

מסלול פיתוח קריירה
לאנשים עם פיגור
שכלי בשוק החופשי

מליסה:

שני שטרומ



- ◆ מבוא
- ◆ תעסוקה נתמכת
- ◆ תכנית קידום אישית
- ◆ שאלת העבודה – סיכום
- ◆ איתור
- ◆ ישיבה רב מקצועית
- ◆ עשייה
- ◆ ביבליוגרפיה

מבוא

כיום ישנם משתקמים אשר משולבים בשוק החופשי מספר שנים באותו תפקיד. בעבודה זו בכוונתי לבנות כלי או דרך אשר יעזרו לאוכלוסיה ספציפית זו לפתח את יכולותיהם.

ע"פ ניסיוני כאשר משתקם משתלב בשוק אנו נותנים דגש גדול לתקופה הראשונית של השילוב, בהמשך ישנו ליווי קבוע של מינימום אחת לשבוע במידה ואין אירועים מיוחדים הביקורים הם קצרים יותר, במידה וישנו אירוע יוצא דופן הליווי נהיה אינטנסיבי שוב.

אני רוצה להתייחס למצב בו המשתקם משולב בעבודה מינימום שנתיים, כשתפוקתו והתנהגותו יציבים וטובים.

העבודה תכלול שלושה שלבים :

איך מאתרים את המשתקמים המתאימים למסלול זה - כלי הערכה למועמדי קידום בתעסוקה, שיחה עם המשפחה של המשתקם, המעסיק והמשתקם עצמו.
ישיבה רב מקצועית – יורחב החשיבות של ישיבה רב מקצועית, מי משתתף ומהם התוצרים.

עשייה- כיום לכל חניך במע"ש ישנה תוכנית לקידום אישי בעוד שלמשתקמים בנתמכת דבר כזה לא קיים, הראייה היא שהשילוב הוא היעד הסופי.
בעבודה זו אני אומרת קידום לא נגמר בשילוב, הקידום צריך להמשך גם כשהחניך עוזב את כותלי המע"ש בתוך מקום התעסוקה.
לכן בשלב זה אני רוצה ליצור תוכנית קידום אישית מותאמת לנתמכת שתכלול ארבע אופציות.

התפתחות במקום עצמו, הרחבת התפקיד

מעבר מחלקה בתוך הארגון

מעבר למקום תעסוקה אחר

שליחה לקורס

תעסוקה נתמכת

האפשרות להשתלב במעגל העבודה היא מרכיב חשוב בחייו של האדם. גם בחייו של האדם עם הפיגור השכלי האפשרות לעבוד היא אפשרות לחיים של כבוד. BOTON (1982) כותבים שקליטה מוצלחת בתעסוקה מובילה לשביעות רצון גם בשטחי חיים אחרים.

בחברה המערבית המודרנית העבודה היא בעלת משמעות סימבולית ומשפיעה גם על הדימוי העצמי של האדם. לעבודה יש יתרונות כלכליים ופסיכולוגים מעבר להיותה מקור הכנסה הנחוץ לקיום, היא מקור ליצירת קשרים חברתיים, צמיחת הערכה עצמית, מקום להעברת זמן, להשתתף בפעילות חברתית ולהרגיש אדם מועיל. במסגרת הערכת תוכנית תעסוקה נתמכת לאנשים עם פיגור שכלי המופעלת בידי אלווין ירושלים ההורים התבקשו להעריך באיזו מידה חל שיפור במיומנויות היומיום של בניהם מאז כניסתם למסגרת התעסוקתית הנוכחית. נמצא שבין שני-שלישים עד שלושה-רבעים מההורים של בנים בתעסוקה נתמכת סבורים שמסגרת התעסוקה של ילדיהם תרמה לשיפור מיומנויות היומיום שלהם, לעומת שליש עד מחצית ההורים של בנים בתעסוקה מוגנת.

ההבדל הגדול בין ההורים בשתי קבוצות התעסוקה הוא בנושא "יכולת הבנת משמעות הכסף וניהול כסף" כ-40% מההורים של בנים בתעסוקה נתמכת סבורים שמסגרת התעסוקה תרמה לכישור זה, לעומת כמעט אף הורה בתעסוקה מוגנת. שיעור גבוה מההורים של בנים בשתי המסגרות מעל 90% במסגרת נתמכת ו-80% במסגרת מוגנת סבורים שמסגרת העבודה תורמת באופן חיובי לדימוי העצמי, למוטיבציה ולשביעות רצון של העובדים. עם זאת, בין עשירית לרבע מההורים של בנים בתעסוקה נתמכת סבורים שהתרומה רבה מאד, לעומת כמעט אף הורה של בנים בתעסוקה מוגנת.

המדריכים התבקשו אף הם להעריך את מידת התרומה של תעסוקה נתמכת לאותם היבטים. נמצא ששלושה-רבעים מהמדריכים בתעסוקה נתמכת סברו שהעבודה הנתמכת תרמה במידה רבה מאוד לדימוי עצמי, לביטחון עצמי ולמוטיבציה לעבודה של עובדים אלה.

עד תחילת שנות ה-80 הייתה מסגרת התעסוקה המוגנת כגון מפעלי השיקום והמע"שים אפשרות כמעט יחידה לתעסוקה של אנשים עם פיגור שכלי. רימרמן (1994) כותב שבארצות הברית פותחו רק באמצע שנות השמונים תוכניות לתעסוקה נתמכת בשוק החופשי וכיום סוג זה של תעסוקה היא חלופת העסקה מקובלת בארצות הברית עבור אנשים עם פיגור שכלי.

המדיניות בארצות הברית של העדפת התעסוקה הנתמכת בשוק החופשי, תורגמה בעשור האחרון גם לתקנות חדשות המקצות משאבים גדולים יותר לחלופות תעסוקה זו וכן בחקיקה שנועדה להרחיב את שילובם של אנשים נכים בעבודה בשוק הפרטי (רימרמן, 1994). התקנות מחייבות כיום את המעסיקים 15 עובדים ומעלה, לקבל לעבודה נכים בעלי כישורים מתאימים.

בישראל רוב האנשים הלוקים בפיגור שכלי מועסקים במסגרות מוגנות כגון המע"ש, השירות לטיפול בקהילה נותן מענה ל 3,300 אנשים עם פיגור שכלי בתעסוקה מוגנת על כל סוגיה באמצעות עמותות ורשויות מקומיות.

למעשה, חלק ממטרותיהן המוצהרות של המסגרות המוגנות כולל אימון לקראת תעסוקה תחרותית, טיפול בקשיי הסתגלות והקניית הרגליי עבודה. כלומר עבור בעלי הפוטנציאל להשתלב בשוק החופשי, המסגרות המוגנות מהוות גורם מעודד משמעותי לתהליך המעבר לתעסוקה נתמכת.

תוכניות תעסוקה נתמכת מציבות כמטרה עליונה את השמתו של הפרט בעבודה מתאימה בקהילה בהתאם לתפיסה זו, מאתרים ארגונים את מקומות העבודה ומבצעים השמות של משתקמים במקומות אלו. כמו כן הם אחראים על מתן תמיכה בדמות ליווי צמוד והכשרה כלומר, מדריך מטעם הפרויקט נכנס עם המשתקם אל תוך מקום העבודה ומלמד אותו בשלבים את התפקיד אותו הוא אמור לבצע. כאשר העובד מיומן מספיק ויודע את תפקידו, המדריך מפחית את היצמדותו לעובד.

בנוסף על המדריך "ללוות" גם את המעסיק וחבריו לעבודה של המשתקם, כלומר ללמד את הסובבים איך פונים, מה אפשר לדרוש ולגרום להם להרגיש בנוח בסביבתו של המשתקם, בעצם עליו להיות כגורם מתווך בין המשתקם למעסיק.

תוכניות של תעסוקה נתמכת התפתחו בארץ בשנים האחרונות כחלק משירותי תעסוקה הניתנים לאנשים עם פיגור שכלי. במהלך השנים, מגמה זו קיבלה חיזוק ומשנה תוקף בדו"ח ועדת לרון לעידוד יציאת נכים לעבודה, שבעקבותיו הוקצו משאבים לעידוד סוג זה של תעסוקה ולהפיכתה לחלק בלתי נפרד מרצף שירותי תעסוקה לאנשים עם פיגור שכלי.

במהלך השנים הלכו והתגבשו עקרונות העבודה. עקרונות אלה צמחו מההיזון החוזר שהתקיים בין קובעי המדיניות לבין אנשי המקצוע וארגוני השיקום, מהתפתחות בשוק התעסוקה בכלל, ובכפוף לשינויי החקיקה שחלו בתחום הזכויות של אנשים עם מוגבלות- והן זכויות כלליות הנוגעות לשוק העבודה.

בשנתיים האחרונות מתרחב סוג זה של תוכניות תעסוקה. יותר ויותר משתקמים יוצאים לעבודה בשוק החופשי ומפעלים מוגנים רבים ברחבי הארץ מפתחים תוכניות של תעסוקה נתמכת כחלק מרצף שירותי תעסוקה בקהילה.

תכנית קידום אישית

תכנית קידום אישית היא שם כולל לסך התכניות המכוונות לסייע לאנשים עם פיגור שכלי לפתח את כישוריהם במידה האופטימאלית באמצעות תהליך של פיתוח מיומנויות ויכולות. התכנית כוללת את כל תחומי החיים ומערבת בתוכה את היחיד, את המשפחה ואת המסגרות השונות.

מטרתה העיקרית של תכנית קידום אישית היא להביא לשיפור באיכות חייו של האדם; לאפשר לו יותר עצמאות, יותר מימוש וביטוי עצמי, יותר שליטה בחייו ואפשרות לחיות חיים קרובים ככל האפשר לחיים נורמטיביים.

תכנית קידום אישית היא כותרת לתהליך שינוי המוכנס לתוך מסגרות שבהן חיים ועובדים אנשים עם פיגור שכלי, תהליך בו האדם נמצא במוקד ההתייחסות המקצועית והטיפולית.

עקרונות מנחים בבניית תכנית קידום:

1. זכותו של האדם עם הפיגור השכלי לתכנית קידום אישית.
2. התכנית מיועדת לכל אדם המוכר על ידי האגף לטיפול באדם המפגר: לכל הגילאים, לכל רמות התפקוד.
3. התכנית מלווה את האדם לכל אורך חייו: בבית, מסגרות חינוך, תעסוקה, דיור ופנאי וכמו כן מלווה אותו ממסגרת אחת לשנייה.
4. התכנית מתבססת על עבודתו של צוות רב מקצועי.
5. תכנית אישית היא פועל יוצא של תכנית אב, המקיפה את כל תחומי חייו של אדם.
6. התכנית מתמקדת בתפקודו של האדם, עם שימת דגש על כוחותיו ועל הפוטנציאל הטמון בו, תוך התחשבות בצרכיו.
7. הכתיבה והביצוע נעשים תוך מעורבות מרבית של האדם עם הפיגור השכלי ושל משפחתו.
8. התכנית היא תוצאה של תהליך דינאמי, מעגלי ומתמשך, המורכב מחמישה שלבים: איסוף שיטתי של נתונים הערכה
בנית תכנית
ביצוע.
מעקב.
9. תכנית כתובה, בנויה ממטרות לטווח הארוך, קצר ובינוני.

תכנית קידום אישית היא משתנה, דינאמית מקבלת הדגשים שונים לאורך מהלך חייו של האדם, בהתאם להתפתחותו ולאופי המסגרת בה הוא שוהה. לדוגמא: בגיל חינוך חובה אנו מוצאים תכניות חנוך יחידניות (ניסים 1999), תוכנית מעבר מביה"ס לחיי בגרות (רון 1998), תכנית מותאמת לאנשים עם ריבוי מגבלות, תכנית "לקראת בגרות" המכוונת לתחום חברתי, תעסוקתי וליציאה מהבית (רייטר, שלומי וצדר 2001), תכנית מעבר מביה"ס לחיי בגרות, תכנית שיקום/קידום תעסוקתית (נאון, פרימק, מנדלר ופרידגוט, 1995).

תכניות קידום אישיות מקבלות הדגשים לפי תחומי החיים הייחודיים, אותן הן באות לפתח. לשם כך נכתבו תכניות בתחומי חיים שונים מהן ניתן לגזור מטרות התערבות עבור הפרט: תכניות לחינוך חברתי מיני לאנשים עם פיגור שכלי (ניסים 1995) תכנית לשיפור מיומנויות קבלת החלטות (Khemka, 2000) תכנית לפיתוח מיומנויות בינאישיות; תכנית לחינוך לעצמאות (וויסמן ורמות, 1981) תכניות מותאמות לאנשים מזדקנים עם פיגור שכלי (ניסים, 2004) ועוד.

שאלת העבודה

בתפקידי הקודם הייתי יועצת השמה, עבדתי כשלוש שנים בנתמכת רעננה ראיתי וחוויתי ממקור ראשון את הקשיים, הכישלונות, את סימני השאלה והספקות אך יותר מכל ראיתי עד כמה לעבודה עצמאית יש השפעה בחיי המשתקמים, איך אנשים יצאו לשוק החופשי ופרחו הן מבחינת הדימוי העצמי שלהם בעיני עצמם ובעיני המשפחה, הן מבחינת יכולות וחשוב מכל מבחינת איכות חיים כוללת.

בתפקידי הנוכחי אני מנהלת מע"ש, תכניות קידום הן חלק מהותי בהתקדמות ופיתוח יכולות של המשתקמים ובנוסף להתנהלות התקינה של המע"ש כמכלול.

מה שדחף אותי לפתח את הנישה הזו בעבודתי הוא חיבור של מספר נקודות:

- חשיבות הנתמכת ותוכניות קידום אישיות.
- עקרונות מנחים בבניית תכנית קידום 1-3 שמדברים על זכותו של כל אחד לתכנית קידום בכל גיל, כל רמה ולאורך כל חייו.
- מגוון רחב של תכניות קידום קיימות.

כיום, לא קיימת תכנית קידום אישית מותאמת למשתקמים שעובדים בנתמכת בכלל ובפרט למשתקמים אשר משולבים במקום עבודה מספר שנים.

בסטנדרטים הרווחים כיום משתקם אשר משולב במקום עבודה, שתפוקתו טובה וללא בעיות התנהגות בעצם הגיע לדרגת הקידום הכי גבוהה שיש לנו להציע לו. אני טוענת, שהקידום נמשך לאורך כל החיים, שזה לא נכון ולא הוגן לסיים אותו בנקודה זו.

אם נחשוב על עצמנו, לכולנו יש רצון תמידי להתקדם ולהתפתח בין אם זה מתאפשר לנו ובין אם לא,ג כון שלאוכלוסיה שלנו ישנו פחד משינוי ולעיתים ההעדפה שלהם היא להישאר במקום המוכר והידוע, אך אני רואה זאת מתפקידנו להקשיב לפחדים אך יחד עם זאת לדרבן לקידום.

איתור

טופס איתור מועמדים למסלול פיתוח קריירה

שם: _____ תאריך לידה: _____ ת.ז.: _____

מקום מגורים: _____

תאריך אבחון אחרון: _____

תאריך קליטה בתעסוקה נתמכת: _____

יכולות תעסוקתיות

נושא	1	2	3	4	הערות ודוגמאות
טווח ריכוז והתמדה					
תפוקה					
איכות העבודה (השומת לב לפרטים, דיוק בעבודה)					
עצמאות בעבודה (תיקון עבודה באופן עצמי, ביקורת טיב)					
יכולת עבודה בשלבים					
כישורי עבודה עם מכשירים					
דינאמיות בקבלת שינוי (שינוי עבודה ע"פ הצורך)					
הבנת הוראות בע"פ					
יכולת לקבל הוראות מממונה					
יכולת לקבל משוב של ממונה על עבודתו					
יכולת לקבל משוב על עבודתו מעמית					
יכולת הבעת צרכים ורצונות לממונה					
יכולת הבעת צרכים ורצונות לעמית					
ריכוז (טווח הריכוז, מידת הסחות הדעת)					
סדר וארגון (יודע לארגן סביבת מטלה)					
יוזמה					

יכולת קוגניטיבית תעסוקתית

נושא	1	2	3	4	הערות ודוגמאות
קריאה					
כתיבה					
חשבון					
קריאת שעון והבנת זמנים					
הבנה ושימוש בכסף					

הערכה

נושא	1	2	3	4	הערות ודוגמאות
צורך בחיזוקים ובעידוד					
מוטיבציה לעבודה					
הבנה של משמעות שכר בהקשר של עבודה					

יכולות תפקוד חברתי ורגשי

נושא	1	2	3	4	הערות ודוגמאות
הבנת מצבים חברתיים					
התנהגות מינית – סיכון לפגיעה באחרים					
מיניות – סיכון לניצול אלימות-כלפי הסביבה					
יכולת להתמודד עם תסכול					
בעל יכולת סינגור עצמי					
ביטוי רגשות					
גילוי עניין בקשר בינאישי					
יכולת עבודה בקבוצה					

היסטוריה תעסוקתית: (היכן עבד לפני עבודתו הנוכחית) _____

סוג העבודה המתאימה לקידום: (יש לשאול את המעסיק, משתקם, ומשפחת המשתקם) _____

דעת המשפחה בנוגע לקידום: _____

דעת המעסיק בנוגע לקידום: (אם לקדם ובמידה וכן באיזה אופן) _____

סיכום והמלצה של יועץ ההשמה: _____

נרשם על ידי: _____

ישיבה רב- מקצועית

מטרת העל של עבודה בצוות רב-מקצועי היא ליצור תמונה שלמה של המשתקם בהתייחס לנקודות החוזק והחולשה שלו ולאפשר עבודה מקצועית יעילה עמו. לפי תפיסת הטיפול ההוליסטית לגורמים רבים יש השפעה על התקדמות המשתקם ולכן על כל הגורמים הללו, לבנות יחדיו את התכנית הטיפולית. בעשורים האחרונים קיימת הסכמה בקרב חוקרים ואנשי מקצוע, ששיתוף פעולה בצוות רב – מקצועי הפך להיות מרכיב חשוב באופן מיוחד במסגרות החינוך המיוחד ובעבודה עם ילדים עם צרכים מיוחדים (Friend, 2000; Wright & Kersner, 1998).

המושג שיתוף פעולה עצמו הוא מושג מורכב. ריד ועמיתיו (Reid et al., 1996) בעבודתם עם צוותים רב מקצועיים בסקוטלנד, קבעו ששיתוף פעולה הוא "מושג מטריה", המכסה מגוון מצבים שבהם עבודתו של מומחה אחד חוברת ומתקשרת לעבודה של מומחה אחר.

הורנבי (Hornby, 1993) משתמשת במושג שיתוף פעולה כמושג מקיף, כדי לתאר מערכת יחסים, המבוססת על עבודה יחד ומכוונת להשגת מטרה משותפת. חוקרים אחרים (Lacey & Lomas, 1994; Sileo & Parter, 1988) מגדירים שיתוף

פעולה כההליך אינטראקטיבי המאפשר לצוות של אנשים, עם מגוון התנסויות להגיע לפתרונות יצירתיים של בעיות פרקטיות.

לעבודת צוות רב מקצועית יתרונות רבים:

- ❖ איחוד המשאבים ותחומי ההתמחות, זוהי דרך יעילה של ניצול משאבי האנוש הקיימים, לעבודה עם אנשים עם פיגור שכלי.
- ❖ צוות מתואם היטב יכול, במקרים רבים, להביא לניצול טוב יותר של מיומנויות היחיד. מכוון שלשום איש מקצוע אין בסיס ידע הולם או די ניסיון כדי למלא את כל התפקידים הקשורים במתן שרות למשתקם.
- ❖ חיסכון בזמן ובמאמצים הנדרשים מאנשי המקצוע המעורבים, שכן על- ידי עבודה בצוותא הם יהיו מסוגלים להפחית את מספר החזרות והחפיפות הצפויות אילו נאלצו לעבוד בנפרד.
- ❖ הצוות הרב – מקצועי מהווה מרחב לקבלת החלטות על סדר עדיפויות בעבודה עם המשתקם.

למרות ההסכמה והיתרונות בנוגע לעבודת צוות רב - מקצועי עבור התלמיד ועבור אנשי הצוות עצמם, בספרות התאורטית והמחקרית מוצגים קשיים רבים בעבודה כזו הנובעים מאתוסים מקצועיים ואינטרסים סותרים של מומחים שונים, מהנטייה לסודיות וסגירות מקצועית, ומאי הבנה של מומחה את רכיבי המומחיות וההתנסות של אנשי המקצוע האחרים והבדלי סטטוס בין דיסציפלינות (Lacey & Lomas, 1994).

בישיבות הרב מקצועיות ישתתפו: מנהל המע"ש, רכז טיפול, עו"ס מטעם הרווחה ויועץ ההשמה.

במהלכה יציג יועץ ההשמה את:

- כלי ההערכה של המועמד לקידום בתעסוקה.
- יכולת את דעתם של המשפחה והמעסיק בנוגע לאיך ואם בכלל לקדם את המשתקם.
- דו"ח תפקודי ובו יפורט ניסיון תעסוקתי קודם של המשתקם.
- המלצה של היועץ להמשך התהליך.

בחירה של אחת מאופציות הקידום תתבצע בצורה משותפת בין כל הגורמים ובנוסף יקבע לו"ז לתחילת התהליך.

עשייה

ישנם ארבעה מסלולים בפיתוח קריירה לאנשים עם פיגור שכלי:

הרחבת תפקיד - הרחבת תפקיד מדברת על מצב שבו אנו מחליטים להשאיר את המשתקם באותו תפקיד נתון אך אנו עוזרים בהרחבת תחומי האחריות, למשל, משתקמת שאני שילבתי במפעל לייצור גבינות התקבלה לעבודה כשהגדרת התפקיד כללה סגירה קופסאות והדבקת מדבקות על המכסים.

לאחר תקופה ארוכה שבה עברנו את חבלי ההסתגלות מבחינת התנהגות במהלך יום עבודה והתמקצעות בתפקיד הקיים, כשהגענו למצב בו תקופה ארוכה לא היו אירועים מיוחדים, ביקשתי ממנהל העבודה לנסות לשלב אותה בתהליכי עבודה מגוונים שדורשים יכולות מפותחות יותר, למשל: מילוי קופסאות בגבינה, גלגול של כדורי גבינה ואריזה מורכבת יותר.

במקרים מסוימים תהליך הרחבת תפקיד קורה באופן טבעי עם השתלבות והתבססות במקום העבודה, אך במקרים אחרים, בעיקר בארגונים גדולים יותר, בהם התפקידים מחולקים ע"פ תקנים, תהליך של הרחבה לא מתקיים, ושם אנו צרכים לתת את הדגש.

מעבר בתוך הארגון - אופציה זו מתייחסת לארגונים גדולים וקטנים כאחד, למעבר פיזי ממחלקה אחת לשנייה למשל בארגון גדול מעבר ממחלקת הדיוור למחלקה מתמקצעת בה המשתקם יטפל בכל נושא העבודה המשרדית למשל: תיוק, פקסים וצילום או מעבר שהוא ברמת התפקיד למשל במאפייה מעבר משקילה ואריזה להכנה עצמה של המוצרים, מדובר במקרים בהם המעבר דורש התמחות ספציפית והמעבר ממלא את כל שעות התעסוקה שלא כמו במקרה של הרחבת תפקיד.

מעבר מחוץ לכותלי הארגון - אופציה זו יתכן ותהיה בעדיפות אחרונה משום המסורבלות שבה הן מבחינת יועץ ההשמה אך בעיקר בגלל המשתקם. כידוע למשתקמים ישנו קושי ביכולת עמידה בשינויים ובמקרה זה מדובר בשינוי כולל של תפקיד, חברים לעבודה, אחראים, מיקום...., אך ישנם מקרים בהם פתרון זה רצוי ואף הכרחי.

המעבר הכרחי כאשר המשתקם נמצא בתפקיד כאמור לתקופה של מינימום שנתיים ומתפקד בצורה טובה וללא בעיות התנהגות אך אם מבחינה לוגיסטית טכנית או אם מבחינת יכולות אין אפשרות לקדם בתוך הארגון עצמו.

שליחה לקורס - כיום הקורסים שמוצעים לאנשים עם פיגור שכלי הם בעיקר קורסים עיוניים (אנגלית, מתמטיקה, מדע וטכנולוגיה) שכוללים בתוכם גם מסלולים מקצועיים אך לא בצורה מעשית בשטח אלא באופן תיאורטי בכיתה, בנוסף תנאי הקבלה הם ידע קרוא וכתוב כלומר חלק גדול מהאוכלוסייה נידחת על הסף. יש צורך לפתח קורסים מעשיים ופרקטיים יותר שכוללים התנסות בשטח במקצועות שהם רלוונטיים לאוכלוסיה המדוברת, כגון: קורס לסו שף, חדרניות, עובד בר בבית קפה...

ביבליוגרפיה

כהן, מ; בר-אברהם, ר. 2009. עבודה נתמכת לאנשים עם פיגור שכלי. משרד העבודה והרווחה, האגף לטיפול באדם המפגר, השירות לטיפול באדם עם פיגור שכלי בקהילה. ירושלים.

תכנית קידום אישית; ערכת איסוף נתונים, הערכה ובנית תכנית אישית. משרד העבודה והרווחה, האגף לטיפול באדם המפגר, מחלקת אבחון וקידום.

מנדלר, ד; נאון, ד. 1998. הערכת תוכנית של "רצף שירותי תעסוקה" לאוכלוסייה עם פיגור שכלי בארבעה ישובים בארץ. ירושלים.

ניסים, ד. 2005. תכניות אישיות ויכולת החלטה עצמית של אנשים עם פיגור שכלי. מחלקת אבחון וקידום, האגף לטיפול באדם המפגר.

ניסים, ד. 2005. ערכת איסוף נתונים להתנהגות מסתגלת. 2005. האגף לטיפול באדם עם פיגור שכלי, משרד הרווחה והשירותים החברתיים.