהם לקריטריונים הלימודיים והתעסוקתיים הנשקלים בעת הערכה תעסוקתית למבוגרים כפי שנעשית בישראל, היא נמוכה. עם זאת, כאשר הם מבוצעים במהלך השנים וכמדירות חוזרות ונשנות, הם מאפשרים לקבל תמונה מקיפה וארוכת טווח על תפקודו ועל יכולותיו של המאובחן (Hannan, 2007).

בהקשר זה חשוב לציין כי גורמים מקצועיים רבים העוסקים בהערכה ובאבחון של אוכלוסיות שיקומיות, ובכללן אנשים עם לקויות ראייה או עם עיוורון, טוענים כי כדי להגיע להערכה תקפה ומדויקת, חיוני לבצע ריבוי מדידות וריבוי מבחנים למדידת תפקודים ויכולות דומות. ביצוע מדידות מרובות מקשה אמנם על הבוחן ועל הנבחן, אך הספרות מראה כי הדבר משפר את תוקף התוצאות. מבחינה זו, מדידות רבות לאורך השנים הן אופטימאליות. הדבר מציב סימן שאלה לגבי פורמט האבחון כפי שמתקיים בישראל ומעלה צורך משמעותי בהערכה ארוכת טווח וחוזרת ובאינטגרציה שלה עם האבחון המתבצע בשלב של בחירה לימודית ותעסוקתית.

2. מבחנים ושאלונים להערכת האישיות

מבחני אישיות שונים משמשים בתחום התעסוקתי לשתי מטרות יסוד - ברירה (מיון) והכוונה. בתחום של הכוונה או ייעוץ תעסוקתי, מטרת השימוש במבחני אישיות היא לסייע למאבחנים ולפונים כאחד להגיע להבנה טובה יותר של אישיותם, במיוחד בהקשר לדרישות ולמאפיינים של עיסוקים שונים. עם זאת, קיימות מחלוקות רבות ואי-בהירות בנוגע לשימוש במבחני אישיות בהקשר זה. לפיכך, קיימת חשיבות גדולה לשיקול דעתו של המאבחן בהתאמת הכלי האבחוני ובפרשנות הממצאים המתקבלים ממנו. נוסף על כך, לשימוש במבחני אישיות לצורכי ייעוץ תעסוקתי באוכלוסייה הנורמטיבית, קיימות סוגיות ייחודיות אשר דורשות תשומת לב יתרה בעת השימוש במבחני אישיות שונים לצורכי הכוונה תעסוקתית של אוכלוסיות מיוחדות, ובהן אנשים עם מוגבלויות כלל ואנשים עם לקויות ראייה או עם עיוורון בפרט (Reid, 2000). אף שישנן נקודות דמיון רבות בין התפתחות של ילדים רואים להתפתחות ילדים עם לקויות ראייה או עם עיוורון במדינות מפותחות, קיימים גם הבדלים ניכרים בחוויות

ההתפתחותיות - היכולת להפיק תועלת מלימודים פורמאליים בבית הספר, הזמינות של פעילויות פנאי ושל חוויות חברתיות, יחס המשפחה, החברה והתרבות וכו'. יש לזכור כי ילדים עם עיוורון או עם לקות ראייה מלידה, גדלים למעשה כמיעוט בחברה ומתמודדים עם מגבלות ואתגרים רבים יותר מאחרים בחתירתם לבסס תפקוד עצמאי בחברה המודרנית. לפיכך, סביר להניח כי לחוויות התפתחותיות שונות אלו השפעה מכרעת על עיצוב אישיותם כבוגרים. ההסתגלות ללקות ראייה מחייבת התאמה של הדימוי העצמי, המטרות והערכים כדי להתמודד עם האתגרים שהלקות מציבה (Papadopoulos, Koustriava, Caralampidou & Gerapostoulo, 2013). התמודדות זו מאתגרת במיוחד עבור אלו שהחלו את חייהם כאנשים רואים והתעוורו או פיתחו לקות ראייה בשלב מאוחר יותר. מטבע הדברים, גם אלו מתמודדים עם חוויות שונות מאלו של אנשים רואים וגם אצלם השינויים מתבטאים בהבדלים בדימוי העצמי האישי והתעסוקתי, במוטיבציות לעבודה, בתפיסת המסוגלות התעסוקתית, בפיתוח מיומנויות והרגלי עבודה, בפיתוח כישורים בינאישיים ועוד (Reid, 2000).

זאת ועוד, מחקרים רבים מוכיחים כי מעבר ליכולות ולכישורים הקוגניטיביים, לכישורים בינאישיים ולהיבטים שונים של האישיות ושל הדימוי העצמי השפעה מכרעת על הצלחה של אנשים עם לקות ראייה או עם עיוורון בעבודה, בלימודים ובאספקטים תעסוקתיים אחרים (Shaw & Gold, 2007; McDonall & Crudden, 2009). לפיכך, להערכה אישיותית מיטבית חשיבות רבה בתהליך השיקום התעסוקתי של אנשים עם לקויות ראייה או עם עיוורון.

בתחום הערכת האישיות קיימים כלים שונים, וביניהם שאלוני אישיות בפורמט של דיווח עצמי המבוססים על ניתוח גורמים סטטיסטי (כמו שאלון 16PF), על קריטריון אמפירי (כמו השאלון MMPI) או שאלונים מבוססי תיאוריה. רבים מהשאלונים מבוססי התיאוריה מבוססים על התיאוריה המקובלת ביותר כיום להמשגת האישיות - תאוריית "Big 5" - מודל המצביע על חמישה גורמים מרכזיים שניתנים להגדרה בדינמיקה האישיותית, וביניהם - מוחצנות, נועם הליכות, פתיחות מחשבתית, מוכוונות (או רגש אחריות) ויציבות רגשית. ההנחה היא כי ניתן לאפיין את האדם על ידי מציאת מיקומו בכל אחד מממדים אלו. מודל חמש התכונות הוא המקובל ביותר כיום בפסיכולוגיית התכונות. בין השאלונים המבוססים על מודל זה ניתן למנות שאלונים כמו CPI ו-BTS. קיימים גם שאלונים אחרים, דוגמת EPQ המבוסס על המודל של אייזק המחלק את האישיות לשלושה גורמים מרכזיים - מופנמות/מוחצנות, נירוטיות ופסיכוטיות/

חברתיות; לעומתו, קיים השאלון EPPS - מבוסס תאוריית הצרכים של מארי הכוללת 10 צרכים בסיסיים בהתנהגות האדם, ונועד לעמוד על הצרכים הבסיסיים המניעים את הנבחן; או MBTI⁸ המבוסס על תיאוריית האישיות של קרל יונג, ולפיה לאדם יש ארבע פונקציות פסיכולוגיות שדרךן הוא חווה את העולם: תחושה, אינטואיציה, חשיבה ורגש, ובכל אדם אחת מארבע הפונקציות הללו דומיננטית רוב הזמן.

לצד שאלוני הדיווח העצמי, המועברים לרוב בגרסה ממוחשבת, קיימים גם מבחני אישיות השלכתיים, המועברים לרוב בשיטה של נייר ועיפרון או בהעברה פרטנית אחד על אחד.

במבחן השלכה, מוצג לנבדק גירוי רב-משמעי, והנחת היסוד גורסת כי רגשותיו של האדם, יצריו, עמדותיו, משאלותיו וצרכיו, מושלכים על הגירויים העמומים ותגובותיו הן לפיכך ביטוי לעולמו הפנימי והלא-מודע. נוסף על השאלונים והמבחנים השונים, הערכה אישיותית אינה שלמה בלא ריאיון קליני מובנה או חצי מובנה.

מחקרים עדכניים ספורים בלבד נערכו במטרה לבחון תכונות אישיות של אנשים עם לקויות ראייה או כדי להעריך את אפקטיביות ההערכה של מבחני אישיות כאשר שימשו להערכת אנשים עם לקויות ראייה או עם עיוורון, עם או בלי השוואה לאוכלוסייה רואה. כאמור, קיים מחסור משמעותי בכלים מתוקפים המותאמים להערכה אישיותית של אנשים עם לקויות ראייה או עם עיוורון, ונעשו מעט מאוד ניסיונות להתאים ולתקן מבחני אישיות בהתאם לדרישות ולמגבלות הרלוונטיות (Papadopoulos, Koustriava, Caralampidou & Gerapostoulo, 2013).

למרות מיעוט המחקרים בנושא, כמה חוקרים בכל זאת התייחסו להבדלים הבין-קבוצתיים הקיימים בתגובות המופקות **משאלוני אישיות סטנדרטיים** בין אנשים עם לקויות ראייה או עם עיוורון לאלו של אנשים רואים. רוב המחקרים בנושא מצאו הבדלים משמעותיים בין הקבוצות כאשר השתמשו בשאלוני אישיות כמו MMPI ו-16PF, גם לאחר שבוצעו בהם שינויים והתאמות מסוימות לצורך העברה לאוכלוסיית אנשים עם לקויות ראייה או עם עיוורון (Reid, 2000). במחקר שהשתמש הן ב-MMPI והן ב-CPI כדי להעריך הבדלים אישיותיים בין מאובחנים רואים לאנשים עם ליקויי ראייה (Adrian, Miller & de L'Aune, 1982), נמצא כי המאובחנים עם לקות ראייה, גם גברים וגם נשים, נבדלו באופן מובהק מהמאובחנים הרואים במגוון רחב של סולמות,

8 Clinical & Consulting Neuropsychology - כתב עת אלקטרוני <http://www.jackdial.com/clinic/cves/indexcvesdescript5.htm>

בשני השאלונים. הממצאים הצביעו על נטייה להסתגלות פחות חיובית בקרב האנשים עם לקויות הראייה לעומת האוכלוסייה הרואה. מסקנת המחקר הייתה כי יש להשתמש במבחני אישיות אלו רק אם תוקננו מול מדגם רלוונטי של אנשים עם לקויות ראייה או עם עיוורון, שאם לא כן, הממצאים עלולים להיות מוטים במידה רבה.

מחקר דומה (Harrington, McDermott & Triggs, 1992) מצא כי תגובותיהם של נבדקים עם לקויות ראייה ב-MMPI-2 היו מועדות להטיות משמעותיות. חשוב לציין, כי סקר שנערך בקרב פסיכולוגים העובדים עם אנשים עם לקויות ראייה או עם עיוורון מצא כי אחד הכלים השכיחים והמומלצים ביותר לשימוש בידי קלינאים להערכת אישיות בקרב אוכלוסייה זו היה MMPI (Bauman & Kropf, 1979). כך שנראה כי קיים פער בין השימוש הרווח יחסית בשאלון זה בשדה, לבין הממצאים המחקריים-אקדמיים המטילים ספק ביעילות השימוש בשאלון בפורמט הנוכחי. Jones (1983) התאים את שאלון 16PF למבוגרים עם לקויות ראייה על ידי הוספה, השמטה ושינוי של פריטים, ואז העביר את השאלון המותאם למדגם של מבוגרים עם לקויות ראייה. הוא מצא במחקרו כי ממצאי השאלון המתוקן הניבו תגובות נורמטיביות, שאפשר להשתמש בהן בהערכה אישיותית של האוכלוסייה. אולם גם הוא הדגיש את הצורך בהמשך בניית נורמות ספציפיות לאנשים עם לקויות ראייה כדי לבסס את הממצאים. Jones העביר בשנת 1995 גם גרסה מקוצרת של MBTI לנבדקים רואים ולנבדקים עם לקויות ראייה, ומצא כי ההבדלים בין התגובות של שתי הקבוצות לשאלון זה היו מצומצמים יותר בהשוואה לשאלונים אחרים. ואכן, מסקירה שנערכה בקבוצות עניין באתר לינקדאין העוסקות בשיקום בכלל ובשיקום של אנשים עם עיוורון או עם לקויות ראייה, נמצא כי שאלון MBTI הוא פופולארי ביותר לשימוש בהערכה אישיותית⁹ מחקר אחר שבדק אם קיימים הבדלים בין תגובות של נבדקים עם לקויות ראייה ברמות שונות או בינם לבין נבדקים רואים מדרום קוריאה, לא מצא הבדלים משמעותיים (Sunhi, 2012). גם מחקר שהשווה בין קבוצות של נבדקים עם עיוורון, נבדקים עם לקויות ראייה ונבדקים רואים בתכונות האישיות שעלו ממילוי השאלון EPQ-R (שאלון המבוסס על התיאוריה של אייזק בגרסה מקוצרת ומותאמת לאנשים עם לקויות ראייה), לא מצא הבדלים משמעותיים בפרמטרים השונים (Papadopoulos, Koustriava, Caralampidou & Gerapostoulo, 2013).

⁹ https://www.linkedin.com/groups/Vocational-Rehabilitation-3413412?home=&gid=3413412&trk=my_groups-tile-grp

ניתן לראות, אם כן, כי המחקרים המעטים שמטרתם להעריך את יעילותם של שאלוני אישיות בהערכת אישיותם של נבדקים עם לקויות ראייה או עם עיוורון, מניבים מסקנות מעורבות ולא חד-משמעיות. עם זאת, ניתן לומר בזהירות כי הממצאים הקיימים מצביעים על עדיפות לשימוש בשאלונים מסוימים על פני אחרים.

שימוש בשאלוני אישיות סטנדרטיים בהערכת אנשים עם לקויות ראייה או עם עיוורון, נידון בכמה מחקרים עדכניים. לעומת זאת, הסקירה המקיפה והעדכנית ביותר שנעשתה על אודות השימוש הספציפי במבחני אישיות השלכתיים בהערכת נבדקים מבוגרים עם לקויות ראייה או עם עיוורון נעשתה בשנות השישים בידי Dell & Sherman (1960). סקירה נוספת משנות ה-70 מפרטת בקצרה כלים להערכה אישיותית של אנשים עם לקויות ראייה או עם עיוורון, בין כלים נוספים להערכה פסיכולוגית, חינוכית ותעסוקתית (Schnur, 1976). במאמריהם, סוקרים החוקרים את מגוון המבחנים, הכלים והטכניקות אשר מדווחים בספרות ומשמשים לביצוע הערכה אישיותית לאוכלוסייה זו. הם מדגישים כי רק חלק מהמבחנים הופצו לשימוש מסחרי וכי רובם לוקים בבעיות של תיקוף, מהימנות, סטנדרטיזציה, תקנון וציינון, או שלא נבדקו בפרמטרים אלו. עוד הם מציינים כי התרשמו שעיקר המאמץ בשדה ובאקדמיה מושקע בהמצאה ובפיתוח של כלים חדשים במקום בבדיקה ובהתאמה של כלים קיימים לאוכלוסייה הרלוונטית. הן Dell & Sherman (שם, 1960) והן Schure (שם, 1976) מציינים כי יש מעט מאוד, אם בכלל, מחקרים מסודרים המדווחים בספרות המקצועית בנושא שימוש במבחנים בהערכת אנשים עם לקויות ראייה או עם עיוורון. נראה כי הערתם נכונה ותקפה גם היום.

מסקירותיהם עולה כי קיימים בעיקר מבחנים השלכתיים המשתמשים באופנים שונים בחוש השמיעה ובחוש המישוש. לא דווח על כלים המשתמשים בחוש הטעם או הריח. משיחות ותכתובות עם אנשי מקצוע בארה"ב העוסקים בשיקום אנשים עם לקויות ראייה או עם עיוורון (Justine Carlone Rines, 1/2013; Olaya Landa-Vialard, 7-8/2014), עולה כי כלים השלכתיים פחות נפוצים שם בהערכת אישיות, וכי מתמקדים שם בעיקר בשיחות, בשאלונים ביוגרפיים, בשאלונים המבוססים על דיווח עצמי או ב-Checklists שמטרתם לקבל תמונה על פרמטרים התנהגותיים אצל הנבדק כגון הסתגלות, כישורים בינאישיים, עמדות כלפי העיוורון, עבודה ושיקום, פסיכופתולוגיות כגון דיכאון, חרדה או אוטיזם וכדומה. בכלל זה, קיימים גם כלים ספציפיים שפותחו במיוחד עבור אנשים עם לקויות ראייה או עם עיוורון, כגון Emotional Factors Inventory המבוסס בעיקר

על התנהגויות מסתגלות שתיארו אנשים עם לקות ראייה ושמטרתו להעריך את הפונה בסולמות כגון דיכאון, עמדות כלפי העיוורון, אמון וחשדנות, סימפטומים סומטיים וכדומה; או Fitting Scale of Adjustment to Blindness שפותח במטרה להעריך את מידת ההסתגלות של האדם לעיוורון בכמה ממדים (Schnur, 1976).

מבין המבחנים האודיטוריים, קיימים כלים כמו TAT = Thematic Verbal TAT (Apperception Test), Insight Test, מבחן אסוציאציות חופשיות ממילים (Verbal Association) ומבחן השלמת משפטים (Sentence Completion), שבהם הגירויים מוצגים בהקראה לנבדק והוא מכתוב את תשובותיו לבודק. מבחנים אלו הם הרווחים ביותר בשימוש והנחקרים ביותר מבין מגוון הכלים. מחקר שהשווה בין מבחן Verbal TAT (מבחן שבו מוקראים לנבדק תיאורים של תמונות, TAT או תיאורי סיטואציות והוא מתבקש להכתוב עליהם סיפור בדומה להוראה במבחן הרגיל) למבחן TAT הרגיל (Lebo & Harrigan, 1957) הראה כי תגובות הנבדקים היו בסך הכול דומות בשתי האוכלוסיות. לגבי מבחן השלמת המשפטים, מחקר שהשווה בין תגובות נבדקים עיוורים לאלו של נבדקים חרשים ולנבדקים ללא מגבלה כלשהי, מצא כי הקבוצה של העיוורים הראתה את רמת הנוקשות הגבוהה ביותר (McAndrew, 1950). קיימת גרסה של השלמת משפטים בברייל. מחקר שבחן תגובות של נבדקים עיוורים במבחן זה בהשוואה לאוכלוסייה רואה, מצא כי הן שיקפו מידה רבה יותר של אמוציונליות, חרדה בנוגע ליחסים משפחתיים ופחות שביעות רצון באשר להישגים לימודיים (Brieland, 1950). לעומת זאת, הממצאים לגבי מבחני אסוציאציות מילים מצביעים על הטיות רבות שמקורן בהבדלי תרבות, מיקום גיאוגרפי, השכלה וכד', ועל כן יכולתם לשקף את אישיות הנבדקים - מוטלת בספק.

סוג אחר של מבחנים השלכתיים שמיעתיים כולל השמעת גירויים מוקלטים לנבדק, שמתבקש לספר עליהם, לספק אסוציאציות חופשיות לגביהם, לזכור אותם וכדומה. כך, קיימים מבחנים המשתמשים בגירויים שמיעתיים ברמות שונות של ערפול ועמימות, החל בגירויים מובנים יותר כגון רעשים הקשורים לאפיזודות (כדוגמת רכבת היוצאת מן התחנה, טפטוף מים, התנעת מנוע, נשיקות) או דיאלוגים, מילים, תיאורי רגשות ותכונות או משפטים ברורים, ועד רעשים עמומים יותר, כמו צלצולי פעמונים, אפקטים של סאונד, קולות עמומים וג'יברי. מחקרים שנערכו על ההבדלים בין תגובות של נבדקים עם עיוורון לאלו של נבדקים אחרים במבחנים כגון אלו, מצאו כי נבדקים עם עיוורון

התעניינו באופן מיוחד בגירויים השמיעתיים השונים, וכן העלו במידה רבה יותר תכנים של אלימות, מוות ומאבק בהשוואה לנבדקים עם מוגבלויות אחרות. קיימת הנחה מוקדמת שלפיה לאנשים עם לקויות ראייה או עם עיוורון יש חוש מישוש מפותח יותר מאשר לאנשים רואים. זאת אף כי הוכח כי קיימים הבדלים בינאישיים בין אנשים עם לקויות ראייה או עם עיוורון בדומה להבדלים בינאישיים הקיימים בין אנשים רואים. לפיכך, אין זה מפתיע למצוא מגוון רחב של מבחנים השלכתיים המשתמשים בפלטפורמה מישושית ושהומלצו לשימוש באוכלוסיית נבדקים עם לקויות ראייה או עם עיוורון לשם הערכה אישיותית. מטרתם של מבחנים אלו, בדומה למבחנים השלכתיים אחרים, היא להעריך רגשות, מחשבות, מניעים, ערכים, קונפליקטים ומשאבים רגשיים של הנבדקים. קיימים מספר מבחנים מישושיים, ובהם כאלו המשתמשים בחלקי פלסטיק בצורות גיאומטריות או אורגניות, ושהנבדק מתבקש להעלות לגביהם אסוציאציות חופשיות (מבחן כזה, דוגמת Three Dimensional Apperception Test - 3-DAT, הועבר לנבדקים עם עיוורון במקביל לרורשאך, ונמצא כי הניב תגובות קונקרטיזטיות וטובות בנושאים כמו יעדים, קונפליקטים, חרדות וכדומה); מבחנים המכילים דמויות תלת-ממדיות שהנבדק מתבקש להמציא לגביהם סיפור וכדומה. כמו כן, קיימים מבחנים השלכתיים המתבססים על יצירה והבעה באמצעות פיסול, ציור, רישום, כתיבה וכדומה. מטבע הדברים, מבחנים אלו הרבה פחות מובנים (structured) ולפיכך נתונים להטיות אישיות רבות בפרשנות הממצאים. בסקר נדיר בנושא מבחנים להערכה אישיותית של אנשים עם לקויות ראייה שערכו Bauman & Kropf בשנת 1979 עולה כי המבחנים ההשלכתיים השכיחים ביותר לשימוש בידי פסיכולוגים המאבחנים ומטפלים באנשים עם לקויות ראייה הם מבחן השלמת משפטים, מבחן TAT ומבחן ציורים. החוקרים מציינים כי עבור נבדקים עם לקויות ראייה קלה, ניתן להשתמש בטכניקות השלכתיות כגון רורשאך, השלמת משפטים או TAT וכי מהימנותם ויעילותם של מבחנים אלו עולה כאשר הם מועברים בהקראה. עם זאת, הם מציינים כי לאור המורכבות הקיימת בפרשנות מבחנים השלכתיים גם בקרב נבדקים רואים, מוטב לדעתם להימנע מהשימוש בהם בהערכת אנשים עם לקויות ראייה. הם מתארים מבחנים השלכתיים אודיטוריים ומישושיים כגון Sound Test ו-Auditory Projective Test, אולם לא מצאנו כל סימוכין מחקריים לגבי מבחנים אלו (שם, 1979).

מניתוח הממצאים וההמלצות בנושא מבחני אישיות השלכתיים עבור אנשים עם לקויות ראייה או עם עיוורון בכללותם, ניתן למנות כמה מסקנות עיקריות, כפי שעולה

גם מסקירתה העדכנית יחסית של Reid (2000) באשר לשימוש במבחנים להערכה אינטלקטואלית, תפקודית ואישיותית של אנשים עם לקויות ראייה או עם עיוורון: ראשית, מבחן אפקטיבי עבור אנשים עם לקויות ראייה או עם עיוורון מחייב השוואה לנורמות עדכניות של אוכלוסיית מבוגרים עם לקויות ראייה / עיוורון. שנית, סוגיית הנגישות הפיזית וההתאמה של פריטי המבחן לאוכלוסייה הרלוונטית היא קריטית, אולם גם אם המבחן עבר שינויים והתאמות, עדיין יש להטיל ספק בתוקף המבנה שלו ולפרש את הממצאים בזהירות.

Harrington & McDermott (1993), אשר ניסו להתוות מודל עבודה הולם להערכה אישיותית של אנשים עם לקויות ראייה / עיוורון, העלו במאמרם נקודות דומות מאוד לאלו שהוזכרו לעיל באשר להערכת יכולות וכישורים של אוכלוסייה זו. גם הם מדגישים את חשיבות האינטגרציה של פרמטרים משפחתיים, תרבותיים והשכלתיים בתהליך האבחון; גם הם מציינים כי קיימת חשיבות מכרעת להערכה מוקדמת של יכולות הראייה, השימוש במחשב והניידות של המוערך. כמו כן, גם הם מדגישים את הצורך באבחון רב-רובדי, ארוך טווח ושימוש במגוון כלים, וכן לקבלת מידע צולב ממקורות מידע שונים כגון הורים, מורים, משפחה וגורמים מטפלים אחרים. בהקשר של אבחון אישיותי, הם אף עומדים על הצורך בבדיקה חוזרת של תוצאות האבחון האישיותי אל מול הרשמים של אותם גורמים ואל מול האדם עצמו כדי לבחון פערים ולהגיע לאבחנה מדויקת ואינטגרטיבית יותר.

חשוב לציין כי משיחות שנערכו עם אנשי שיקום בארה"ב אשר עובדים עם אנשים עם לקויות ראייה / עיוורון (Dr. Karen Wolffe Olaya Landa-Vialard, 7-8/2014), עולה כי גישתם הכללית לנושא האבחון שונה מאוד מהגישה הרווחת בישראל ובאירופה. בארה"ב, הערכת אנשים עם עיוורון או עם לקות ראייה נעשית באמצעות אבחונים קוגניטיביים, תפקודיים ואישיותיים חוזרים ונשנים במהלך חייהם, החל בגיל הילדות. כך, כאשר אדם מגיע לשלב שבו הוא עומד בפני בחירת תחום לימודים / תעסוקה, עומד לרשותו ולרשות הגורמים המטפלים מידע אבחוני רב שנצבר לגביו במשך השנים. צורת אבחון כזו מאפשרת הערכה מתמדת של הצרכים המשתנים של האדם לאורך חייו וכן פרספקטיבה רבת שנים על האדם ועל תהליך הלמידה, ההתפתחות וההתמודדות שלו. מבחינה זו, יש לגישה זו יתרון על אבחון חד-פעמי ונקודתי. יתר על כן, גישה זו דוגלת בכך שאין הצדקה לבדיקה חד-פעמית של התאמת אדם, מבחינת כישורים ואישיות, לתחום לימודים או לעיסוק ספציפי. לפיכך, תהליכי הייעוץ בשלב שבו אדם

אמור לקבל החלטה על לימודים, הכשרה או עבודה, מתמקדים בסיוע בהבהרת הנטיות התעסוקתיות, השאיפות, הצרכים התעסוקתיים ותחומי העניין, ובחירתו הסופית של האדם את הכיוון הלימודי והתעסוקתי תלויה בהחלטתו האישית ובעובדה שהתקבל למוסד ולתכנית הרלוונטית.

3. שאלוני נטיות, צרכים ומטרות תעסוקתיות

אבחון תחומי העניין והמטרות התעסוקתיות של המשתקם מתחלק כיום לשלושה מוקדים עיקריים. הראשון - שאלוני נטיות קלאסיים, כמו השאלון של Holland (1985) או של Strong (1959); השני - שאלונים המתייחסים לעמדות, לצרכים, לשיקולים ולתחומי עניין באשר לעבודה בכלל ולמקצועות ספציפיים בפרט; והשלישי - שיחות פרטניות עם הגורם המאבחן שהן חלק משמעותי וכבד משקל בהתרשמות.

לגבי השימוש בשאלונים קלאסיים בתהליך הכולל של ההערכה התעסוקתית, המחקרים הספורים שנערכו בנושא לאחרונה מעלים סימני שאלה משמעותיים באשר להתאמה של שאלונים אלו, כפי שהם, לאוכלוסיית אנשים עם לקויות ראייה או עיוורון, וזאת בשל האפקטיביות הנמוכה של השאלונים בשיקוף תחומי העניין והמשיכה של נבדקים מאוכלוסייה זו. Jones (1995) למשל, העביר גרסה מותאמת של שאלון העדפה תעסוקתית בשם VPI (שבו המקצועות שאינם מתאימים לאנשים עם לקות ראייה הוסרו והוחלפו במקצועות מתאימים יותר). בתגובות לשאלון זה, נמצאו הבדלים ניכרים בין תגובות נבדקים עם לקות ראייה לתגובות של נבדקים רואים. לנבדקים עם לקות ראייה היו יותר קודים לא-שגרתיים מאשר לאלו הרואים, בלא קשר למין. במחקר אחר, בדק Jones (1995) הבדלים בין תגובות של נבדקים רואים לתגובות של אנשים עם לקויות ראייה לשאלון Holland. מתוצאות מחקרו עלה כי בקרב נבדקים גברים עם לקות ראייה נמצא קוד Holland שונה מאשר בקרב גברים באוכלוסייה הנורמטיבית. הנבדקים עם לקות ראייה בחרו עיסוקים בעיקר על סמך תפיסתם את המגבלות שמכתיבה להם נכותם (גם לאחר שהונחו להתעלם מכך), בשונה מהמאובחנים הרואים, שבחירת העיסוקים שלהם הושפעה יותר ממידת העניין שלהם.

בדומה לכך, בסקירתו על אודות כלי הערכה תעסוקתיים עבור אנשים עם לקויות ראייה או עיוורון, Schnure (1976) מציין לגבי כלים להערכת נטיות ותחומי עניין תעסוקתיים כמו Brainard Occupational Inventory או California Occupational Interest

Inventory, כי הם לא פותחו מלכתחילה עבור אנשים עם לקויות ראייה או עיוורון אלא עבור אוכלוסייה רואה. הוא מציין כי ניתן אמנם להעבירם תוך שימוש בהגדלה, בברייל או בהקראה, אולם מזהיר כי חשוב להדגיש בפני המאובחנים להתייחס לפריטים השונים רק בהיבט של מידת העניין והמשיכה כלפי העיסוק ולא על בסיס היכולת שלהם לבצעו. כמובן שאזהרה זו מצביעה על בעייתיות השאלון עבור אוכלוסייה זו.

ממצאי המחקרים השונים מביאים למסקנה כי קיימים סייגים משמעותיים ביעילותם של שאלוני נטיות תעסוקתיים קלאסיים המבוססים על שמות עיסוקים שכן הם אינם מותאמים מלכתחילה להערכת הנטיות התעסוקתיות של אנשים עם לקויות ראייה או עיוורון.

ייתכן אם כך שבמקרה זה עדיף להשתמש בשאלונים שנועדו להעריך עמדות ומטרות תעסוקתיות כלליות יותר, ולהעבירם במסגרת שיחות ייעוץ פרטניות. לחלופין, ניתן לשקול פיתוח שאלון נטיות תעסוקתי מותאם לאוכלוסייה הרלוונטית. ואולם, הגישה הרווחת בשנים האחרונות אינה תומכת בהגבלת אנשים עם לקויות ראייה או עיוורון למקצועות ולעיסוקים מסוימים, כפי שיפורט בהמשך בפרק על ניתוח העיסוקים. השקפה זו מעלה ספקות באשר לסוגיית פיתוח שאלון נטיות ייעודי לאנשים עם לקויות ראייה או עיוורון. נוסף על כך, בתהליך הייעוץ, קיימת חשיבות גדולה לאיתור הפנטזיות של הנועץ מבחינה תעסוקתית ולקיום דיון עליהן. ניתן לדלות מידע רב מן הנימוקים לבחירות שביצע המאובחן בשאלוני הנטיות התעסוקתיים, גם אם לא ניתן לממש בקלות את הבחירות הללו. המסקנה היא כי ניתן לשקול את השימוש גם בשאלוני נטיות תעסוקתיים קלאסיים עבור אנשים עם לקויות ראייה או עם עיוורון בתנאי שימוש כזה ייעשה במסגרת של שיח ודיאלוג ייעוצי, כפי שלמעשה מומלץ לקיימו בכל תהליך ייעוץ תקין, ולא באופן טכני בלבד.

המלצות

מסקירת התמונה על אבחון פסיכולוגי-תעסוקתי של אנשים עם לקויות ראייה או עם עיוורון בהקשר שיקומי, עלולות כמה המלצות מרכזיות:

- בניית רצף הערכה ואבחון לאורך השנים החל בילדות המוקדמת ועד הבגרות והשלב שבו נדרשת החלטה על מסלול לימודים ו/או הכשרה;
- ריבוי מדידות, ריבוי כלים וריבוי מעריכים בתהליך האבחון;
- ביצוע אינטגרציה של כל המבדקים וההערכות עם האבחון הפסיכולוגי, כבסיס לקבלת החלטות;
- הקפדה על שילובו של הפסיכולוג המעריך כחלק אינטגרטיבי מצוות השיקום ועל היותו בעל ידע והתמצאות במאפייני האוכלוסייה הרלוונטית ובצורכי הצוות המטפל;
- התאמה ייעודית של כלי האבחון להערכת כישורים ויכולת, תיקופם באופן מסודר ובניית נורמות רלוונטיות ועדכניות לאוכלוסיית אנשים מבוגרים עם לקויות ראייה או עם עיוורון;
- שימוש בכלים כמו CTB אשר פותחו ותוקננו במיוחד להערכת אנשים עם לקויות ראייה או עם עיוורון ושילובם במערך האבחונים בישראל;
- המשך פיתוח כלים ממוחשבים ומונגשים (מוגדלים וקוליים) להערכת כישורים, נטיות ואישיות;
- קבלת החלטות על סמך כלים להערכת אישיות ונטיות רק כאשר השימוש בהם נעשה במסגרת תהליך ייעוצי פרטני הכולל שיחות אישיות והיכרות מעמיקה יותר;
- בניית תשתית מסודרת בקהילה שתאפשר שימוש בכלי הערכה אקולוגיים יותר הכוללים התנסויות חוויתיות, וקבלת פידבקים מובנים וסדירים על התפקוד של אנשים עם לקויות ראייה או עם עיוורון בעבודתם במסגרות התנדבות והתמחות;
- פיתוח מדגמי עבודה עדכניים יותר המשקפים את הדרישות בעולם התעסוקה המודרני והכנסת השימוש בהם כחלק אינטגרלי מתהליך האבחון;
- פיקוח על השימוש בכלי הערכה נפוצים שיוודא שימוש תקין בהם וקיום תנאים אופטימאליים בעת הערכת אנשים עם לקויות ראייה או עם עיוורון;
- עריכת מחקרי אורך להערכת תקפות האבחון במחקרים תלויי קריטריון;
- בנייה ויישום של תכנית הכשרה מסודרת עבור המעריכים על-פי גישות עדכניות.

רשימת מקורות

ברמן, א' ונאון, ד' (2004). **בוגרי אוניברסיטאות עיוורים וכבדי ראייה: תרומת עמותת על"ה במשך הלימודים ומעקב אחר השתלבותם בתעסוקה**. דוח מחקר: מכון ברוקדייל בשיתוף עמותת על"ה וג'וינט ישראל.

וייסבלאי, א' (2007). **עיוורים בישראל - זכויות, סיוע ושירותים**. דוח מחקר: מרכז המידע של הכנסת המוגש לבקשת ח"כ דוב חנין.

כהן-חבושה, ר' (1999). **הורים לבוגרים עם נכות התפתחותית, התמודדות עם דחק, תמיכה משפחתית ועמדות כלפי נורמליזציה כמשתנים הקשורים לעמדותיהם כלפי תעסוקת בנם/בתם**. עבודת גמר לקבלת תואר "מוסמך במדעי החברה". אוניברסיטת חיפה.

מור, נ' (1983). **תוקף המבני והניבויי ומידת השימושיות של מדגמי עבודה בהשוואה למבחנים פסיכולוגיים באוכלוסיית משתקמים בעלי רמות השכלה שונות**. עבודת גמר לקבלת תואר "מוסמך במדעי החברה". אוניברסיטת בר-אילן.

פלוריאן, ו' וקניג, ד' (1981). **אפיוני אוכלוסיות הפונים למרכזי השיקום המקצועי ומעקב ארוך טווח על מצבם התעסוקתי**. דוח מחקר: אגף השיקום, משרד העבודה והרווחה.

- Adrian, R. J., Laurance, M. R., De L'aune, W. R. (1981). Personality assessment of early visually impaired persons using the CPI and the MMPI. *Journal of Visual Impairment & Blindness* 76(5), 172-178.
- Bauman, M. K., & Kropf, C. A. (1979). Psychological tests used with blind and visually handicapped persons. *School of Psychology Digest* 8, 257-270.
- Bolt, S. E. & Thurlow, M. L. (2006). Item-Level Effects of the Read-Aloud Accommodation for Students With Reading Disabilities. *Assessment for Effective Intervention*, 33, 15-28.
- Bolton, B., Parker, R., & Brookins, J. (2008). Scores and Norms. In B. F. Bolton, & R. M. Parker (Eds.), *Handbook of Measurement and Evaluation in Rehabilitation*. Austin TX: Pro-ed.
- Brannick, M., Levine, E., & Morgeston, F. (2007). *Job Analysis-Methods, Research and Applications for Human Resource Management*. Thousand Oaks: Sage.
- Brieland, D. (1950). Personality problems of the blind and visually handicapped as revealed by projective techniques. *American Psychologist* 5, 340.

- Davidson, P. W., & Chaudry, N. M. (2001). *Assessment of Children with Visual Impairment or Blindness*. Psychological and Developmental Assessment of Children with Disabilities. Simeonsson & Rosenthal: The Guilford Press.
- Dell, L., & Sherman, B. (1960). Projective methods recommended for use with the blind. *Journal of Psychology*, 50, 15-38.
- Gellman, W. (1974). *Changing Career Patterns for the Vocational Disabled*. Working Paper: Jewish Vocational Service, Chicago IL.
- Hannan, C. K. (2007). Exploring assessment processes in specialized schools for students who are visually impaired. *Journal of Visual Impairment & Blindness*, 101(2), 1-18.
- Harrington, R. G., McDermott, D., & Triggs, J. B. (1992). *Potential for Bias in Content Validity on the MMPI and MMPI-2 with Individuals who are Visually Impaired*. Working Paper: Presented at the Meeting of Association for Psychological and Educational Research: Emporia Kansas.
- Harrington, R., & McDermott, D. (1993). A Model for the interpretation of personality assessments of individuals with visual impairments. *The Journal of Rehabilitation*, 59(4), 24.
- Hoffman, P. R. (1972). *Work Evaluation: An Overview in J. Vocational Rehabilitation: Profession and Process*. (American Lecture Series: Publication no. 831. Springfield, IL.)
- Holland, J. L. (1985). *Self-Directed Search: Professional Manual*. Odessa, FL: Psychological Assessment Resources Inc.
- Jewish Employment and Vocational Service (1970). *Manual for use of Jev's work sample program*. (Manpower Administration Contract No. 82-40-67-40). Philadelphia, P.A.: Author.
- Jones, W. P. (1983). Measurement of personality traits of the visually limited. *Education of the Visually Handicapped*, 15(1), 15-19.
- Jones, W. P. (1995). Holland vocational personality codes and people with visual disabilities: A need for caution. *Rehabilitation and Education for Blindness and Visual Impairment*, 27(2), 53-63.

- Kosciulek, J., & Prozonic, L. (1995). On the congruence of evaluation, training and placement. *Journal of Rehabilitation, 61*(4), 20-23.
- Landa-Vialar, O. (August, 2014). International Conference: Association for Education and Rehabilitation of the Blind and Visually Impaired: San Antonio, TX.
- Lebo, D., & Harrigan, M. (1957). Visual verbal presentation of TAT stimuli. *Journal of Consulting Psychology, 21*, 339-342.
- McAndrew, H. (1960). The use of projective techniques in personality evaluation of the blind. *The Journal of Psychology: Interdisciplinary and Applied, 5*, 15-38.
- McDonall, M. C., & Crudden, A. (2009). Factors affecting the successful employment of transition-age youths with visual impairment. *Journal of Visual Impairment & Blindness, 103*, 329-341.
- Miller, J., & Gustafson, S. (1998). *Appropriate Performance in IQ Testing for the Visually Impaired: A Review*. Paper presented at the 106th Annual Convention of the American Psychological Association, San Francisco, CA.
- Neff, W. S. (1977). *Work and Human Behavior (2nd Ed.)*. Chicago: Aldine pub.
- Papadopoulos, K., Koustriava, E., Caralampidou, M., & Gerapostoulo, L. (2013). The impact of vision loss on personality traits. *International Journal of Special Education, 28*(3), 133-139.
- Parker, R., Szymansky, E., & Hanley-Maxwell, C. (1989). Ecological assessment in supporting employment. *Journal of Applied Rehabilitation Counselling, 20*(3), 26-33.
- Paul, A., Jack, G., & Arthur, J. (2002). Validation of the cognitive test for the blind as an assessment of intellectual functioning. *Rehabilitation Psychology, 47*(2), 184-193.
- Power, P. (2000). *A Guide to Vocational Assessment (3rd Ed.)*. Austin, TX: Pro-Ed.
- Pruitt, W. A. (1977). *Vocational Work Evaluation*. Menomonie, Wisconsin: Walt Pruitt Associate.
- Reid, J. (1997). Standardized ability testing for vocational rehabilitation in visually impaired adults: A literature review. *Journal of Visual Impairment and Blindness, 91*, 546-554.

- Reid, J. (1998). Assessing the literacy of adults who are visually impaired: Conceptual and measurement issues. *Journal of Visual Impairment & Blindness*, 92, 447-452.
- Reid, J. (2000). Initial evaluation of mainstream personality tests for use with visually impaired adults in vocational assessment and guidance. *Journal of Visual Impairment and Blindness*, 94(4), 229-231.
- Reid, J. (2000). Personality tests with visually impaired adults with visual impairments in applied occupational setting: A review of the literature. *Journal of Visual Impaired & Blindness*, 94(12), 1-10.
- Roth, P., Bobko, L. P., & McFarland, L. A. (2005). A Meta-analysis of work sample test validity: Updating and integrating some classic literature. *Personnel Psychology*, 58(4), 1009-1029.
- Schmidt, F. L., & Hunter, J. E. (1998). The validity and utility of selection methods in personnel psychology: practical and theoretical implications of 85 years of research findings. *Psychology Bulletin*, 124(2), 262-274.
- Scnur, R. (1976). *Measures of Psychological, Vocational and Educational Functioning in the Blind and Visually Handicapped*. New York: American Foundation of the Blind.
- Swallow, R. M. (1981). Fifty assessment instruments commonly used with blind and partially seeing individuals. *Journal of Visual Impairment and Blindness*, 75(2), 65-72.
- Shaw, A., & Gold, D. (2007). *Identifying the Facilitators of Successful Employment for Persons with Vision Loss*. Toronto, ON: The Canadian National Institute for the Blind.
- Strong, E. K. (1959). *Strong Vocational Interest Blank Revised*. Palo Alto: Consulting Psychologist Press.
- Tansey, T. (2008). Training in vocational psychology: Preparing rehabilitation counselors and meeting the requirements of the CORE standards. *Rehabilitation Education*, 22(3-4), 277-286.
- Thomas, S. (1999). Vocational evaluation in the 21st century: Diversification and independence. *Journal of Rehabilitation*, 65, 10-15.
- Whistone, S. C. (2002). Application of the principals: Career counselling and interventions. *The Counselling Psychologist*, 30(2), 218-237.

Wolffe, K. (August, 2014). Paper presented at the International Conference:
Association for Education and Rehabilitation of the Blind and Visually
Impaired: San Antonio, TX.

Wright, G. N. (1980). *Total Rehabilitation*. Boston: Little Brown.

פרק 2: התאמת עיסוקים לאנשים עם לקויות ראייה

או עם עיוורון

רקע

עיסוק מקצועי הוא נושא מרכזי בחייו של כל מבוגר. לפיכך, רוב שירותי השיקום עבור אנשים עם מוגבלות בעולם המערבי מכוונים את פעילותם לשיקום תעסוקתי ולשילוב בעבודה (Gleitman, Kurssiya, Mitrani & Maron, 2003). ואולם, בקרב אנשים עם מוגבלויות, שיעורי התעסוקה של אנשים עם לקות ראייה או עיוורון הם נמוכים ביותר (סמית וסמית, 1996). כמו כן, אף שמחקרים רבים מאוד מצביעים על קשר ישיר בין רמת ההשכלה לסיכויי התעסוקה אצל אנשים עם לקות ראייה או עיוורון (כלומר, ככל שרמת ההשכלה גבוהה יותר, יש סיכוי גבוה יותר כי האדם עם לקות הראייה או העיוורון יעסק בסופו של דבר), הם גם מראים כי תכופות קיים פער משמעותי בין רמת ההשכלה לבין רמתו של העיסוק, ובהתאם לכך - ליוקרה ולרמת השכר הנלוות אליו (Bell, 2010). נוסף על שיעורי ההעסקה הנמוכים והפער הגדול בין רמת ההשכלה לרמת העיסוק אצל אנשים עם לקות ראייה או עם עיוורון, מידת הגיוון של העיסוקים שבהם הם משתלבים היא נמוכה ביותר (Wolffe & Spungin, 2002).

אחד הסטראוטיפים המזיקים ביותר על אוכלוסיית האנשים עם לקות ראייה או עיוורון הוא האמונה כי אנשים אלו מוגבלים ל"רשימות סגורות" וספציפיות של עיסוקים ש"עיוורים יכולים לעשות". כאשר שומעים על אדם עם לקות ראייה או עם עיוורון שעושה משהו חדש או לא מוכר, נוטים לרוב לפטור אותו כיוצא דופן וכחריג. קיימות עבודות המתוגות כ"עבודות שאנשים עיוורים יכולים לעשות", כגון מכוני פסנתרים, עובדים סוציאליים, אורזים, מתכנתי מחשבים ועורכי דין. ואולם, בדומה לאנשים רואים, גם בקרב אנשים עם לקות ראייה או עיוורון, קיימים הבדלים בינאישיים ביכולות, בנטיות ובמאפייני האישיות שלהם, אשר משפיעים על משיכתם לעיסוקים מסוימים ועל פוטנציאל ההשתלבות וההצלחה שלהם בעיסוקים שונים. נוסף על כך, חשוב לציין כי אין שני אנשים עם לקות ראייה או עם עיוורון שזהים זה לזה ברמת הראייה התפקודית שלהם, ובתוך כך גם ביכולתם לבצע מטלות עבודה שונות. מטבע הדברים, טווח העיסוקים הפתוח להשתלבות בפני אנשים עם לקויות ראייה מינוריות עד בינוניות רחב יותר מזה

הפתוח בפני אנשים עם לקות ראייה קשה ואף עיוורון מוחלט. עם זאת, גם בקרב אנשים עם לקות ראייה שהיא לכאורה זהה, ישנם כאלה שמשתמשים בראייתם ביעילות רבה יותר מאחרים; ואחרים שמשתמשים ביעילות רבה בעזרים השונים וכדומה. גם אצל אותו אדם מתרחשים במשך הזמן שינויים במצב הראייה, ולכן בתקופות שונות הוא יוכל לבצע מטלות מקצועיות שונות. לאור זאת, הערכה מקצועית ומדויקת של מצב הראייה, של מהות הלקות ושל שליטתו של האדם בשימוש בעזרים טכנולוגיים היא קריטית להערכה של פוטנציאל ההשתלבות התעסוקתית שלו בעיסוקים שונים.

1. סוגיות בהנגשת עיסוקים לאנשים עם לקות ראייה / עיוורון

כניסת הטכנולוגיה שאפשרה התאמות והגדלות במחשב האישי, חיבור צג ברייל למחשב, טלוויזיה במעגל סגור, תוכנות קוליות ועוד, פתחה בפני אנשים עם לקות ראייה או עם עיוורון עיסוקים שונים בתחומים שלפני כן היו סגורים בפניהם, גם אם השתלבותם בהם כרוכה בהשקעה, ביצירתיות, בתכנון ובהתגמשות. ואולם, אנשי מקצוע רבים, ביניהם גם אנשים העוסקים בשיקום אנשים עם לקות ראייה או עם עיוורון וכן רופאים תעסוקתיים, אשר תפקידם לקבוע את כשירותו הבריאותית של האדם המופנה לשיקום תעסוקתי בעיסוקים שונים, שמם דגש על מוגבלות האדם בקביעת הכשירות, תוך הסתמכות על המודל הרפואי, ובקביעת הכשירות אינם נותנים משקל ראוי להתאמות ולעזרים. כמו כן, פעמים רבות הם אינם מכירים די הצורך את העזרים הקיימים בשוק עבור אנשים עם לקות ראייה או עם עיוורון ואת משמעותם לגבי שילובם בעבודה. לפיכך, גם הם נוטים לא פעם להיות מקובעים למדי בעיסוקים שנראים להם רלוונטיים עבור אנשים עם לקות ראייה או עם עיוורון.

בדיון שולחן עגול בנושא הצעה לפרופסיה חדשה: מורשי נגישות לתעסוקה (6.7.2015), בהשתתפות אנשי מקצוע שונים העוסקים בשילוב אנשים עם מוגבלויות בעבודה, עלה נושא קביעת הכשירות לעבודה של אנשים עם מוגבלות. הדיון נסב על שאלות שעלו ממחקר שבוצע בקליניקה לזכויות אנשים עם מוגבלות באשר להיתכנות יצירת פרופסיה חדשה של מורשי-נגישות לתעסוקה לעניין בחינת כשירות לעבודה. המחקר העלה כי בפרקטיקה, קביעת הכשירות לעבודה נעשית בכמה וכמה צוותים - צוות בביטוח לאומי, רופאים תעסוקתיים וועדות שונות. עוד הוא מצא כי כאשר בודקים כשירות לעבודה, גם בכניסה לתעסוקה וגם במקרה שהמוגבלות מתרחשת במהלך העבודה,

קביעת הכשירות מתבצעת על-פי המודל הרפואי והדגש הוא על המוגבלות של האדם. הטענה שעלתה בדיון הייתה כי כבר בשלב קביעת הכשירות של אדם לעבודה, יש לאמץ את התפיסה הרחבה של התאמות ועזרים, והדגש צריך להיות תפקודי. בהקשר לכך, עלו מספר טענות שלפיהן ההסתכלות הפרופסיונלית של הרפואה התעסוקתית אינה מספיקה לצורך קביעת הכשירות, ויש להוסיף לתהליך גורמים אשר מסתכלים מזוויות ראייה אחרות, כגון מרפאים בעיסוק, מורשי נגישות, "מתאמי כניסה לעבודה" (תפקיד שהוצע ב-2009 בידי מנכ"ל הביטוח הלאומי, שהביע עניין להכניס למרפאות תעסוקתיות "מתאמי כניסה לעבודה", אשר יגישו את השירותים, ההתאמות והעזרים לפונים למרפאות תעסוקתיות), ממוני בטיחות וכדומה. המשתתפים הדגישו את הצורך בתקשורת פתוחה בין כל הגורמים הרלוונטיים, החל בשלב ההתחלתי של בחינת אפשרויות תעסוקתיות בידי מרפאה בעיסוק או רכזת השמה, דרך בדיקת ההיתכנות של אפשרויות אלו עם רופא תעסוקתי ועד הגדרת העזרים הנחוצים וקביעת הכשירות. לצד זאת, הודגשה החשיבות ביצירת תהליך שיזמן לפונים מינימום בירוקרטיה. מסקנות דיון זה רלוונטיות ביותר לשילוב אנשים עם לקות ראייה או עם עיוורון בעבודה, במיוחד לאור ההשפעה הקריטית שיש לעזרים על תפקודם.

לצד ההתקדמות הטכנולוגית, שינויי החקיקה ושינויים חברתיים אחרים הפחיתו את האפליה כלפי אנשים עם לקות ראייה או עם עיוורון שעובדים, ככל שהעמדות כלפי אנשים עם מוגבלויות בכלל השתפרו בהדרגה. מעסיקים, בחברות גדולות בעיקר, מבינים היום יותר את הנחיצות והתועלת במגמות של שילוב אנשים עם מוגבלויות בחברה. עובדה זו, בשילוב טכניקות הסיוע המתפתחות, פותחת בפני אנשים עם לקות ראייה או עם עיוורון עיסוקים שהיו סגורים בפניהם עד כה. רבים מהאנשים עם עיוורון / לקות ראייה עובדים בעבודות כגון מורים, יועצים, תראפיסטים, מנהלי משאבי אנוש, שירות לקוחות, עבודות הקשורות למחשב, עבודות אדמיניסטרציה, מכירות וקמעונאות, שחקנים, קריינים ובמקצועות האירוח. ארגון ה-AFB (American Foundation of the Blind)¹⁰ מבטא באתר האינטרנט שלו גישה שלפיה אדם עם לקות ראייה או עם עיוורון מסוגל להשתלב בכל עבודה שהיא, בהינתן ההתאמות ההולמות, ואין שום עיסוק הסגור בפניו.

10 AFB - American Foundation for the Blind: <http://www.afb.org/default.aspx>.
<http://www.afb.org/forum/careers-in-healthcare/can-totally-blind-people-be-nurses/12>
<http://www.afb.org/info/living-with-vision-loss/for-job-seekers/our-stories/healthcare/labor-and-delivery-nurse-profile/12345>.

מסקירה זו עולה כי ייתכן שגישה זו היא קיצונית מדי וקשה ליישום בשוק הפתוח והחופשי, במיוחד בישראל שבה רבים מהאנשים עם לקות ראייה משתייכים למגזר הערבי, שממילא מתמודד עם חסמים תעסוקתיים נוספים. גישה שמרנית יותר, אם כי אולי מפוכחת, מובאת בסקירה שנכתבה דווקא בידי אדם עם לקות ראייה באשר להשתלבותם של אנשים עם לקות ראייה או עם עיוורון בשוק העבודה. לטענת המחבר, פוטנציאל ההשתלבות הטוב ביותר של אוכלוסייה זו הוא בעיסוקים שיש בהם הבנייה ומיקוד מבחינת הדרישות ליצירתיות ולגמישות וכן אפשרות לבטא תכונות אלו בתוך שטח יחסית מוגדר ומוכר. למשל, אחריות על מתן הלוואות בבנק על-פי קריטריונים נתונים; בישול מאכלים קבועים יחסית במטבח מוכר; ניסוח טקסט חדשתי על-פי קודים קבועים יחסית וכדומה.

עוד חשוב לציין כי פעמים רבות הלימודים, ולא העבודה עצמה, הם שמהווים אתגר משמעותי עבור אנשים עם לקות ראייה או עם עיוורון. זאת בשל המרחק של מוסדות הלימוד מהפריפרייה, הקושי בניידות למוסד הלימודים ובתוך המוסד, בעיות של נגישות בחומר הלימוד, בציוד וכדומה. אף שבשנים האחרונות חלה התקדמות בהתכווננות של מוסדות לימוד (במיוחד אקדמיים; והרבה פחות של מוסדות להכשרה מקצועית) לשלב אנשים עם מוגבלויות, הרי שגם הפונקציה במוסד הלימודים האחראית על הטיפול בנושא, מתקשה פעמים רבות לתת מענה הולם לצורכיהם המתגרים יחסית של אנשים עם ליקויי ראייה. חשוב להמשיך ולהגביר את המודעות לנושא בקרב הגופים הרלוונטיים כדי לשפר את מצבה של אוכלוסייה זו במסגרות הלימודים. כמו כן, ניתן בהחלט להניח כי זמינות גבוהה יותר של למידה מקוונת תקל מאוד על אפשרויות הלמידה של אנשים עם לקות ראייה / עיוורון, גם בתחומים פחות מקובלים.

פתיחת עיסוקים נוספים בפני אנשים עם לקות ראייה או עם עיוורון יכולה להיעשות באמצעות שורה של צעדים. במחקר שבדק גורמים התורמים ליצירת הזדמנויות תעסוקה עבור אנשים עם לקות ראייה או עם עיוורון, נמצא כי הגורמים המרכזיים היו אימון מוקדם נאות וזמינות של עבודות שמתאימות עבורם. לפיכך, קיימת חשיבות גדולה לאיתור ומיקוד מוקדם של עיסוקים אשר עשויים להתאים לאוכלוסייה זו, וכן להשקעת משאבים ביצירת יותר מקומות עבודה שיהיו פתוחים בפניה (Gleitman, Kurssiya, Mitrani & Maron, 2003).

איתור עיסוקים שמתאימים לאנשים עם לקות ראייה או עם עיוורון יכול להסתייע

במידה רבה בתהליך מקדים, מעמיק ומדוקדק של **ניתוח עיסוקים**. ניתוח עיסוקים הוא נדבך חשוב בתהליך ההשמה והשילוב בעבודה של אנשים עם מוגבלויות בכלל, ואנשים עם לקות ראייה או עיוורון בפרט. זהו תהליך שיטתי ואנליטי שנועד להבין, לתאר ולמיין עיסוקים. רוב המתודולוגיות של ניתוח עיסוקים בתחום השיקום מספקות מידע מפורט על המטלות המרכזיות של העיסוק, על תנאים סביבתיים ועל מיומנויות פיזיות, קוגניטיביות ורגשיות הנדרשות עבור עובד ממוצע לשם ביצוע העיסוק. בהקשר של אוכלוסיית האנשים עם לקות ראייה או עם עיוורון, מטרתו המרכזית של התהליך היא תכנון תהליכי שיקום והתאמת עמדות עבודה עבור האדם עם המוגבלות. לשם כך, יש להגדיר את המטלות החיוניות והלא-חיוניות בעיסוק ובהתאם לכך להגדיר אלו מטלות יכול אדם לבצע, מה הוא אינו יכול לבצע, ומה יוכל לבצע בעזרת התאמות מסוימות. בניתוח עיסוקים מתייחסים לאלמנטים כגון: ציוד, דרישות פיזיות, דרישות קוגניטיביות, דרישות התנהגותיות ורגשיות; לתנאים פיזיים כמו אלרגנים, אור, חום, חשיפה לקונפליקטים, לציבור רחב וכד'; לאימון ולהכשרה הנדרשים, לדרישות בטיחות וללחצים הכרוכים בעיסוק. מובן שגם בגמר הניתוח, מתרחשים בעיסוק במשך הזמן שינויים דינמיים, המחייבים התאמות בלתי פוסקות.

בהקשר זה חשוב לציין כי רוב האנשים עם לקות ראייה או עיוורון מעוניינים להכשיר עצמם בעיסוק שיוכלו למלא באופן עצמאי ככל האפשר את מירב המטלות הכרוכות בו - החיוניות והפחות חיוניות, ושיחייב מינימום תלות באדם נוסף (Cattani, 2010), וזאת משיקולים אישיים, כלכליים ואחרים. מטבע הדברים, כאשר הם עוסקים בעיסוקים שבהם הם עצמאיים, משתפרים משמעותית סיכוייהם להשתלב בשוק העבודה ולהתפרנס בכבוד. נראה כי בהעדר קריטריון זה, כמעט ואין סביבה תעסוקתית או עיסוק כלשהו החסומים בפני השתלבותם של אנשים עם לקות ראייה או עם עיוורון. ואולם, אם המטרה היא שהאדם עם לקות הראייה או העיוורון יתפקד ללא צורך במלווה צמוד או בעזרה תכופה, הרי שהאפשרויות התעסוקתיות מצטמצמות.

2. ניתוח עיסוקים על-פי אשכולות

קיימות סביבות תעסוקתיות המכילות "אשכולות עיסוקים" דומים, ובהן יכולים אנשים עם לקות ראייה או עיוורון להשתלב ביתר קלות. לעומת זאת, סביבות תעסוקתיות אחרות מהוות אתגר משמעותי. התיאוריה של אן רוא (Roe, 1957) מחלקת את עולם

המקצועות לשמונה שדות תעסוקתיים: **אמנות, מדע, טכנולוגיה, חוץ, עסקים, ארגון, שירותים ותרבות.**

במאגר המידע של Onet ניתן לחפש עיסוקים על-פי מידת המעורבות של יכולת כזו או אחרת במטלותיהם. כאשר מחפשים עיסוקים המחייבים יכולת ראייה מסוגים שונים (לרחוק, לקרוב, ראיית עומק / צבע / זוהר), ניתן לפסול מידית תחומי עיסוק רבים כגון תעופה, שיט, נהיגה, שיטור, כבאות, כרייה, יערנות וחקלאות. עיסוקים אלו שייכים ברובם **לשדה החוץ**. שדה זה מאגד בתוכו תפקידים ועיסוקים המתרחשים בעיקרם ב"שטח" וכרוכים בניידות ובעשייה פיזית. תחום זה ייחודי מעט משום שאינו עוסק בעולם תוכן ספציפי אלא יותר בסביבה שבה מתבצע העיסוק ובאופן שבו הוא מתבצע. בשל כך, הוא מאפיין אנשים שזקוקים למגע ולקרבה לטבע. שדה זה מחייב מטבעו עבודה בשטח פתוח, בשמש, ואינו מתאים לאנשים הסובלים מסנוור (פוטופוביה). כמו כן, רבים מעיסוקים אלו מחייבים ניידות הדורשת ראייה טובה במיוחד, ולכן אינם מתאימים לאנשים עם לקות ראייה. ניתן אם כן לומר כי לעיסוקים "קלאסיים" משדה החוץ פחות מתאימים לאנשים עם לקות ראייה או עיוורון (אף שיש תיעוד לאנשים עם לקות ראייה או עם עיוורון שעובדים כחוזאים, יערנים וכדומה, ואולם חלק ניכר מן המטלות הכרוכות במילוי עיסוקם מחייב סיוע קבוע של מלווה). עם זאת, חשוב לשקול כל מקרה לגופו, וניתן בהחלט לשלב אנשים עם לקות ראייה / עיוורון בארגונים העוסקים בתחומים משדה החוץ בתפקידים רלוונטיים ועם התאמות ראויות. כך, מי שהיה בעבר האחראי על המחשוב ופיתוח היישומים במשטרת ישראל, הוא אדם עם לקות ראייה; גם במערך המוקדנים והמודיעין במשטרה ובצבא, משולבים כיום אנשים עם לקות ראייה או עיוורון בתפקידי ציתות/האזנה ועבודה מול מחשב בליווי עזרים.

כאמור לעיל, פוטנציאל ההשתלבות הוא אינדיבידואלי ותלוי גם בסוג לקות הראייה וברמתה. דוגמה לכך מצאנו בתהליך ייעוץ תעסוקתי שנערך במרכז שיקום המתמחה באנשים עם לקות ראייה / עיוורון לצעיר אנרגטי במיוחד עם אלביניזם וניסטגמוס שהביע צורך משמעותי בעבודה דינמית, במרחב פיזי ובקרבה לטבע, והגדיר צרכים אלו כמשמעותיים ביותר עבורו מבחינה תעסוקתית. לצעיר יש לקות ראייה קלה ביותר, הוא עצמאי מבחינת ניידות ותפקוד ואינו סובל מסנוור; הוא מגדל חיות מחד, רוכב מזה שנים על סוסים ועוסק בסוגים שונים של ספורט. הוא גם שווה שעות רבות בשמש בלבוש ארוך כדי להגן על עצמו. הצעיר הביע את רצונו לעסוק בטיפול בעזרת בעלי

חיים. אולם, היות שעיסוק זה מחייב יכולת נהיגה ואילו הצעיר אינו מורשה לנהוג, אפשרות זו נשללה כלא-ריאלית. לאחר תהליך ייעוץ ובירור, הגיע הצעיר להחלטה על לימודי חינוך בלתי-פורמאלי והתפתחות עתידית בתחום הרכיבה הטיפולי אשר תאפשר לו לקבל מענה לצרכים שהעלה בהתחשב במגבלת הראייה שלו. מקרה זה משמש דוגמה טובה לשילוב אנשים עם לקות ראייה גם בשדה שלכאורה חסום בפניהם, בהינתן ההתאמות והחשיבה המתאימה.

גם עיסוקים המחייבים ראייה טובה מקרוב, או כאלה המתבססים בעיקר על תפיסה חזותית וראייה מרחבית או ראיית פרטים, כדוגמת מקצועות רבים **משדות הטכנולוגיה והמדע** (מהנדס מכונות, הנדסאי בניין, עיבוד שבבי, טכנאי קירור ומיזוג אוויר, אלקטרונאי, כימאי, ביולוג, רופא או רופא שיניים וכד') עלולים להיות בעייתיים ומאתגרים עבור אנשים עם לקות ראייה ודורשים לשילובם התאמות רבות. אנשים עם לקות ראייה או עיוורון מצויים מראש בעמדת נחיתות בתחומים אלו היות שהחל בבית הספר היסודי, חומרים חזותיים אינם נגישים להם כמעט וציפיות מוריהם אינן פותחות בפניהם כלל את האפשרות להשתלב בתחומים אלו. בתכנית נסיונית שנערכה בידי NFB (National Federation of the Blind) בשיתוף NASA בבית ספר ייעודי לתלמידים עם לקות ראייה או עם עיוורון, פותחו עבור התלמידים ספרים, אביזרים ומתודולוגיות למידה בנושא החלל מונגשים ומותאמים לגילאי בית ספר יסודי ולחטיבת ביניים, אשר הוערכו כיעילים מאוד. כך שייתכן שמתן תשומת לב רבה יותר לחינוך בתחומים מדעיים וטכנולוגיים בגילאים הצעירים והשקעה רבה יותר בפיתוח עזרים וכלים מתאימים ללמידה, עשויים לפתוח אפשרויות תעסוקתיות רבות יותר בגיל המבוגר (Beck-Winchatz & Riccobono, 2015).

אמנם עיסוקים מהשדה **המדעי**, כמו מעבדות רפואית, כימיה/ביולוגיה/גנטיקה, רפואה ורפואת שיניים, סיעוד או ניתוח - מהווים אתגר משמעותי עבור אנשים עם לקות ראייה ובוודאי עבור אנשים עם עיוורון בשל הצורך בראיית פרטים ישירה בעבודה מעשית ולעתים תחת לחץ, הרי שהתחום הפרה-רפואי הוא דווקא בעל פוטנציאל חיובי עבור אנשים עם לקות ראייה / עיוורון, ואכן, עיסוקים כמו פיזיותרפיה, עיסוי, הידרותרפיה, ריפוי בעיסוק וקלינאות תקשורת הם פופולאריים יחסית בקרב אוכלוסייה זו. גם במקצועות רפואיים קיים תיעוד על מספר מקרים של רופאים, אחיות ומילדות אשר התעוורו או החלו לסבול מלקות ראייה לאחר שרכשו את מקצועם וצברו בו ניסיון, והמשיכו לעבוד בעזרת התאמות וסיוע כאלה ואחרים. בהקשר זה חשוב לציין כי בעולם

קיימים אנשים עם לקות ראייה / עיוורון רבים העוסקים במקצוע הכירורגיקה בהצלחה רבה. כירורגיקה היא מקצוע בתחום הבריאות הנוגע לאבחון, טיפול ומניעה של הפרעות במערכת השריר-שלד, ובהשפעותיהן של הפרעות אלו על הבריאות הכללית. לאחר איתור מקור הבעיה, הכירורגיקט מבצע מניפולציה עדינה ומהירה על החוליות או על המפרקים כדי להסיר מהם את הלחץ ולהשיב אותם לטווח תנועות מלא. בישראל, הכירורגיקה נחשבת לרפואה אלטרנטיבית, ובעוד שבעולם, ההכשרה בכירורגיקה דומה לזו של רופא, בישראל אין כלל הכשרה כזו, אף שקיימים בה כירורגיקטים המטפלים במרפאות ובאופן פרטי. כדי להרחיב את אופציות ההכשרה והתעסוקה, ייתכן שיש לשקול פתיחת מסלולים להכשרה בכירורגיקה עבור אוכלוסיית האנשים עם לקות ראייה / עיוורון ובכלל.

בתחום ה**טכנולוגי**, ראוי להבחין בין עיסוקים מן הרמות הגבוהות יותר, כגון הנדסת תוכנה / מדעי המחשב / מערכות מידע והנדסת חשמל, אשר בהינתן ההתאמות ההולמות הם בעלי פוטנציאל מבטיח יותר עבור אנשים עם לקות ראייה או עם עיוורון, וזאת כמובן כתלות ברמת הלקות ובסוגה וכן ברמת היכולת שלהם להפיק תועלת משימוש בעזרים טכנולוגיים; לבין עיסוקים טכנולוגיים מן הרמות הנמוכות יותר, כמו הנדסאי חשמל ואלקטרוניקה, מכונאי רכב, מסגר וכדומה, אשר מחייבים ראייה ישירה וטובה של פרטים בעבודה מעשית של תיקון ואחזקה, ופחות עבודה מול מחשב, ומטבע הדברים פחות נגישים לביצוע עצמאי של אוכלוסיית אנשים עם לקות ראייה או עיוורון. עם זאת, גם כאן, ניתוח עיסוק מדוקדק עשוי להניב תוצאות גמישות יותר, וכך, אדם עם לקות ראייה מינורית ללא רגישות לאבק ולסנוור, יכול בהחלט להשתלב בעבודות טכניות-ביצועיות פשוטות, כמו נגרות, אינסטלציה ועבודות גבס, תוך שימוש בעזרים המתאימים להגדלה ותוך התאמת עמדת עבודה ספציפית ש"תפורה למידותיו". לעומת זאת, לקות ראייה כמו אוביאטיס (דלקות עיניים כרוניות) מגבילה משמעותית את הפוטנציאל להשתלבות בעיסוקים אלו בשל הרגישות לאבק ולחלקיקים קטנים. ואולם, עבור אדם הסובל מאוביאטיס, ניתן בהחלט לשקול התאמה של עמדת עבודה ספציפית בעיבוד שבבי (CNC), תוך שימוש באמצעי הגדלה ובמשקפי מגן. התאמה כזו מחייבת בדיקה מוקדמת מול עמדת העבודה, איתור מעסיק מתאים, התייעצות עם רופא תעסוקתי ועם ממונה בטיחות בארגון, קביעת כשירות לעיסוק ובסופו של דבר הכשרה והשמה. כפי שצוין קודם, נדרש גורם אחד שייקח אחריות על תהליך כזה וכן אפשרות לתקשורת פתוחה ונוחה בין כלל הגורמים.

בשונה מעבודות טכניות בעלות אופי ביצועי יותר, תחום התכנות, למשל, עשוי להתאים בקלות רבה יותר לאנשים עם לקות ראייה / עיוורון כאשר האדם עם לקות הראייה מסוגל להשתמש בעזרים כמו תוכנות הגדלה באופן שמאפשר לו עבודה סדירה על מחשב. עבור עיוורים מוחלטים, תחומים אלו מאתגרים יותר: הם יכולים אמנם להשתמש בתוכנות הקראת מסך או במנועי דיבור, אולם אלו אינם מסוגלים להעביר מידע חזותי (כמו דיאגרמות) וגרפים, אלא רק נתונים מילוליים ומספריים. היות שכיום תחום התוכנה הולך ונהיה יותר ויותר מבוסס בעיקר על ממשק גרפי, עיוורים מוחלטים יתקשו להשתלב בו ובתחומים הנדסיים אחרים. ר' הוא עיוור מוחלט ומהנדס תוכנה העובד במגדל אור, שבמשך שנים רבות עבד בתחומי התכנות השונים בחברות הייטק. בשיחה עימו שנערכה בספטמבר 2014 הוא סיפר כי העבודה בתכנות אפשרית לאנשים עם עיוורון שיש להם זיכרון מצוין המאפשר להם לזכור בעל-פה את הקודים של הפקודות הנחוצות לתכנות. עם זאת, הוא מציין כי בשנים האחרונות, לאור העלייה המשמעותית בשפות תכנות המבוססות על ממשק גרפי, זכירה בעל-פה של הפקודות מצמצמת את שילובם של עיוורים מוחלטים בתחום התכנות לתחומים ספציפיים. עם זאת, קיימת אפשרות להשתמש בצג ברייל אשר מאפשר להעביר גם מידע חזותי ודיאגרמות, ומסקירה באינטרנט עולה כי מתכנתים רבים ברחבי העולם סבורים שהוא מועיל למדי בעבודת תכנות בסביבות מסוימות. קיימים לא מעט מתכנתים עיוורים בישראל. באופן כללי, נראה כי קיימת בהחלט אפשרות לשילוב אנשים עם לקות ראייה / עיוורון בתחומים אלו, המבטיחים מקצוע מבוקש וחופש כלכלי ניכר. עם זאת, נדרשים כמה מרכיבים להנגשת תחום המחשוב וההנדסה לאוכלוסייה זו, וביניהם, פתיחות מחשבתית של הציבור הרחב לרעיון של השתלבות אנשים עם לקות ראייה / עיוורון בעיסוקים טכנולוגיים, השקעה רבה בעזרים טכנולוגיים יקרים יחסית, כישורים גבוהים, מכוונות טכנולוגית ומוטיבציה גבוהה מצד האדם וכן פתיחות ונכונות רבה יותר של חברות ושל ארגונים לקלוט עובדים עם לקות ראייה או עם עיוורון בפרויקטים מיוחדים ובאופן פרטני, אשר יקבלו עידוד ותימרוץ ממשלתיים. באיטליה, בשנות ה-80, נעשה ניסיון מעניין במסגרת שיתוף פעולה ממשלתי עם חברות הייטק פרטיות להכשיר אנשים עם לקות ראייה / עיוורון בתכנות, שבעקבותיו, שולבו רבים מהם כמתכנתים בחברות אלו (Cattani, 2010).

תחום ה-IT הוא תחום נוסף שעשוי להתאים לאנשים עם לקויות ראייה שאינן קשות ושמהאפשרות להם לבצע גם עבודה מעשית של תיקון והרכבת מחשבים ושרתים, עבודה

של טכנאי מחשבים מתחיל. ברמות הגבוהות יותר (מנהל רשת), עשוי התחום להתאים גם לאנשים עם לקויות ראייה קשות יותר ואף עם עיוורון, היות שהתחום דורש עבודה עם המחשב בלבד, אולם לא ניתן להיכנס לתפקיד של ניהול רשת בהיעדר ניסיון קודם בתפקידים זוטרים יותר. ולכן, תחום זה עשוי להתאים לאנשים אשר רכשו ניסיון מוקדם כטכנאי מחשבים והתעוורו בשלב מאוחר יותר של חייהם. בשנים האחרונות, הולך ומתפתח התחום של פיתוח אפליקציות ומשחקי מחשב, והביקוש לו עלה משמעותית בשוק העבודה. היות שתחום זה מערב מידה רבה של אינפורמציה חזותית, הוא מתאים רק לאנשים עם לקות ראייה / עיוורון אשר ראייתם מאפשרת להם להתמודד עם מידע כזה (למשל, כאלו הסובלים מ-RP, אולם חדות הראייה שלהם טובה במיוחד).

בשדה **האמנות והבידור**, קיימות באופן עקרוני אפשרויות תעסוקה לא מבוטלות עבור אוכלוסיית היעד, בעיקר בתחומים שאינם חזותיים, כגון קדרות, פיסול, שירה, סיפור סיפורים, נגינה, משחק, כתיבה ומחול. כמו אנשים רואים, לאנשים עם לקות ראייה / עיוורון רבים נטיות אמנותיות ואסתטיות וגישה יצירתית, שהם מעוניינים לבטא בעבודתם. אולם, תחומים אלו מאופיינים מטבעם בחוסר יציבות תעסוקתית ובמידה רבה יחסית של אי-ודאות באשר ליכולת להצליח ולהתפרנס. אחד הקשיים המרכזיים שעומדים מתמודדים אנשים עם לקות ראייה / עיוורון בשוק העבודה המודרני, הוא הצורך להתמודד עם שינויים תכופים ובלתי פוסקים בדרישות העבודה וכן עם מסגרות עבודה המאופיינות בחוסר יציבות. אם בעבר היה עובד יכול להגיע למעמד של קביעות ולהמשיך בתפקידו לאורך שנים רבות, תוך שהוא זוכה להערכה על ההתמדה ועל היציבות שלו, הרי שהיום מושג הקביעות כמעט אינו קיים. ישנה עלייה משמעותית במשרות של פרילנסרים, עובדים פרויקטאליים, עובדים העוסקים ביותר מתחום אחד, וכדומה. פורמט כזה של עבודה מחייב מידה רבה של גמישות ויכולת התמודדות עם שינויים, אשר דווקא הן קשות יותר לאנשים עם לקות ראייה / עיוורון. הדבר נכון במיוחד בתחום האמנות, הבידור והתקשורת. ולפיכך, אנשים עם לקות ראייה / עיוורון רבים (כמו אנשים רואים רבים) אשר מעוניינים להבטיח את עתידם בצורה ודאית יותר, חוששים לבחור בעיסוקים אמנותיים כקריירה. דווקא תחומים כמו אמנות חזותית, גרפיקה ממוחשבת, הנדסאות מולטימדיה, צילום, עיצוב אתרים ופיתוח אפליקציות ומשחקי מחשב, הם בעלי פוטנציאל תעסוקתי יציב מעט יותר, אולם רבים מהם עשויים להציב אתגר משמעותי לאנשים עם לקות ראייה / עיוורון על רקע לקות הראייה. עם זאת, ההשתלבות במקצועות אלו תלויה בסוג הלקות וברמתה וקיימים אנשים עם לקות

ראייה / עיוורון אשר עוסקים בהם בהצלחה. למשל למגדל אור, הגיע לתהליך שיקום אדם עם לקות ראייה שעובד במשך שנים רבות כצלם עיתונות. עיסוקים נוספים אשר משיקים לתחום האמנותי ונחשבים "קלאסיים" לאנשים עם לקות ראייה / עיוורון, הם טכנאי סאונד, מכוון פסנתרים (מקצוע אשר הולך ונעלם בשנים האחרונות לאור ההתקדמות הטכנולוגית), מורה לפסנתר, תסריטאות לסוגיה וכדומה.

שדה ה**תרבות** מאגד בתוכו מקצועות ועיסוקים שעיקרם יצירה, ארגון, ניהול והעברה של ידע וערכים לקהילה ולחברה וכן מחקרים בתחום במדעי הרוח והחברה, חינוך והוראה, הדרכה, פולקלור ועוד. שדה זה מכיל עיסוקים כגון מרצה במדעי הרוח והחברה, ארכיאולוג, מורה ומחנך, פרשן פוליטי וכו'. העיסוקים משדה התרבות כרוכים בעבודה עם נתונים, רובם מילוליים, ומול אנשים, וככאלה הם עשויים להיות בהחלט מתאימים עבור אנשים עם לקות ראייה / עיוורון. אנשים עם לקות ראייה / עיוורון מסוגלים יחסית בנקל להשתלב במסלולי לימוד כגון היסטוריה, מדעי המדינה, ספרות וכדומה, השייכים לשדה זה. ואולם, בדומה לשדה האמנות, הפוטנציאל התעסוקתי של שדה זה הוא מוגבל ביותר - קיימות יחסית מעט משרות של מרצים וחוקרים באקדמיה, עורכים ספרותיים ולשוניים, אנשי תקשורת, ומידענים. המקצוע עם הפוטנציאל התעסוקתי הסביר ביותר בשדה זה, במיוחד במגזר הערבי, הוא הוראה וחינוך, ואכן רבים מאוכלוסיית האנשים עם לקות ראייה / עיוורון פונים לתחום זה.

השדות **ארגון**, **שירות ועסקים** הם השדות עם הפוטנציאל הברור והמתבקש ביותר להשתלבות תעסוקתית של אנשים עם לקות ראייה / עיוורון. שלושתם מבוססים בעיקר על עבודה עם נתונים-מילוליים או מספריים ועם אנשים.

שדה ה**ארגון** מאגד בתוכו מקצועות ועיסוקים שעיקרם התוויית תהליכי עבודה, תיאום פעולות ופיקוח ובקרה על ביצוען במטרה להניע ארגונים וקבוצות להשגת יעדיהם. שדה זה מכיל עיסוקים כגון ראיית חשבון, משאבי אנוש, ניהול מחסן, אדמיניסטרציה ומזכירות. בהינתן התאמות טכנולוגיות ומיומנות טובה בשימוש בהם שתאפשר עבודה יעילה, תחום זה פותח אפשרויות תעסוקתיות רבות בפני אנשים עם לקות ראייה / עיוורון. ואולם, גם בתחום הארגון, שהוא לכאורה נגיש יותר לאנשים עם לקות ראייה / עיוורון, יש משמעות רבה לניתוח עיסוק מדוקדק ולהתייחסות ספציפית לסוג הלקות ולהשלכותיה. כך, למשל, בעוד שאדם עם לקות ראייה או עם עיוורון המתמודד עם ירידה בחדות הראייה יכול להיעזר בתוכנת הגדלה כדי לבצע באורח סביר עבודה

הדורשת סריקה של נתונים במחשב, כמו הנהלת חשבונות, אחר המתמודד עם צמצום של שדה הראייה עלול לבצע סריקה כזו, גם בהינתן תוכנת הגדלה, באורח איטי כל כך עד שתפקודו יהפוך לבלתי יעיל.

שדה ה**עסקים** מאגד בתוכו מקצועות ועיסוקים שעיקרם תכנון, ייזום, תפעול, מימון, ציוד, גיוס משאבים ועוד מגוון פעילויות שמטרתן היא לספק שירותים, סחורות או טובין אחרים לקהלי יעד שונים, תוך מכוונות ליעדים עסקיים וכלכליים. שדה זה מכיל עיסוקים כגון כלכלה, מכירות ושיווק, משפטים, יזמות עסקית עצמאית וכדומה. בשנים האחרונות, מושם בתחום השיקום של אנשים עם מוגבלויות בכלל ואנשים עם לקות ראייה / עיוורון בפרט דגש משמעותי על עידוד ומתן כלים לפתיחת עסק עצמאי. לצד הסיכונים, האתגרים וחוסר היציבות הכרוכים בעבודה כעצמאי, עבודה עצמאית מאפשרת הזדמנות וחופש תעסוקתי שלעתים עבודה כשכיר לא תאפשר. יש לציין כי בישראל תחום זה הוא בחיתוליו, ויש לשקול לפתח אותו.

שדה ה**שירות** מאגד בתוכו מקצועות ועיסוקים שעיקרם מתן שירות וניהול שירות בתחומים מגוונים ושונים לקהלים מגוונים מתוך מטרה לסייע להם להשיג את מטרותיהם. אופי השירות נע בין מתן שירות ברמה אישית ורגשית (בתחומי הטיפול והיעוץ האישיים) ובין מתן שירות אינסטרומנטלי (כנציג/ת שירות לקוחות או כדייל/ת שירות של חברה). הוא מכיל עיסוקים כגון פסיכולוגיה, עבודה סוציאלית, שירות לקוחות, דיילות. תחום זה מעמת פחות את האנשים עם לקות ראייה / עיוורון עם מגבלות הראייה שלהם בעבודה היומיומית, ובתוספת עזרים טכנולוגיים, מאפשר להם לתפקד באופן עצמאי מאוד. עם זאת, יש לזכור כי כמו שלא לכל האנשים הרואים מכוונות טיפולית ושירותית, כך גם לאנשים עם לקות ראייה / עיוורון. כמו כן, עבודה כעובד/ת סוציאלית/ת כרוכה בהרבה ניידות בשל הצורך בביקורי בית ובנסיעות למסגרות שונות, ועבודה בפסיכולוגיה כרוכה לא פעם בביצוע אבחונים, המערבים חלק חזותי שאינו מוגש לאנשים עם לקות ראייה / עיוורון. לפיכך, תחום זה אינו מתאים לכולם ומחייב גם הוא תהליך מדוקדק ומעמיק של ניתוח עיסוק.

לסיכום נושא התאמת עיסוקים לאנשים עם לקות ראייה / עיוורון, ניתן לומר כי אין אפשרות לקבוע מראש התאמה של עיסוק לאנשים עם לקות ראייה / עיוורון או ליצור "רשימת עיסוקים" המתאימים לאנשים עם לקות ראייה / עיוורון. קיימים עיסוקים ותחומי עיסוק רבים אשר יכולים לאפשר שילוב אנשים עם לקות ראייה / עיוורון, אך כדי להנגישם נדרשים חשיבה יצירתית, פתיחות מחשבתית, נכונות והשקעת זמן

ומחשבה. לעומת זאת, קיימים עיסוקים אשר נתפסים באופן סטריאוטיפי כמתאימים לאוכלוסיית היעד, אבל למעשה עשויים להציב בפני האדם הסובל מלקות ראייה קשיים בלתי צפויים. לפיכך, חיוני כי כל מקרה ייבחן לגופו באופן מעמיק ומדוקדק. על התהליך לכלול ראשית אבחון מדוקדק של יכולות האדם, אישיותו, נטיותיו המקצועיות, לצד הערכה מדויקת של מצב הלקות שלו ואופייה, אבחון מיומנותו בשימוש בעזרים טכנולוגיים ויכולת הניידות שלו. לאחר מכן, נדרש חיבור של כלל ממצאי האבחון לניתוח עיסוק ספציפי ומדוקדק, שיאפיין את דרישות העיסוק, ייקח בחשבון מראש את השימוש בעזרים וכן התאמה של עמדת העבודה לצרכיו של האדם הספציפי. בדרך זו, ייפתחו בפניהם עיסוקים רבים ומגוונים יותר, ויאפשרו להם לבטא את עצמם ולהשתלב בשוק העבודה באורח פרודוקטיבי.

המלצות

1. הטמעת תהליך סטנדרטי של ניתוח עיסוקים כחלק מתהליך ההשמה של אנשים עם מוגבלויות, והקניית כלים ישימים לצוות השיקומי המקצועי לשם ביצוע תהליך כזה;
2. הכשרת הצוות וכל הגורמים המעורבים בתהליך השיקום של אנשים עם לקות ראייה / עיוורון בנושא ניתוח עיסוקים ועזרים טכנולוגיים;
3. שילוב מרפאים בעיסוק או בעלי מקצוע אחרים עם ידע ספציפי בתחום לקויות ראייה ועיוורון וכן שילוב עזרים והתאמות בתהליך קביעת הכשירות של אנשים עם לקות זו לעסוק בעיסוקים שונים;
4. עידוד ותמרוץ מעסיקים להעסקת אנשים עם לקות ראייה / עיוורון במקומות עבודה, ויצירה יזומה של עיסוקים המתאימים לאוכלוסייה זו באמצעות שיתופי פעולה בין המדינה לבין חברות וארגונים פרטיים;
5. בניית תכניות לשימור עובדים קיימים בארגונים ציבוריים ופרטיים אשר התעווררו או החלו להתמודד עם לקות ראייה לאחר שרכשו את מקצועם, ושימוש בהם כמקור ידע ותמיכה עבור אנשים עם לקות ראייה / עיוורון ועבור המעסיקים;
6. הטמעת חינוך טכנולוגי-מדעי והדרכה על עזרים טכנולוגיים כבר בשלבים מוקדמים של הלימודים בבית הספר כדי לאפשר חקירה והתנסות ולפתוח אפשרויות תעסוקתיות רבות יותר בעתיד;
7. פתיחת מסלולי לימוד מקוונים ושקילת האפשרות לפתיחת מסלול הכשרה לכירופרקטיקה עבור אנשים עם לקות ראייה / עיוורון;
8. בניית מאגר ממוחשב של ניתוחי עיסוקים גנריים בעברית לשימוש מרכזי שיקום וגורמים אחרים הקשורים לתעסוקת אנשים עם מוגבלויות בכלל ואנשים עם לקות ראייה / עיוורון בפרט;
9. במסגרת תכנית השיקום התעסוקתי, בניית תכנית תמיכה ומתן תמיכה וכלים למשתקמים שנמצאו בעלי פוטנציאל לפתיחת עסק עצמאי.

רשימת מקורות

- גורן, י' (2010, 17 נובמבר). עיוור מלידה השתלב ביחידת 8200 היוקרתית. **NRG מעריב**. אוחרזר מתוך <http://www.nrg.co.il/online/1/ART2/179/050.html>
- הספריה המרכזית לעיוורים ולבעלי לקויות קריאה: <https://www.clfb.org.il/heb/about-us/officials/senior-staff>
- סמית, ח' וסמית, ר' (1996). **מסמך עבודה של השירות לעיוור במשרד העבודה והרווחה: דו"ח בדיקת צורכי האדם העיוור בישראל**.
- ספיר-ויץ, כ' (2011, 5 יוני). דרך עיניהם: לקויי ראייה מנצחים את המגבלות. **NRG מעריב**. אוחרזר מתוך <http://www.nrg.co.il/online/1/ART2/247/612.html>
- פרוטוקול דיון שולחן עגול בנושא הצעה לפרופסיה חדשה: מורשי נגישות לתעסוקה (6 ביולי 2015)**

- Beck-Winchatz, B., & Riccobono, M. (2008). Advancing participation of blind students in science, technology, engineering and math. *Advance in Space Research, 42*(11), 1855-1858.
- Bell, E. (2010). Competitive employment for consumers who are legally blind: A 10 years retrospective study. *Journal of Rehabilitation Research and Development, 47*(2), 16-109.
- Cattai, R. (2010). The employment of blind and partially-sighted persons in Italy: A challenging issue in a changing economy and society. *Journal of rehabilitation Research and Development 47*(2), 109-116.
- Gleitman, I., Kurssiya, Y., Miterani, R., & Maron, O. (2003). Working Paper for the Service for the Blind. Ministry of Social Affaires, the State of Israel.
- Lehman, Y., & Ribak, J. (1997). The need for consistent for impairment and practice. *Education and Practice, (3-4)*, 273-276.
- Roe, A. (1957). Early determinants of vocational choice. *Journal of Counseling Psychology, 4*(3), 212-217.
- Walhof, R. (1985). The blind in medical professions. *Future Reflections, 4*(3).
- Wolffe, K. E., & Spungin, S. J. (2002). A glance at worldwide employment of people with visual impairment. *Journal of Visual Impairment & Blindness, 96*, 245-254.

The Voice of Blind and Partially Sighted in Europe:

[http://www.euroblind.org/about-ebu/ebu-employment-website/
blind-and-partially-sighted-people/science---research---engineering---
information-technology](http://www.euroblind.org/about-ebu/ebu-employment-website/blind-and-partially-sighted-people/science---research---engineering---information-technology).

Humanity - Postmodernism and Blindness: From Conforming to Creating:

[http://www.humanity.org.uk/articles/blindness-visual-impairment/
postmodernism-blindness/employment](http://www.humanity.org.uk/articles/blindness-visual-impairment/postmodernism-blindness/employment)

פרק 3: תכניות שיקום תעסוקתי לאנשים עם לקות

ראייה / עיוורון

רקע

לאור המקום המרכזי של העבודה בעולם המודרני, גם שירותי השיקום לאנשים עם לקות ראייה / עיוורון הפכו עם השנים מכוונים מאוד לשילוב בעבודה (Gleitman, Kurssiya, Mitrani & Maron, 2003). לפיכך, אך טבעי הוא שקיימות תכניות לשיקום אנשים עם לקות ראייה / עיוורון בדגש תעסוקתי ברמות ובצורות שונות בכל העולם - הן באירופה ובארה"ב והן במזרח הרחוק, באפריקה ובמזרח התיכון. מסקירה מקיפה ברשת של סוגי השירותים השונים המוצעים בעולם למבוגרים עם לקויות ראייה או עם עיוורון, נמצא כי קיימים ארבעה סוגי שירותים מרכזיים הקשורים לשיקום תעסוקתי:

1. מוסדות שיקום ממשלתיים;
2. מרכזי שיקום פרטיים או כאלה הפועלים באופן פרטי ובשיתוף המדינה או בשיתוף מוסד חינוכי או רפואי כלשהו;
3. מפעלים מוגנים;
4. ארגונים לעזרה עצמית וקבוצות תמיכה של אנשים עם לקות ראייה / עיוורון. מסקירה ברשת של תכניות השיקום המוצעות במרכזי שיקום בעולם, עולה כי רובם הגדול מציעים תכניות דומות בעיקרן, המכילות בין השאר וריאציות שונות של שירותים כגון:

1. הערכת מצב הראייה ואופי הלקות ושירותים לשיפור ראייה ירודה;
2. הקניית מיומנויות ניידות ותפקודי חיים עצמאיים;
3. לימוד קריאה, כתיבה והדפסה - בברייל;
4. מיומנויות שימוש במחשב ובעזרים טכנולוגיים;
5. הערכה/אבחון של הפרט בהקשר הלימודי והתעסוקתי, שאיפות ותחומי עניין, הסתגלות פסיכולוגית ומיומנויות בינאישיות, כבסיס חיוני לבניית תכנית שיקום תעסוקתית עתידית;
6. תמיכה פסיכוסוציאלית אישית ו/או קבוצתית;
7. אימון והכשרה לעולם העבודה הכוללים חיבור לעולם זה ומתן ידע עליו וכן

הקניית מיומנויות אישיות ובינאישיות הנחוצות לתפקוד אפקטיבי בו (כגון הרגלי עבודה, תקשורת עם מעסיקים ועמיתים, הופעה וטיפוח, הצגה עצמית נכונה, מיומנויות חיפוש עבודה ועוד). חלק מהמרכזים משלבים בתהליך ההכנה לעבודה התנסות מעשית והשתלבות בתעסוקה בקהילה; חלקם גם מציעים תכניות של אימון מקצועי וחיפוש לסיפורי הצלחה מאוכלוסיית האנשים עם לקות ראייה / עיוורון.

8. שירותי השמה וסיוע במציאת עבודה וכן ליווי בהכשרה או בעבודה; כמו כן,

מוסדות רבים מציעים גם תכניות של עידוד ותמיכה ביזמויות עצמאיות;

9. הכשרות מקצועיות בתחומים כגון: אריגת סלים, רפדות, חשמל, חקלאות, תכנות

מחשבים ועוד. כך, למשל, גם בתכניות שיקום לאנשים עם לקות ראייה / עיוורון ביפן ובנפאל מתמקדים בהקניית כישורי חיים ושיקום תעסוקתי בהתאם לנטיות ולכישורים של האדם וכן לסוגי התעסוקה בהן מתמחה המשפחה והמהוות אופציה זמינה להשתלבות עבור בן המשפחה עם לקות הראייה או העיוורון בקרב המשפחה (בנפאל - חקלאות לסוגיה, מסחר, אריגה, קדרות וכו'; וביפן - עיסוי, אקופונטרה, מוזיקה יפנית מסורתית וכדומה).

ההבדלים בין תכניות השיקום השונות נובעים מגישות שונות, מניואנסים ומהדגשים המושמים על המרכיבים השונים בתהליכי השיקום של אנשים עם לקות ראייה / עיוורון.

1. סקירת פרויקטים, תכניות וגישות לשיקום תעסוקתי של אנשים עם לקויות ראייה

/ עיוורון

מביקור במרכזי שיקום בארה"ב - קולורדו ולואיזיאנה - ומשיחות עם צוות העובדים השיקומיים שם (יולי 2014), עולה כי במרכזי השיקום של ה-NFB (ארגון רדיקלי של עיוורים למען עיוורים המתייחס למגבלה כאל מאפיין שולי ודוגל בתפיסה כי החברה אינה אמורה להתאים עצמה לאדם עם העיוורון אלא האדם עם העיוורון נדרש להתאים עצמו לסביבה. הארגון עוסק בפיתוח שיטות שיקום חדשניות, לא-פטרוניות המדגישות עצמאות וביטוי עצמי, ועוסק בשינוי תודעה ציבורית באמצעות לובי וחקיקה), מתנהל תהליך השיקום התעסוקתי לאנשים עם לקות ראייה / עיוורון על-פי גישת ה-Structured Discovery Approach - גישת הגילוי המובנה. זוהי מתודולוגיה ייעודית לשיקום אנשים עם עיוורון. מתודולוגיה זו, שנולדה מתוך ידע, חוויות, ואמונות של אנשים עם לקות ראייה

/ עיוורון שהגיעו לתפקוד עצמאי ולהצלחה, משמשת כוח מניע מאחורי אימוני שיקום עדכניים בעולם. הדרכה בגישה זו מסתמכת במידה רבה על חקירה סוקרטית (כלומר, הצגת שאלות אסטרטגיות המנחות את הלומד בפתרון הבעיה) ועל מודלינג של מנטורים עם לקות ראייה או עם עיוורון שמטרתו לשפר את תפיסת המסוגלות העצמית (Self-Efficacy) (Bandura, 1977) של מקבלי השירות בהתמודדות עצמאית בתחומי חיים שונים. אסטרטגיות הוראה אלו משמשות בכל קטגוריות ההתאמה, כגון ניידות, שימוש במקל, אוריינות ברייל, הכשרת ניהול הבית, טכנולוגיות מותאמות ופעילויות אחרות הקשורות להתמודדות עם עיוורון או עם לקות ראייה. במרכזים הפועלים על-פי גישה זו, תהליך השיקום התעסוקתי לאנשים עם לקות ראייה / עיוורון מתמקד בביסוס מיומנותם בכל התפקודים הנחוצים להם ובתקופה מרוכזת אחת כדי למנוע את הצורך לחזור לשיקום בשל החמרה במצב הראייה. חזרה כזו לשיקום קשורה לתוצאות פחות טובות בשיקום ובהשתלבות בעבודה. הספרות המחקרית מראה כי מקבלי שירות שעברו את השיקום התעסוקתי שלהם במרכזים הפועלים על-פי גישה זו, הגיעו לשיעורי העסקה גבוהים יותר וכן הרוויחו יותר מאשר אלו שעברו את השיקום שלהם במסגרות הפועלות על-פי גישות אחרות (Bell & Mino, 2013). במרכזים אלו, היעד הוא להכין את כל המשתקמים לעיוורון מוחלט ללא קשר למצב ראייתם כיום ולשרידי הראייה הקיימים. לפיכך, ההכשרה לכל אורכה מתבצעת עם כיסוי עיניים ובדרך זו מאפשרת התנסות במטלות מורכבות ביותר, תחת לחץ זמן ועם צורך לעמוד במבחני סיום כדוגמת הקלדת 25-30 מילים בדקה בדיוק של 90 אחוז ומעלה, או הספק של 60 מילים בדקה בקריאה בברייל. מטלות אחרות כוללות למשל הכנת ארוחה בת כמה מנות למספר רב של משתתפים, הכנת מצגת, פרויקט גמר בסדנת נגרות וכדומה. ישנה הקפדה משמעותית על העמידה בזמנים בעת תהליך ההכשרה במחשבים, וזאת על סמך העולה ממחקרים רבים ומהניסיון בשטח כי תפקוד זריז ויעיל בשימוש במחשב הוא קריטי להצלחת אנשים עם לקות ראייה / עיוורון בעבודה. הדגש הוא על עידוד המשתקמים להתמודדות עצמאית וללמידה מתוך טעויות, תוך חיזוק תחושת המסוגלות העצמית ומתן כלים להתמודדות עצמאית גם במצבים חדשים ולא מוכרים.

יישום שיטת שיקום קיצונית כזו במרכז שיקום בישראל מוטל בספק בשל המיעוט היחסי של מרכזי השיקום לאוכלוסייה זו בישראל ובשל המגוון הקטן שלהם בהשוואה למצב בארה"ב. עם זאת, נראה כי עדיין יש מקום לשקול שילוב אלמנטים מסוימים מהגישה השיקומית שתוארה בתכניות השיקום של המרכזים הקיימים. זאת במיוחד

לאור התוצאות של מחקרים רבים (Golub, 2006), המצביעות על היכולת של עובד עם לקות ראייה / עיוורון לפתור בעיות טכנולוגיות ואחרות, לאלתר ולהיות תמיד עם "תכנית גיבוי", יכולת שמעסיקים רבים ציינו כגורם מפתח להצלחת אדם עם לקות ראייה / עיוורון בעבודה. לפיכך, נראה כי חיוני ליישם חלק מן התפיסות הללו בפיתוח גישה שיקומית שתתמקד בהקניית אסטרטגיות לפתרון בעיות וללמידה עצמאית למקבלי השירות וכן בבניית יעדי הכשרה המחייבים התמודדות מאתגרת יותר, מלחיצה ואוטנטית, שתכין אותם באורח יעיל יותר לעולם העבודה המודרני.

מחקר אחר שבדק את תרומתם של משתנים שונים להעסקה ולאיכות החיים של אנשים עם לקות ראייה / עיוורון מבוגרים בגיל העבודה, מצא כי תכניות של שיקום תעסוקתי המספקות מתן כלים לקידום עצמי (self-advocate) של המועסק בתהליך חיפוש העבודה ובמקום העבודה, תורמות משמעותית להצלחתם של מקבלי השירות (Ponchillilia, Lee & Mooree, 1999). בהתאם לכך, כדי לעודד השתלבות ועבודה יעילה במקום העבודה, על האנשים עם לקויות ראייה / עיוורון לדעת כיצד לבקש ולדרוש התאמות, סיוע ובכלל לדעת כיצד להתנהל בצורה נכונה עם המעסיקים והעמיתים. מחקר נוסף שהתמקד בגורמים הקשורים במעסיקים של אנשים עם לקות ראייה / עיוורון (Golub, 2006), תמך בכך ופירט כי מעסיקים ציינו כי גורם מפתח להצלחת השתלבותם של אנשים מקרב אוכלוסייה זו בעבודה הוא היכולת שלהם לפתח "גאוות יחידה" ולהוות "שגרירים" ללקות שלהם. גם Lauri Dishman, מנהלת שירותי ייעוץ באחד מארגוני התמיכה באנשים עם לקות ראייה / עיוורון, מציינת במצגת¹¹ בנושא ייעוץ קריירה למקבלי שירות המתמודדים עם לקויות ראייה / עיוורון (2015), כי קבלת המגבלה של הפרט והשריית תחושה נוחה בגינה על הסובבים, היא קריטית להשתלבות יעילה של אנשים עם לקות ראייה / עיוורון בעבודה. לפיכך, חשוב לעודד אנשים עם לקות ראייה / עיוורון בתהליכי שיקום תעסוקתי להיחשף למה שקורה בעולם העבודה באמצעות התקשורת וכן למודלים מצליחים שונים של אנשים עם לקות ראייה / עיוורון. כמו כן, חשוב לדרבן אותם להרחיב את הרשתות החברתיות ואת מעגלי התקשורת שלהם, ללמוד לבסס תקשורת פותחה עם עמיתים ולהתמודד בתהליך השיקום עם סימולציות שידמו קונפליקטים תעסוקתיים שונים סביב המגבלה. באופן כללי, ניתן לומר כי הממצאים תומכים מאוד בכך שתהליך השיקום בכלל ותהליך ההכנה לעבודה בפרט של אנשים עם לקות ראייה / עיוורון יכללו אלמנטים כאלו.

¹¹ <http://docslide.us/documents/career-counseling-for-clients-who-are-blind-or-visually-impaired-lauri-dishman.html>

קרן וולף, העוסקת בשיקום תעסוקתי של אנשים עם לקות ראייה / עיוורון מבוגרים וילדים והמפתחת של פרויקט השיקום התעסוקתי "Asphiro" אשר מיועד לעידוד אנשים עם לקות ראייה / עיוורון לפתח קריירה, מונה כמה קריטריונים שהיא מגדירה כחיוניים להצלחתם בתעסוקה עתידית (וולף, 2014), ובהם היא מדגישה מאוד בפרסומיה השונים את המרכיב של יצירת רשתות וקשרים חברתיים ופיתוח מיומנויות חברתיות. וולף גורסת כי השילוב של מרכיב זה בתהליך השיקום והאימון התעסוקתי לאנשים עם לקות ראייה / עיוורון הוא קריטי להשתלבות מוצלחת שלהם בעבודה. ואכן, קיימים מחקרים נוספים המצביעים על קשר חזק בין יכולות חברתיות להצלחה תעסוקתית אצל אנשים עם לקות ראייה / עיוורון, יותר מאשר משתנים אחרים כגון מאפיינים דמוגרפיים או השכלה (McDonall & Crudden, 2009).

גורם משמעותי נוסף בתהליך השיקום לפי וולף הוא ציפיות ההורים ואמונתם במסוגלות ובפוטנציאל של המשתקם. בשל כך, היא מדגישה מאוד את החיוניות של עבודה עם בני המשפחה בתהליך וטוענת כי עבודה עם המשפחה היא קריטית להצלחת תהליך השיקום. בפרויקט זה, וולף מקדישה חלק משמעותי, מובנה ומוגדר מהפעילויות לעבודה עם המשפחה בהיבטים שונים. גישה זו רואה בתהליך השיקום תהליך רחב, שאינו מבודד את מקבל השירות מסביבתו ואינו מנותק ממנה, אלא נתרם וניזון ממנה. בהמשך לכך, חשוב לציין, כי בשנים האחרונות, עם עלייתן של תיאוריות של גיוון חברתי והתחזקותן של התנועות לשוויון חברתי, סולידאריות חברתית ומניעת אפליה, גם הפרקטיקה השיקומית החלה לעודד יותר ויותר את שילובם של אוכלוסיית מקבלי השירות בתהליכי שיקום בקהילה. כך למשל, במרכזי שיקום רבים בארה"ב כגון קרול סנטר, הלן קלר, פרקינס - מקיימים שיתופי פעולה עם הקהילה, כגון גינה קהילתית, או מייצרים שיתוף עם מרכזים אקדמיים של האוכלוסייה הכללית בהכשרות מקצועיות ובלימודים אקדמיים ייעודיים לאנשים עם לקות ראייה / עיוורון. כמו כן, קיימים פרויקטים של דירות לווין בקהילה עבור אנשים עם לקות ראייה / עיוורון בשלבים שונים של תהליך השיקום, המעלות את הפוטנציאל להשתלבותם בחברה גם מבחינת דיור. ייחודית בהקשר זה היא נורבגיה, אשר הביאה את השילוב בקהילה לנקודת המקסימום בכך שביטלה לחלוטין את מרכזי השיקום לאנשים עם לקות ראייה / עיוורון. בעבר, היה באוסלו מרכז להכשרה מקצועית לאנשים עם לקות ראייה / עיוורון, בתחילת המאה ה-20 אימצו הרשויות הנורבגיות גישה הדוגלת בשילוב מוחלט של אנשים עם מוגבלויות בקהילה. הדבר הוביל לשינוי הדרגתי אך בקנה מידה רחב של

ההכשרה המקצועית הניתנת לאנשים עם לקות ראייה / עיוורון. במקום שילובם במרכזי שיקום ייעודיים, אנשים עם לקות ראייה / עיוורון בנורבגיה מקבלים הכשרה מקצועית בבתי ספר ובמוסדות רגילים, תוך קבלת התמיכה וההתאמות הנחוצות. מרכז השיקום הוסב, ומתפקד כיום כמרכז משאבים, תמיכה ומתן קורסים ייעוציים וקצרי-טווח האמורים לספק צרכים ייעודיים וספציפיים באופן קצר טווח בלבד. שילוב בקהילה של אוכלוסיית מקבלי השירות המתמודדים עם לקויות ראייה או עם עיוורון עשוי לתרום לשני הצדדים ולסייע מאוד לחשיפה, להסתגלות וליצירת קשרים של מקבלי השירות עם הקהילה כבר בשלב השיקום. שילובם של אנשים עם לקות ראייה / עיוורון בקהילה בעת תהליכי השיקום הינו גורם שראוי לשקול כיצד לשלבו בתהליכי שיקום תעסוקתי בישראל.

2. הצעה למודל עבודה חדש בשיקום תעסוקתי של אנשים עם לקויות ראייה / עיוורון

בשנים האחרונות, במקביל לשינוי בהתייחסות לייעוץ לתעסוקה ולקריירה בכלל, מתגבש שינוי גם בתפיסה של שיקום תעסוקתי לאוכלוסיות עם מוגבלויות שונות. התיאוריה של Super (1980) באשר לרב-שלביות של הקריירה מספקת מסגרת תיאורטית לייעוץ קריירה בגישה ההתפתחותית גם בהקשר השיקומי (Rumrill & Roessler, 1999). על-פי המודל של Super, התפתחות קריירה של מבוגר כוללת חמישה שלבים, ומתנהלת כתהליך זורם המתמשך לאורך החיים, ובו נקודות ציון וצמתים משמעותיים המתרחשים כאשר חלים שינויים במשאבים, בסדרי העדיפויות, במוטיבציות וביכולותיו של הפרט לבצע מטלות קריירה שונות. בהתאם לפרדיגמה זו, על הצוות המקצועי העוסק בשיקום תעסוקתי גם להתאים את עצמו לשינויים בשוק העבודה וגם לגבש תכניות שיקום תעסוקתיות עם אלמנטים חדשים ורלוונטיים המתאימות לעידן החדש. המודל מכתוב תפיסה תעסוקתית-שיקומית תהליכית, ארוכת טווח ורציפה מתוך ראייה התפתחותית וממושכת (למעשה כזו שאינה נגמרת), החל בביסוס אוריינטציה תעסוקתית בגיל הילדות, עבור לסוגיות לימודיות ותעסוקתיות בגילאי העבודה, וכלה בהתייחסות לסוגיות של פנאי עם הפרישה לפנסיה ואחריה.

על-פי המודל של Super, תהליך בניית הקריירה מתחיל בשלבים המוקדמים של הילדות ובגילאי בית הספר, עם מיצויו של שלב החקירה (exploration) שבמהלכו הפרט מתנסה ומשווה בין אופציות תעסוקתיות שונות ומגוונות מבחינת המענה שלהן

לצרכים שלו (שם, 1999). אחת הבעיות המרכזיות שעמה מתמודדים ילדים עם לקויות ראייה או עם עיוורון היא היעדרה של התנסות מעשית-תעסוקתית בשלבים המוקדמים של חייהם (חבושה, 1999). בעוד שצעירים רואים צוברים התנסויות תעסוקתיות כגון מטלות בבית, התנדבות בבית הספר, עבודות בחופשות הקיץ, פעילויות בתנועות נוער וכולי הרבה לפני שהם מתחילים לעבוד באופן רשמי, הרי שאנשים עם לקות ראייה / עיוורון מוגבלים פעמים רבות בהיבטים אלו ולעתים אינם זוכים לעידוד המשפחה להתמודד אפילו עם מטלות בבית ובסביבתם הקרובה בשל הגנת יתר (Papadopoulos, Koustriava, Caralampidou & Gerapostoulo, 2013). קרן וולף, שכאמור פיתחה פרויקט ייחודי להכנת ילדים ונוער עם לקויות ראייה או עם עיוורון לחיים שלאחר סיום בית הספר, טוענת כי חשיפה מוקדמת של ילדים עם לקויות ראייה או עם עיוורון להתנסויות החל בגילאי בית הספר היסודי, מסייעת להם לצבור ניסיון וביטחון עצמי, אשר יסיעו להם בהמשך להשתלב בעבודה. לפיכך, כדי לקדם בגרות תהליכי שיקום והתפתחות תעסוקתיים יעילים, חיוני ליצור כבר בגילאי הילדות תשתיות אפקטיביות ולאפשר התנסויות תעסוקתיות וחשיפה למודלים תעסוקתיים לילדים עם לקויות ראייה או עם עיוורון, כחלק מתכנית הלימודים.

בהמשך, עם פנייתו של צעיר בוגר עם לקות ראייה או עם עיוורון לקבלת הכרה בנכות ולקבלת שירותי שיקום תעסוקתיים, חשוב כי יימשך הרצף הטיפולי-שיקומי מכוון העבודה. מחקר שבדק את הקשר בין שירותי השיקום התעסוקתיים לבין תוצאות העסקתם של אנשים עם לקות ראייה / עיוורון בארה"ב, הצביע על התרומה הרבה שהייתה לבנייה של רצף כזה, החל בשלב האבחון הרפואי בידי הרופא והאופטומטריסט ועד לשלב ההשמה (Dutta, Gervey, Fong & Ditchman, 2008).

המודל שמציעים Rumrill & Roessler (1999). מצביע על השינוי שצריך לחול בתפקיד היועץ, במהלכו של תהליך השיקום התעסוקתי, ממי שמסייע לבחירה לימודית ותעסוקתית חד-פעמית, למי שמסייע בהקניית כלים לחשיבה על התפתחות ותכנון קריירה כתהליך ארוך טווח הכולל לאורכו בחירות בתפקידים שונים וזוויות מקצועיות שונות. כך, מטרת הייעוץ אמורה להיות לא רק לספק למקבלי השירות את נקודת הפתיחה התעסוקתית, אלא להקנות להם כלים לפיתוח ולתכנון הקריירה ולקבלה **עצמאית** של בחירות תעסוקתיות ולימודיות בשלבי החיים השונים, תוך הענקת מידע ותמיכה לאורך הדרך.

המודל (שם, 1999) מצביע על הליקויים של שירותי השיקום התעסוקתי הקיימים כיום

ביכולת שלהם לתת מענה בשלבים המתקדמים יותר של הקריירה - שלב הביסוס / מיסוד (establishment) ושלב השימור / תחזוקה (maintenance). שלב המיסוד מאופיין בשמירה על היציבות המקצועית ובהתקדמות בתפקיד או בתחום שהאדם הוכשר לו. על-פי Dix & Savikas (1995), שלב זה מכיל אלמנטים כגון הגעה לסיפוק מקצועי, יצירת תקשורת אפקטיבית עם עמיתים וממונים, רכישת הרגלי עבודה יעילים, קידום בעבודה ויצירת תכניות קריירה המשכיות. מחקרים רבים (למשל, Rumrill, Roessler, Longdoen & Schuyler, 1998) מוכיחים כי זהו השלב החשוב והמאתגר ביותר עבור אנשים עם מוגבלות, שכן רבים מהם מתקשים לשמור על עבודתם ונושרים ממנה בחצי שנה עד שנה הראשונה לעבודתם. מסתבר כי דווקא בשלב קריטי זה, אף שבאופן פורמלי יועצי הקריירה השיקומיים ושירותי השיקום האחרים אמורים להיות כתובת ליעוץ ולליווי האדם בתקופה זו, הרי שבפועל הם כמעט שאינם מעורבים, ולכן אינם מציעים סיוע בהתמודדויות השונות ששלב זה מזמן. בשלב השימור / התחזוקה (Maintenance) נדרשת מהעובד התמודדות יעילה עם לחצים ועם אתגרים תוך כדי עבודה, כגון אפליה, קונפליקטים עם עמיתים ועם ממונים, הכשרות חדשות וכולי, כדי להישאר ולהתקדם בעבודה הנבחרת. מחקר שבדק באופן ספציפי אוכלוסייה של אנשים מועסקים המתמודדים עם עיוורון או עם לקויות ראייה מצא כי רבים מהם ציינו כי לצורך שימור והמשכיות בעבודתם הם נזקקו לסיוע במציאת ההתאמות הנחוצות להם בהתנהלותם המקצועית היומיומית וכי המערכת השיקומית חיונית מאוד בהקשר זה. ניתן אם כך להסיק כי שירותים המספקים מעקב, ליווי ויעוץ פוסט-השמה, שכיום אינם מפותחים במיוחד, הם דווקא חיוניים.

בשלבים מתקדמים יותר של הקריירה, עם הפרישה מהעבודה, חשוב להקפיד על מתן ייעוץ וליווי בהקשר של פעילויות פנאי והתנדבות לאוכלוסייה המבוגרת של האנשים עם לקות ראייה / עיוורון, ולהמשיך את הרצף התעסוקתי-שיקומי. ניתן למשל לגייס קשישים עם לקות כזו לטובת פרויקטים של ליווי, תמיכה ומודלינג/מנטורינג לצעירים, לטובת כל הצדדים.

לסיכום, יישום חלק מן הדגשים המושגים בתכניות השיקום ובפרויקטים שונים בעולם שרלוונטיים לישראל, לצד אימוץ תפיסה עדכנית יותר של קריירה והסתכלות עליה כתהליך מתמשך ורציף, וכן בנייה של רצף שיקומי אפקטיבי יותר גם בתהליכי השיקום של אנשים עם לקות ראייה / עיוורון - צפויים לסייע בהגדרה טובה יותר של הצרכים ובהתאמה יעילה

יותר של היעדים של תכניות השיקום לאוכלוסייה זו בישראל של המאה ה-21.

המלצות

1. יצירת מודל עבודה חדש וכולל של ייעוץ תעסוקתי-שיקומי המתייחס לקריירה באופן עדכני ובגישה התפתחותית ותהליכית;
2. בהמשך להמלצות קודמות, בנייה של רצף טיפולי-שיקומי החל בשלב הילדות, עבור לשלב קבלת החלטות קריירה ראשוניות, תוך ליווי מתמשך לאורך החיים התעסוקתיים של מקבל השירות וכלה בשלב הפרישה לגמלאות;
3. בניית תכניות שיאפשרו התנסויות תעסוקתיות לילדים עם לקויות ראייה או עם עיוורון החל בגילאי בית הספר היסודי, כחלק מהתכנית החינוכית;
4. הרחבת המודל הייעוצי ותפקידו של היועץ התעסוקתי אל מעבר לאבחון ולייעוץ חד-פעמי - להקניית כלים לקבלת החלטות המשכיות באשר להתפתחות הקריירה לאורך תהליך השיקום וגם לאחריו;
5. בניית מודל ישים לשירותי מעקב, ליווי וייעוץ פוסט-השמהיים רציפים, כגון: ייעוץ / אימון / ליווי קריירה תוך כדי עבודה ולימודים ביסוס קבוצות תמיכה וירטואליות לאנשים עם לקות ראייה / עיוורון שעובדים/לומדים, בניית מרכז מידע זמין להזמנת ציוד טכנולוגי ולתמיכה בנושא (מרכז טלפוני לתמיכה טכנית עבור אנשים עם לקות ראייה / עיוורון המשתמשים בעזרים טכניים קיים במגדל אור) ויצירת תהליך אפקטיבי ונגיש יותר של התאמת עמדות עבודה;
6. יישום תפיסה של שילוב בקהילה באמצעות אנשי מקצוע בתחום שייכנסו למסגרות השיקומיות ויקדמו תהליכים ופרויקטים של שילוב בקהילה בהיבטים של עבודה, פנאי, לימודים ודיור;
7. מתן דגש ונפח רב יותר בתוך תהליך השיקום התעסוקתי למרכיב של אימון והכנה לעבודה בהקשר המעשי, כדוגמת סימולציות של מצבי התמודדות עם קונפליקטים בינאישיים עם ממונים ועמיתים, התמודדות עם תקלות טכנולוגיות ותפקודיות, התמודדות עם מטלות הכרוכות בלחצי זמן וביעדים וכדומה; במקביל, חשיפה לסיפורי הצלחה ולמנטורים מקהילת האנשים עם לקות ראייה / עיוורון (דוגמת פרויקט המנטורים הקיים במגדל אור), במיוחד באמצעות גיוס אנשים עם לקות כזו שהיו מועסקים ושפרשו לגמלאות;
8. מתן דגש בתהליך השיקום התעסוקתי לתהליכים של חיזוק המיומנויות החברתיות

ומיומנויות של ייצוג המגבלה;

9. בניית מערכים מובנים ומוגדרים של עבודה עם המשפחות בתוך תהליך השיקום.

רשימת מקורות

כהן-חבושה, ר' (1999). הורים לבוגרים עם נכות התפתחותית, התמודדות עם דחק, תמיכה משפחתית ועמדות כלפי נורמליזציה כמשתנים הקשורים לעמדותיהם כלפי תעסוקת בנם/בתם (עבודת גמר לקבלת תואר "מוסמך במדעי החברה"). אוניברסיטת חיפה.

A career planning and employment recourse for people who are blind or partially sighted. In Project Aspiro site (n.d.). Retrieved from <http://www.projectaspiro.com/en/service-providers/Pages/Resources.aspx>

<http://www.projectaspiro.com/en/Pages/default.aspx>

Bagley, M. (1983). *Career Development of Blind and Visually Impaired Persons - An Annotated Bibliography*. Rehabilitation Research & Training center on Blindness and Low Vision. Mississippi State University.

Bandura, A. (1977). Self efficacy: Toward A Unifying Theory of Behavior change. *Psychological Review*, 84 (2), 191-215

Bell, E. (2008). *Structured Discovery in the Classroom*. Future Reflections: Cane Travel and Independence. Retrieved from <https://nfb.org/images/nfb/publications/fr/fr27/2/fr270218.htm>

Bell, E. C., & Mino, N. (2013). Blinds and visually impaired rehabilitation and employment survey: Final results. *Journal of Blindness Innovation and Research*, 3(1).

Capella, M., & Michele, E. (2005). Predictors of competitive employment for blind and visually impaired consumers of vocational rehabilitation services. *Journal of Visual Impairment and Blindness*, 99(5), 303-315.

Dix, J. & Savickas, M. (1995). Establishing a career: Developmental tasks and coping responses. *Journal of Vocational Behavior*, 47, 93-107.

Dutta, A., Gerve, R., Fong, C., & Ditchman, N. (2008). Vocational rehabilitation services and employment outcomes for people with disabilities: A United States study. *Journal of Occupational Rehabilitation*, 18 (4), 326-334.

Gleitman, I., Kurssiya, Y., Miterani, R., & Maron, O. (2003). Working Paper for the Service for the Blind. Ministry of Social Affairs. The State of Israel.

- Golub, D. (2006). A model of successful work experience for employees who are visually impaired: The results of a study. *Journal of Visual Impairment & Blindness, 100* (12).
- Hershenson, D. (1988). Along for the ride - the evaluation of rehabilitation counselor education. *Rehabilitation counselling bulletin* (31). 204-217.
- Kirchner, C., & Diamant, S. (1999). Estimate of number of visually impaired students, their teachers, and orientation and mobility specialists: Part 1. *Journal of Visual Impairment & Blindness, 93*, 600-606.
- Leonard, R., D'allura, T., & Horowitz, A. (1999). Factors associated with employment among persons who have a vision impairment: A follow up of vocational placement referrals. *Journal of vocational rehabilitation, 12*, 33-43.
- Landa-Vialar, O. (2014, August). *International Conference: Association for Education and Rehabilitation of the Blind and Visually Impaired*. San Antonio, TX.
- McDonall, M. C., & Crudden, A. (2009). Factors affecting the successful employment of transition-age youths with visual impairments. *Journal of Visual Impairment & Blindness, 103*, 329-341.
- Nakaj, A., & Desai, H. J. M. (1998, June). *The Blind and the Visually Impaired*. Paper presented at the 16th World Congress of Rehabilitation International Contents no.11, 477-498.
- Omede, A., & Tenimu, S. (2013). Counselling persons with visual impairment for effective career choice: Implication for national development. *Journal of Emerging Trends in Educational Research and Policy Studies (JETERAPS), 4*(2), 345-349.
- Ponchillilia, S., Lee, H., & Mooree, E. (1999). Facilitating visual efficiency, successful employment and quality of life of working age adults with low vision. Position paper. *Association for Education and Rehabilitation of the Blind and Visually Impaired, low vision division*.
- Rumrill, P., Rossler, R., Longden, J., & Schyler, B. (1998). Situational assessment of the accommodation needs of employees with visual impairments and blindness. *Journal of visual impairment and blindness, 92*(1), 42-54.

- Rumrill, P., & Roessler, R. (1999). New directions in vocational rehabilitation: A “career development” perspective on “closure”. *The journal of rehabilitation* (65), 26.
- Super, D., Savikas, M., & Super, C. (1996). The life span, life space approach to careers. In D. Brown, L. Brooks, & Associates (Eds.). *Career choice and development* (3rd Edition) (pp. 121-178). San Francisco: Jossey Bass.
- Wolffe, K. (2014, August). *International Conference: Association for Education and Rehabilitation of the Blind and Visually Impaired*. San Antonio, TX. Retrieved from http://www.dinf.ne.jp/doc/english/Us_Eu/conf/z00007/z0000711.html
- The New York Institute for Special Education:
<http://www.nyise.org/>
- Catholic Charities of the Diocese of Baton Rouge:
<http://www.ccdiobr.org/programs/employment.html>
- EBU - The Voice of Blind and Partially Sighted People in Europe:
<http://www.euroblind.org/resources/useful-services/nr/362>
- NBPCB- National Blindness Professional Certification Board:
<https://www.nbpcb.org/pages/sdct.php>
Second Sense - Beyond Vision Loss:
www.guildfortheblind.org