

# אבחון תעסוקתי-שיקומי לאנשים בעלי לקויות ראייה ועיוורון

## דפנה חיימוביץ'-ורסנו

(Bolton, Parker & Brookings, 2008). אבחון תעסוקתי שיקומי מוגדר כ"תהליך מקיף ואינטרדיסציפלינרי של הערכת יכולותיו ומגבלותיו הפיזיות, המנטאליות והרגשיות של האדם, בכדי לזהות תוצאות אופטימליות לתהליך שיקום של האדם עם הנכות או המוגבלות" (Power, 2000). תפקיד האבחון במערכת השיקומית הוא כפול. מחד גיסא, הוא מסייע לאסוף מידע על הפונה כדי לזרז ולייעל את שיקומו; מאידך גיסא, תפקידו לסייע בניצול יעיל של משאבי מערכות השיקום, הקולטות כמויות הולכות וגדלות של פונים מגוונים (Gellman, 1974).

**בארצות הברית [...] נערכים לאבלר"ע [...] אבחונים קוגניטיביים, תפקודיים ואישיותיים [...] מגיל הילדות. כך, כאשר האדם מגיע לשלב שבו הוא עומד בפני בחירת מסלול לימודים או תעסוקה, עומד לרשותו ולרשות הגורמים המטפלים בו מידע אבחוני רב**

תהליכי אבחון לימודי תעסוקתי כוללים, בדומה לאבחון תעסוקתי לאוכלוסייה הרואה, הערכה של כישורים, יכולות ומיומנויות; נטיות, מטרות וצרכים תעסוקתיים; והערכה אישיותית ובין אישית. ואולם, ראייה ירודה או עיוורון מוחלט מצמצמים מאוד את ספקטרום כלי האבחון, בעיקר על רקע בעיות נגישות. מעטים ממבחי הכישורים סטנדרטיים בפורמט של נייר וציפון נגישים לאבלר"ע המבוגרים או מתורגמים לברייל, ומבחי כישורים נגישים בפורמט ממוחשב - מוגדלים או קוליים - אינם קיימים. בנוסף, אף שבשנים האחרונות קיימת העדפה הולכת וגוברת של אנשי מקצוע מתחום השיקום לשימוש במדגמי עבודה או באבחון אקולוגי לצורך הערכת מיומנויות ותפקוד בהקשר השיקומי (למשל, לאוכלוסיית מתמודדי הנפש), עריכת אבחון כזה לאבלר"ע מציבה אתגרים טכניים רבים, אשר מסייגים את מידת היישום שלו. השימוש בכלים נטורליסטיים, אשר נכנסו לתהליך האבחון של בעלי מוגבלויות בשנים האחרונות, מוגבל לגבי אבלר"ע, בשל הצורך בהתאמה מקדימה וספציפית של עמדת העבודה עבורם, בטרם ניתן יהיה להפיק מההתנסות

בישראל קיימים כ-24,000 אנשים בעלי תעודת עיוור, המהווים כ-10% מכלל בעלי הצרכים המיוחדים המוכרים על ידי אגף השיקום במשרד הרווחה. 27% מהם בגילאי העבודה. רבים מהם עוברים בשלב כזה או אחר של חייהם תהליך שיקום תפקודי ותעסוקתי באחד ממרכזי השיקום המתמחים בכך בארץ. השיקום התעסוקתי עוסק בשילוב בשוק העבודה, בהתאם ליכולות ולצרכים. על פי המודל הנהוג בישראל, מטרותיו של תהליך השיקום נקבעות על סמך אבחון לימודי-תעסוקתי אשר נערך לפונה, לרוב באופן חד פעמי ויחסית קצר-טווח, וממנו נגזרת גם התמיכה הכלכלית והטכנית הניתנת לפונה על ידי הגורמים המוסמכים לכך. זאת, לעומת המודל האבחוני-שיקומי בארצות הברית, אשר בהתאם לו נערכים לאבלר"ע (אנשים בעלי לקות ראייה ועיוורון) אבחונים קוגניטיביים, תפקודיים ואישיותיים חוזרים ונשנים החל מגיל הילדות. כך, כאשר האדם מגיע לשלב שבו הוא עומד בפני בחירת מסלול לימודים או תעסוקה, עומד לרשותו ולרשות הגורמים המטפלים בו מידע אבחוני רב. החומר שהצטבר מאפשר פרספקטיבה על פוטנציאל הלמידה, ההתפתחות וההתמודדות של האדם המסוים עם אתגרים. אבחון תעסוקתי שיקומי (או הערכה תעסוקתית שיקומית) הוא מרכיב יסודי בגיבוש שירותי שיקום וייעוץ תעסוקתיים הולמים



דפנה חיימוביץ'-ורסנו היא פסיכולוגית תעסוקתית מומחית. אחראית אבחון במגדל אור, מרכז שיקום לאנשים בעלי לקויות ראייה ועיוורון, ויוצרת קריירה במכון אדם מילא.

הנתונים והחומר במאמר זה נלקחו מסקירת ספרות בנושא תוכניות שיקום ואבחון עבור אבלר"ע, אשר נכתבה בתמיכת השירות לעיוור במשרד הרווחה ובהזמנתם.



מידע אפקטיבי לקבלת החלטה (סקירה על אבחון תעסוקתי ראו באתר של ה-AFB).  
גם מבחינת הערכה אישיותית של אב"ר"ע קיים אתגר משמעותי. שימוש במבחני אישיות השלכתיים קלאסיים, שרובם מתבססים על ראייה (ניתוח תמונות, בנדר, ציורים ועוד), הנו בעייתי אף הוא בשל סוגיות של נגישות. בשל הצמצום והמגבלות של האבחון האישיותי, נוצר קושי לעמוד על מלוא המורכבות האישיותית של הפונה ועל הבדלים בין אישיים בין הפונים. התמונה של האדם בעל לקות ראייה או עיוורון נוטה לא פעם להתקבל מוטה, דלה, מושטחת וילדותית, ובכך להקשות על המאבחן לבסס הבנה מעמיקה בדבר אופיו, צרכיו, יכולותיו, כוחותיו וקשייו. להערכה זו עלולות להיות אחר כך השלכות משמעותיות על הגדרת התערבויות בתהליך השיקום, על ניהולו באופן יעיל, ובהמשך גם על גיבוש יעדים תעסוקתיים מתאימים. גם הערכת נטיותיהם, שאיפותיהם וצרכיהם התעסוקתיים של אב"ר"ע בכלים המשמשים להערכת אוכלוסייה רגילה, הוכחו כבעייתיים (Jones, 1995).

## בשל הצמצום והמגבלות של האבחון האישיותי, [...] התמונה של האדם בעל לקות ראייה או עיוורון נוטה לא פעם להתקבל מוטה, דלה, מושטחת וילדותית, ובכך להקשות על המאבחן לבסס הבנה מעמיקה בדבר אופיו, צרכיו, יכולותיו, כוחותיו וקשייו

קיימים גורמים נוספים המקשים על ביטוי הפוטנציאל של מאובחנים ב"ר"ע באופן מיטבי - התנסות מוקדמת "שלילית" עם כל מה שנתפס כמבחן, חסכים לימודיים וחברתיים, ביצוע האבחון במצב של מצוקה רגשית בעקבות המגבלה ובשלות נמוכה המקשה על הבנת הסיטואציה (כהן-חבושה, 1999).

### 1. מבחני כישורים, יכולות וסגנון תפקודי

Miller & Gustafson (1998) מדווחים כי כלי האבחון הנפוץ ביותר היום להערכת האינטליגנציה של אב"ר"ע הוא הסולמות המילוליים של מבחן וכסלר, וכמה מבחנים לא מילוליים, שהוסבו לשימוש מיוחד להערכת אב"ר"ע. הערכה של הגורם המילולי בלבד מתעלמת ממרכיבי אינטליגנציה אחרים, אשר עשויים להיות קיימים אצל המאובחן. נוסף על כך, היות והנורמות של סולמות וכסלר אינן מתקוננות באופן המותאם לאוכלוסיית אב"ר"ע, הן אינן מעריכות בצורה מדויקת גם את היכולות של הגורם המילולי. זאת ועוד, אצל אב"ר"ע עלולה להיות הנמכה מיוחדת בציונים המילוליים, בשל הקושי שלהם להפיק תועלת מלימודים בבית הספר נוכח לקויות הראייה. חשוב לציין עוד, כי בישראל לא קיימת התאמה ייחודית של אף אחד מסולמות וכסלר השונים לאוכלוסיית אב"ר"ע. כמו כן, אף שאחוז גבוה (כ-40%) מן האב"ר"ע בישראל מגיעים מן המגזר הערבי והם דוברי ערבית, רוב המבחנים, והווסלר בכללם, אינם מתורגמים

לערבית באופן מקצועי ואין בהם התייחסות למרכיב התרבותי. אפשרות מתבקשת להגברת הנגישות של מבחני כישורים ויכולת עבור אב"ר"ע, היא תרגום מבחנים קיימים לבריייל, והעברתם באופן מותאם לאב"ר"ע. אולם לא ניתן לתרגם לבריייל את כל סוגי המבחנים. כמו כן, הדבר מחייב שליטה טובה מאוד בבריייל, ולא רבים הם השולטים בבריייל כפי שנהוג לחשוב. בנוסף, כפי שטוענת Reid (1998), גם תרגום ישיר של מבחני כישורים לבריייל הנו פשטני מדי ואינו נותן מענה מספק לבעיה. לטענתה, תרגום של פריטים מן המבחן לבריייל עלול לשנות את תוקף המבנה של המבחן לחלוטין, כך שגם השימוש בבריייל אינו נותן מענה מספק לסוגיית האבחון של אב"ר"ע.

פתרון אפקטיבי יותר נעוץ בפיתוח טכנולוגיות וכלי הערכה ספציפיים עבור אב"ר"ע ויצירת נורמות ספציפיות עבורם. אולם, קיימים מעט כלים כאלה בעולם. מבחן אחד כזה הוא המבחן הקוגניטיבי לעיוורים ה-CTB (<http://www.jackdial.com/clinic/>) (CTB <http://www.cves/indexcvesdescript5.htm>). ה-CTB הוא כלי להערכה אינטלקטואלית שנועד לשקף את היכולות, החוזקות והמגבלות של האדם המאובחן במישור המילולי והביצועי, ונועד להעריך את יכולת ההפשטה, ההסתגלות ויכולות העבודה והתפקוד הפוטנציאליות של הפרט. יחד עם זאת, ה-CTB מחייב השקעת

משאבים גדולה מבחינת הכשרה, זמן וכסף. לצומתו, למבחנים ממוחשבים יתרון גדול מבחינת קלות ויעילות ההעברה. אולם, נכון להיום, לא ניתן לעשות שימוש בכלים אלו לשם הערכה ואבחון אב"ר"ע, בשל היעדר נגישות. אין כיום בנמצא מבחנים ממוחשבים מוגדלים, ויעילות השימוש במבחנים קיימים עם תוכנות הגדלה טרם נבדקה. בהמשך לזה, טרם פותחו מבחנים קוליים ממוחשבים. שני סוגי מבחנים אלו מצויים בתהליך פיתוח ב"מגדל אור" (מרכז שיקום לאנשים עם לקויות ראייה ועיוורון).

אפשרות נוספת לשם הערכה תעסוקתית-שיקומית של אב"ר"ע היא שימוש במדגמי עבודה, אשר פותחו ספציפית לטובת אוכלוסייה זו. מדגמי עבודה מוגדרים כ"טכניקות בדיקה פסיכולוגיות, המשמשות בתהליכי אבחון תעסוקתי בכדי להעריך את יכולתו של הפרט ללמוד ולבצע מיומנויות הקשורות לעבודה מסוימת" (Schmidt & Hunter, 1998). מדגמי עבודה הוכחו גם כמשפרים את תוקף הניבוי והם מהווים ערך מוסף בתהליך ההערכה. ואולם, גורם מכריע ביעילותו של מדגם עבודה לנבא הצלחה היא מידת הדמיון של מטלות המבדק למטלות הממשיות שאותן יידרש האדם לבצע. מדגמי העבודה הקיימים היום (למשל, מבחן ה-Jev's) רחוקים מלייצג באופן רלוונטי את מאפייני העיסוקים הקיימים בעולם המודרני, הדינמי והמבוסס-מחשב. גם מדגמי העבודה הספורים הקיימים עבור אב"ר"ע, הם פשוטים ומוכוונים לעבודה בבתי חרושת באופיים. ב"מגדל אור" החלו לאחרונה בפילוט של שימוש בשני מדגמי עבודה ייחודיים, המשקפים נאמנה את שוק העבודה של המאה ה-21 ומותאמים ספציפית לאב"ר"ע.

מענה לצורך באבחון דינמי, אקולוגי וארוך טווח, אשר מומלץ ביותר עבור אוכלוסיות שיקומיות בכלל ועבור אב"ר"ע בפרט, עשוי להינתן על ידי בניית תוכנית של מסלולי התנסות, התמחות, התנדבות ו"לימוד בשיטת השוליה" אצל מעסיקים-ידידים, תוך קבלת עידוד ותמריצים ממשלתיים למעסיק.



## שיפור משמעותי בתהליך האבחון של אבלר"ע מושג בעיקר באמצעות הכשרה מעמיקה וספציפית למעריכים, תוך מתן דגש מהותי על ההקשר הבין תרבותי, וכן באמצעות ריבוי מדידות ומבחנים

בעוד שלגבי השימוש בשאלוני אישיות סטנדרטיים עבור אבלר"ע קיימים כמה מחקרים עדכניים, הרי שהסקירות המקיפות והעדכניות ביותר שנעשו בדבר השימוש הספציפי במבחני אישיות השלכתיים עבור אבלר"ע מבוגרים נעשו בשנות ה-60 (Dell & Sherman, 1960) וה-70 (Schnur, 1976). מסקירות אלו עולה כי רק חלק מהמבחנים הופצו לשימוש מסחרי וכי רבים מהם לוקים בבעייתיות מבחינת התיקוף, המהימנות, הסטנדרטיזציה, התקנון והציונון, או שלא נעשה לגביהם כמעט בדיקה בעניין פרמטרים אלו. עוד עולה, כי עושה רושם שעיקר המאמץ בשדה ובאקדמיה מושקע בהמצאה ובפיתוח של כלים חדשים, במקום במחקר, תיקוף ובביסוס של כלים קיימים. המבחנים השלכתיים השכיחים ביותר לשימוש על ידי פסיכולוגים המאבחנים ומטפלים באנשים בעלי לקויות ראייה הנם מבחן השלמת משפטים ו-TAT, המועברים בהקראה, ומבחן ציורים (ללקויי ראייה בלבד). אולם, כל החוקרים העוסקים בתחום וגם אנשי מקצוע מהשדה מציינים, כי השימוש במבחנים השלכתיים לשם הערכה אישיותית של אבלר"ע הוא בעייתי ויש להתייחס לממצאים העולים מהם בזהירות.

רובם ככולם של העוסקים והחוקרים בתחום, ממליצים על אבחון אישיותי רב-רובדי, ארוך טווח ותוך שימוש במגוון כלים, תוך קבלת מידע צולב ממקורות מידע שונים כגון הורים, מורים, משפחה וגורמים מטפלים אחרים, ובבדיקה של תוצאות האבחון האישיותי אל מול הרשמים של אותם גורמים ואל מול האדם עצמו, בכדי לבחון פערים ולהגיע לאבחנה מדויקת ואינטגרטיבית יותר.

### 3. שאלוני נטיות, צרכים ומטרות תעסוקתיות

המחקרים הספורים שנערכו בנושא לאחרונה מעלים סימני שאלה משמעותיים בדבר התאמתם של שאלונים אלו, כפי שהם, לאוכלוסיית אבלר"ע, בדבר מידת האפקטיביות שלהם בשיקוף תחומי העניין והמשיכה, ומכאן, באשר לתרומתם לתהליך ההערכה התעסוקתית הכולל. ממצאי המחקרים השונים מביאים למסקנה כי קיימים סייגים משמעותיים בדבר יעילותם של שאלוני נטיות תעסוקתיים קלאסיים, כמו שאלון ה-Holland, המבוססים על שמות עיסוקים ואינם מותאמים מלכתחילה לאוכלוסיית אבלר"ע, למטרה של הערכת הנטיות התעסוקתיות. הרושם העולה מן הספרות ומן השדה הוא כי עדיף להשתמש בשאלונים שנועדו להעריך עמדות ומטרות תעסוקתיות כלליות יותר, ובשיחות ייעוץ פרטניות.

בהקשר זה חשוב לציין עוד שתי נקודות משמעותיות. ראשית, מחקרים רבים מוכיחים כי שיקום תפקודי הולם, הכולל התאמת ציוד עזר ואמצעי ראייה ייחודיים, סיוע בתחומי התמצאות וניידות והכשרה בשימוש בעזרים טכנולוגיים, הוא מרכיב חיוני וקריטי בהצלחתו של שיקום לימודי-תעסוקתי של אבלר"ע. שנית, גורמים מקצועיים רבים העוסקים בהערכה ואבחון של אוכלוסיות שיקומיות, ובכללן אוכלוסיית אבלר"ע, טוענים כי שיפור משמעותי בתהליך האבחון של אבלר"ע מושג בעיקר באמצעות הכשרה מעמיקה וספציפית למעריכים, תוך מתן דגש מהותי על ההקשר הבין תרבותי, וכן באמצעות ריבוי מדידות ומבחנים. הדבר מציב סימן שאלה לגבי פורמט האבחון כפי שהוא מתקיים בישראל, לעומת האופן בו מתבצע האבחון בארצות הברית, כפי שהוזכר, ומעלה צורך משמעותי בהערכה ארוכת טווח וחוזרת, ובאינטגרציה שלה עם האבחון המתבצע בשלב של בחירה לימודית ותעסוקתית.

### 2. מבחנים ושאלונים להערכת האישיות וכישורים בין אישיים

אף שקיים דמיון בהתפתחותם של ילדים רואים וילדים בעלי לקויות ראייה ועיוורון במדינות מפותחות, קיימים גם הבדלים ניכרים בחוויות ההתפתחותיות - היכולת להפיק מלימודים פורמליים בבית הספר, הזמינות של פעילויות פנאי וחוויות חברתיות, יחס המשפחה, החברה והתרבות וכו'. לחוויות אלו יש מטבע הדברים השפעה מכרעת על עיצוב אישיותם של אבלר"ע כבוגרים. זאת ועוד, מחקרים רבים מוכיחים כי לכישורים בין אישיים ולהיבטים אישיותיים השפעה מכרעת על ההצלחה של אבלר"ע בעבודה ובלמודים (McDonall & Crudden, 2009), מעבר לכישורים. לפיכך, להערכה אישיותית מיטבית חשיבות רבה בתהליך השיקום התעסוקתי של אבלר"ע. בארצות הברית רווח השימוש בשאלוני דיווח עצמי, Check lists, חוות דעת ממורים וממטפלים ושאלוני עמדות. בישראל ובאירופה האבחון נסמך רובו ככולו על מומחיות המאבחן ועל פרשנותו.

מחקרים עדכניים ספורים בלבד נערכו במטרה לבחון תכונות אישיות של אבלר"ע, או כדי להעריך את אפקטיביות ההערכה של מבחני האישיות כאשר שימושו להערכת אבלר"ע. קיים מחסור משמעותי בכלים מתוקפים המותאמים להערכה אישיותית של אבלר"ע, ונעשו מעט מאוד ניסיונות להתאים ולתקן מבחני אישיות בהתאם לדרישות ולמוגבלויות הרלוונטיות (Papadopoulos et al., 2013).

מחקרים שבכל זאת התייחסו להבדלים בתגובות המופקות משאלוני אישיות סטנדרטיים בין אבלר"ע לאלו של אנשים רואים מצאו הבדלים משמעותיים כשמדובר בשאלוני האישיות כמו ה-MMPI (סקר שנערך בקרב פסיכולוגים המספקים שירותים לאוכלוסיית אבלר"ע מצא כי מבחן זה הוא אחד הכלים השכיחים ביותר לשימוש), ה-CPI וה-16PF, גם לאחר שבוצעו בהם שינויים והתאמות מסוימות. לעומת זאת, נמצאו הבדלים מצומצמים בהרבה כאשר נעשה שימוש בשאלון ה-MBTI, המצוי בשימוש רווח בארצות הברית בתחום של הערכה תעסוקתית של אוכלוסיות שיקומיות, או בשאלון ה-EPQ-R (שאלון המבוסס על התיאוריה של אייזנק בגרסה מקוצרת ומותאמת ללקויי ראייה).



## רובם ככולם של העוסקים והחוקרים בתחום, ממליצים על אבחון אישיותי רב-רובדי, ארוך טווח ותוך שימוש במגוון כלים, תוך קבלת מידע צולב ממקורות מידע שונים

### המלצות

- מסקירת התמונה על אבחון פסיכולוגי-תעסוקתי של אבלר"ע בהקשר שיקומי, עולות כמה המלצות מרכזיות:
- בניית רצף הערכה ואבחון לאורך השנים החל מהילדות המוקדמת ועד הבגרות והשלב שבו נדרשת החלטה על מסלול לימודים או הכשרה.
- שימוש בריבוי מדידות, ריבוי כלים וריבוי מעריכים בתהליך האבחון.
- ביצוע אינטגרציה של כל המבדקים וההערכות יחד עם האבחון הפסיכולוגי כבסיס לקבלת החלטות.
- הקפדה על שילוב של הפסיכולוג המערך כחלק אינטגרטיבי מצוות השיקום ועל היותו בעל ידע והתמצאות במאפייני האוכלוסייה הרלוונטית ובצרכי הצוות המטפל.
- התאמה ייעודית של כלי האבחון להערכת כישורים ויכולת,

- תיקופם באופן מסודר, בניית נורמות רלוונטיות ועדכניות לאוכלוסיית אבלר"ע.
- ייבוא ושימוש בכלים כמו ה-CTB, אשר פותחו ותוקנו באופן ייעודי להערכת אוכלוסיית אבלר"ע ושילובם במערך האבחונים בישראל.
- המשך פיתוח כלי הערכת כישורים, נטיות ואישיות ממוחשבים, מונגשים, מוגדלים וקוליים.
- קבלת החלטות על סמך כלים להערכת אישיות ונטיות רק כאשר השימוש בהם מתבצע בקונטקסט של תהליך ייעוצי פרטני, הכולל שיחות אישיות והיכרות מעמיקה יותר.
- בניית תשתית מסודרת בקהילה שתאפשר שימוש בכלי הערכה אקולוגיים יותר, הכוללים התנסויות חווייתיות וקבלת פידבקים מובנים וסדירים על התפקוד של אבלר"ע בעבודה במסגרות של התנדבות והתמחות.
- פיתוח מדגמי עבודה עדכניים יותר, המשקפים את הדרישות בעולם התעסוקה המודרני והכנסת השימוש בהם כחלק אינטגרלי בתהליך האבחון.
- פיקוח ו"יישור קו" לגבי הכלים שבהם משתמשים המעריכים, והקפדה על שימוש בכלים ובתנאים האופטימליים לשם הערכת אבלר"ע.
- ביצוע מחקרי אורך להערכת תקפות האבחון במחקרים תלוי קריטריון.
- בנייה וביצוע של הכשרה מסודרת של המעריכים על פי גישות עדכניות.

### מקורות

- אתר האינטרנט של ה-AFB - הארגון האמריקאי לעיוורים ולקויי ראייה: [www.afb.org/info/programs-and-services/professional-velopment/employment/vocational-assessment/1235](http://www.afb.org/info/programs-and-services/professional-velopment/employment/vocational-assessment/1235)
- 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 מוסמך, אוניברסיטת חיפה.
- 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 (332). Austin, TX: Pro-ed.
- 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. Final report, Jewish vocational service, Chicago.
- 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), 1995: 53-63.
- 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.
- Miller, J. & Gustafson, S. (1998). Appropriate performance in IQ testing for the visually impaired: a review. Poster session presented at 106<sup>th</sup> annual convention of the American psychological association San Francisco.
- Papadopoulos, K., Koustriava, E., Caralampidou, M. & Gerapostoulo, I. (2013). International journal of special education 28 (2), 133-139.
- Power, P. (2000). A guide to vocational assessment (3<sup>rd</sup> ed.). Austin, TX: Pro-Ed.
- Reid, J. (1998). Assessing the literacy of adults who are visually impaired: conceptual and measurement issues. Journal of visual impairment & blindness, 92: 447-452.
- Schmidt & Hunter. (1998). The Validity and Utility of Selection Methods in Personnel Psychology: Practical and Theoretical Implications of 85 Years of Research Findings. Psychological Bulletin 124(2), 262-274.
- Schnur, R. (1976). Measures of psychological, vocational and educational functioning in the blind and visually handicapped. American foundation of the blind, New York.

