

## تقييم كفاءة الأداء المهني لخريج تخصص الأرتفونيا من جامعة سطيف

### Evaluation of the competence of the professional performance of a speech therapist graduated from the University of Sétif

بعيسى الزهراء

جامعة سطيف 2 ( الجزائر )

Zolabss07@gmail.com

ملخص:	معلومات المقال
<p>نسعى من خلال هذه الدراسة إلى تقييم كفاءة الأداء المهني للمختص الأرتفونيا الممارس في ولاية سطيف والخريج من جامعة ذات الولاية، وهذا عن طريق تقييم خارجي بواسطة مسؤوله المباشر مستعملين في ذلك استبيان درجة كفاءة الأداء المهني للمختص الأرتفونيا من وجهة نظر مسؤولة المباشر، حيث تم أولا التحقق من صدق وثبات الاداة بواسطة الطرق الإحصائية ثم تطبيق ذلك على عينة من مسؤولي الأخصائيين الأرتفونيين الممارسين في القطاع الاجتماعي والصحي لولاية سطيف، حيث أظهرت النتائج أن درجة كفاءة الأداء المهني للمختص الأرتفونيا من وجهة نظر مسؤولة المباشر منخفضة، كما أنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في درجة الكفاءات لدى المختصين الأرتفونيين تعزى لمتغير الأقدمية في العمل.</p>	<p>تاريخ الارسال: 2022/07/31</p> <p>تاريخ القبول: 2022/10/31</p> <p><b>الكلمات المفتاحية:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>✓ المختص الأرتفونيا</li> <li>✓ تقييم</li> <li>✓ أداء مهني</li> </ul>
<p><b>Abstract :</b></p> <p>The aim of this study is to assess the professional performance efficiency of speech therapists practicing in the state of Setif, who are graduates of the local university. The evaluation is conducted through an external assessment by their direct supervisors, utilizing a questionnaire that measures the degree of professional performance efficiency from the supervisor's perspective. To ensure the validity and reliability of the evaluation tool, statistical methods were employed prior to its administration. The questionnaire was then distributed to a sample of speech therapist supervisors working in the social and health sectors of Setif. The results reveal a low level of professional performance efficiency, as perceived by the supervisors. Additionally, the study finds no statistically significant differences in competencies among speech therapist specialists based on their length of experience in the field.</p>	<p><b>Article info</b></p> <p>Received :31/07/2022</p> <p>Accepted :31/10/2022</p> <p><b>Keywords :</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>✓ speech therapist</li> <li>✓ évaluation,</li> <li>✓ profession performance</li> </ul>

❖ **مقدمة:** الأطفونيا إحدى التخصصات الجامعية، التي يتسنى للطلاب الالتحاق بها بعد عام واحد جذع مشترك علوم اجتماعية، يتلقى من خلاله تكويناً نظرياً متنوع المواد، في مجملها تُعنى باضطرابات اللغة الشفوية والمكتوبة، وفي مستهل الحديث تجدر الإشارة إلى أن تاريخ تدريس الأطفونيا في الجامعة الجزائرية يعود إلى سنة 1973، ويعود الفضل في ذلك إلى كل من اللساني الحاج صالح والأخصائية الأطفونية (Jacqueline Zwbada-Rosel)، وقد كان ذلك في معهد علم النفس (جامعة خروبة سابقاً) وهذا بتعاون فرنسي و تحت إشراف قدماء النفسانيين العيادين، حيث يتم دراسة عامين جذع مشترك علم النفس وعامين تخصص في الأطفونيا، وبعد مسار دراسي أدناه ثلاث سنوات في النظام LMD، وأربع سنوات في النظام الكلاسيكي، يتحصل الطالب على شهادة ليسانس في تصحيح النطق والتعبير اللغوي، والتي بموجبها يستطيع مزاوله نشاط مهني قد حدد المرسوم التنفيذي رقم 09-353 المؤرخ في 20 ذي القعدة عام 1430 الموافق ل 8 نوفمبر 2009، المهام المنوطة بالمختص الأطفوني، وهذا باعتباره أحد الموظفين المنتميين لسلك النفسانيين، والذي يمكنه الخدمة لدى مؤسسات العمومية التابعة للإدارة المكلفة بالتضامن الوطني، كما يمكن العمل في مؤسسة أو إدارة عمومية تابعة لوزارات أخرى، على غرار وزارة التربية والتعليم و وزارة الصحة، كما يمكنه كذلك فتح عيادة خاصة للفحص اللغوي، لهذا يعتبر المختص الأطفوني أحد الكوادر البشرية الهامة التي تساعد في تحسين الخدمة الاجتماعية والرعاية الصحية والتعليم.

ومما لاشك فيه أن بلوغ المختص الأطفوني لمستوى أداء مقبول مهنياً يلبي متطلبات المجتمع هو محصلة لتكوين ذو جودة، على اعتبار أن الجامعة من أهم مؤسسات التعليم التي يتم فيها تحضير الكوادر البشرية المتخصصة ذات الكفاءة المهنية العالية. لهذا فإن قياس الجامعات لجودة منتجوها (خريج الجامعة) يعد ضرورة للقيام بالإصلاحات المناسبة لعملية التكوين بها. الأمر الذي نعتبره من جهتنا ليس مسؤولية إدارة الجامعة فحسب، وإنما انشغال بحثي يجب أن يهتم به الأساتذة المدرسين على اعتبارهم الفاعل الأساس في تجسيد الأنشطة العلمية في الجامعة سواء كان ذلك من خلال التدريس أو من خلال المشاركة في إعداد برامج ومناهج التكوين على مستوى الوزارة الوصية.

يُعتبر الأداء المهني حسب أبو حسين (2014): "كل ما يصدر عن الفرد من سلوك لفظي أو مهاري، وهو يستند إلى خلفية معرفية و وجدانية، حيث يكون الأداء عادة على مستوى معين يظهر منه قدرة الفرد من عدمها على انجاز عمل ما" (أبو حسين، 2014، صفحة 10)، لهذا فإن قياس أو تقييم الأداء المهني يتطلب تحليلاً للمهارات الأساسية للممارسة المهنية، والتي يمكن الرجوع إليها من خلال تحديد طبيعة العمل ونوع المهام، حيث أشارت نتائج دراسة سمير حسن منصور (2006)، بعنوان مقياس جودة الأداء للأخصائي الاجتماعي، أن من مقومات تحقيق جودة أدائه المهني في المدرسة هو القدرة على توظيف المعارف والمعلومات النظرية للقيام بعمله، القدرة على تنظيم الأعمال والمهام، القدرة على استثمار الموارد والإمكانيات المتاحة بالمؤسسة (أورد في: بحيري، 2020، صفحة 35).

كما أن كفاءة الأداء حسب البارودي (2015) تتمركز حول الكيفية التي ينجز بها الفرد العامل لأعماله ومسؤوليته (البارودي، صفحة 68)، وبهذا يمكن القول بأن الكفاءة هي خاصية أو حكم تقديري يطلق على قدرة الفرد القيام بنشاط معين، يستوعب مؤشرات سلوكية لطريقة حدوث فعل الإنجاز، قد حددها علماء النفس بأنها تحقيق الأنشطة المهنية القائم على الإتقان بطريقة جيدة و نسبة الخطأ فيه ضئيلة.

ويرى (Anthony & Al, 1999, 383) أن هناك نوعين من الطرائق لقياس أداء الفرد المهني الأول يركز على سلوك التحقيق، في حين يركز النوع الثاني على النتائج، وبعبارة أخرى تحديد مدى استطاعة الموظف تحقيق العمل المنوط به و إنجازه. في حين يمكن تقييم الأداء المهني بعدة طرق أهمها التقارير الذاتية، الاختبارات المهنية، تقييم خارجي، حيث يعتبر الرئيس المباشر هو أقدر الأشخاص على تقويم أداء مرؤوسيه، بحكم أنه الأكثر معرفة بقدرات الشخص المقوم وهذا لاحتكاكه اليومي به، امتلاك معرفة واسعة عن متطلبات أداء الوظيفة، وتوافر الفرصة للملاحظة المستمرة لأداء العامل وسلوكياته أثناء العمل.

وبحكم أننا أحد أعضاء هيئة تدريس تخصص الأطفونيا بجامعة سطيف 2، فقد لفت انتباهنا ضعف المستوى المعرفي والأدائي للبعض المختصين الميدانيين كونهم يكملون دراستهم في الماستر، ونفس الأمر سجلناه عندما أشرفنا على امتحان مهني رتبة نفساني رئيسي في تصحيح التعبير اللغوي للصحة العمومية لسنة 2018 .

وفي نفس الصدد فقد أشارت دراسة (بن يحيى و بورزق، 2013) بعنوان فاعلية التكوين الجامعي للأخصائيين الأرتفونيين بجامعة الأغواط، إلى أنه يعاني طالب الأرتفونيا من صعوبة في التحصيل النظري المتخصص والدقيق إلى الجانب الميداني، وكذا يعاني الأخصائي الأرتفوني من صعوبة في الممارسة الإكلينيكية في مجال الأرتفونيا (أورد في: بن يحيى و بورزق، 2013)، لهذا نسعى من خلال هذه الدراسة للإجابة على التساؤل الآتي: ما درجة كفاءة الأداء المهني لخريج تخصص الأرتفونيا بجامعة سطيف؟

ويمكن أن تتضح مشكلة الدراسة أكثر من خلال التساؤلات الفرعية الآتية: ما درجة كفاءة الأداء المهني للمختص الأرتفوني من وجهة نظر مسؤوله المباشر؟ وما درجة كفاءة المختص الأرتفوني في التشخيص من وجهة نظر مسؤوليه؟ وما درجة كفاءة المختص الأرتفوني في العلاج من وجهة نظر مسؤوليه؟ وما درجة كفاءة المختص الأرتفوني في الارشاد من وجهة نظر مسؤوليه؟ وما درجة كفاءة المختص الأرتفوني في الممارسة المهنية من وجهة نظر مسؤوليه؟ وهل هناك فروق ذات دلالة إحصائية في درجة الكفاءات لدى المختصين الأرتفونيين من وجهة نظر مسؤوليه تعزى لمتغير الأقدمية في العمل؟

ونفترض عامة ان درجة كفاءة الأداء المهني للمختص الأرتفوني من وجهة نظر مسؤوله المباشر منخفضة. اما الفرضيات الجزئية فتتمثل في ان درجة كفاءة المختص الأرتفوني في التشخيص من وجهة نظر مسؤوله المباشر منخفضة. وكذا في العلاج من وجهة نظر مسؤوله المباشر منخفضة. وفي الارشاد من وجهة نظر مسؤوله المباشر منخفضة. و في الممارسة المهنية من وجهة نظر مسؤوله المباشر منخفضة. وانه هناك فروق ذات دلالة إحصائية في درجة الكفاءات لدى المختصين الأرتفونيين من وجهة نظر مسؤوليه تعزى لمتغير الأقدمية في العمل.

نسعى من خلال هذه الدراسة إلى:

- قياس كفاءة الأداء المهني لخريج تخصص الأرتفونيا بجامعة سطيف.
- قياس درجة كفاءة الأداء المهني للمختص الأرتفوني من وجهة نظر مسؤولية
- تحديد أسباب ضعف الأداء المهني للمختص الأرتفوني من وجهة نظره.

- اقتراح إجراءات لتحسين الأداء المهني للمختص الأطفوني.
- اقتراح إجراءات لتقويم عملية التكوين الجامعي للمختص الأطفوني من طرف المختصين الممارسين استناداً لخبرتهم المهنية.
- تتجلى أهمية هذه الدراسة في كونها:
- أول دراسة تطبيقية تقيس الأداء الوظيفي لخريج تخصص الأطفونيا من جامعة سطيف.
- الحصول على معلومات راجحة من مسؤولي خريج تخصص الأطفونيا لاستثمارها في تقويم عملية تكوين المختص الأطفوني بالجامعة.

#### ❖ المفاهيم الأساسية للدراسة:

- **المختص الأطفوني: (Speech therapist)**: هو مختص حاصل على شهادة الليسانس في علم النفس فرع تصحيح النطق والتعبير اللغوي، (المادة 112 من المرسوم التنفيذي رقم 09-353)، تلقى تكوين جامعي لمدة ثلاث سنوات بالنسبة لنظام ل م د و 4 سنوات لنظام الكلاسيكي، في مواد تعنى بفحص وعلاج اضطرابات اللغة، حيث يكلف الأخصائي الأطفوني حسب المادة 109 من نفس المرسوم بالمهام الآتية:
- ضمان كل النشاطات الوقائية والعلاجية في مجال تصحيح النطق والتعبير اللغوي.
- القيام بإعادة تقويم الصوت والتعبير اللغوي وتقييم النتائج المتحصل عليها بواسطة روائز خاصة.
- المشاركة في اعداد البرامج البيداغوجية وتنفيذها.
- المشاركة في اجتماعات فريق التكفل المتعدد الاختصاصات وفي اللجنة أو المجلس النفسي البيداغوجي للمؤسسة.
- القيام بالفحص الخارجي للأشخاص اللذين تتوفر فيهم شروط القبول بالمؤسسة.
- ضمان مرافقة عائلات الأشخاص المتكفل بهم بالمؤسسة.
- إعداد الحصائل المتعلقة بالتكفل الخاص بتصحيح النطق والتعبير اللغوي بالمؤسسات المتخصصة.

■ **الأداء مهني:** يقصد به وفق أبو النصر (2010) القيام بالشيء أو تأدية عمل أو انجاز مهمة أو نشاط معين (أبو النصر، 2010، صفحة37)، وقد أجمع العديد من الباحثين حسب الحريري (2015) على أن الأداء هو كل من السلوك كفعل والإنجاز كنتيجة لهذا السلوك فالأداء هو نشاط الفرد وفاعليته في القيام بأعباء وظيفته (الحريري، 2015، صفحة 280).

في هذه الدراسة هي كل الأنشطة المتعلقة بالتقييم والعلاج والإرشاد والممارسة المهنية الموصوفة في مقياس درجة كفاءة الأداء المهني للمختص الارطفوني من وجهة نظر مسؤولية.

■ **كفاءة:** يرى كل من (Delobbe, Vandenberghe & Karnas (2003) في مجال تقييم الأفراد يرمز مصطلح الكفاءة إلى وصف ما يعرفه الشخص ويعرف كيف يفعله (Nathalie Delobbe & Al, 2003, p13)، كما يشير المصطلح استنادا لزواتني (2020) إلى استخدام القدرات في وضعية مهنية بغية التوصل إلى الأداء الأمثل للوظيفة أو النشاط (زواتني، 2020، صفحة 98).

■ **تقييم الأداء:** أوضح الجبالي (2016) أنه نظام لتقييم الكفاءات، هدفه قياس نقاط القوة والضعف في الجهود التي يبذلها الفرد والسلوكات التي يمارسها في موقف معين لتحقيق هدف معين خططته المنظمة سابقا (الجبالي، 2016، صفحة 07). ففي هذه الدراسة هو الأحكام التقديرية التي يتم من خلالها الحكم على سلوك المختص الأطفوني في مقياس درجة كفاءة الأداء المهني للمختص الأطفوني من وجهة نظر مسؤولية.

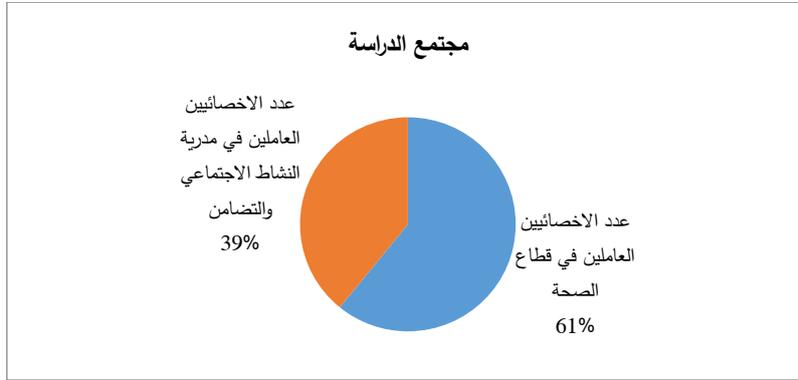
❖ **الإجراءات المنهجية للدراسة:** إن طبيعة الموضوع هي التي تحدد المنهج الواجب إتباعه، وبما أن هذه الدراسة جاءت لوصف الأداء المهني لخريج تخصص الارطفونيا بجامعة سطيف، إعتدنا فيها على المنهج الوصفي، الذي يتميز بوصف الظاهرة وتحليلها حتى يمكن إعطاء التفسير المناسب لها، والذي يعرفه معظم الباحثين على أنه أسلوب علمي لجمع البيانات حول ظاهرة أو مشكلة وإخضاعها للدراسة دقيقة وهذا بالاعتماد على التحليل والتفسير العلميان المنضمان بهدف تمثيل الظاهرة المدروسة كما و كفيلاً.

- **مجتمع وعينة الدراسة:** يتمثل مجتمع الدراسة في الاخصائيين الارطفونيين العاملين بقطاع الصحة و مديرية النشاط الاجتماعي والتضامن لولاية سطيف، والبالغ عددهم 92 مختص كما يبينه الجدول رقم (01) و الممثل في الشكل رقم (01):

جدول رقم (01) يمثل عدد الاخصائيين الارطفونيين العاملين في ولاية سطيف

عدد الاخصائيين العاملين في مديرية النشاط الاجتماعي والتضامن	عدد الاخصائيين العاملين في قطاع الصحة
36 مختص	56 مختص

الشكل رقم (01) يوضح توزيع مجتمع الدراسة



- وقد تم تحديد حجم العينة بواسطة معادلة ستيفن ثامبسون. وحصلنا على النتائج الآتية:
- عدد الأخصائيين الارطفونيين العاملين في قطاع الصحة = 48.98، أي 49 مختص.
  - عدد الأخصائيين الارطفونيين العاملين في مديرية النشاط الاجتماعي والتضامن = 32.99، أي 33 مختص.

وبهذا فقد بلغ العدد الإجمالي لعينة الدراسة 82 مختص، في حين أنه قد تم تقييم 50 مختص منهم، ممن يملكون مسؤول مباشر الممثل في المنسق العام للمصلحة أما البقية فوجدناهم يعملون في مراكز لا وجود لمسؤول عليهم على غرار بعض المدارس الابتدائية.

- **أداة الدراسة:** تمثلت أداة الدراسة في استبيان درجة كفاءة الأداء المهني للمختص الارطفوني من وجهة نظر مسؤولة المباشر، وقد تم بناء الاستبيان اعتمادا على وثيقة عرض تكوين الليسانس الأكاديمي لتخصص الارطفونيا والمرسوم التنفيذي رقم 09-353 المؤرخ في 20 ذي القعدة عام 1430 الموافق ل 8 نوفمبر 2009، والمتضمن لقانون الأساسي الخاص

بالموظفين المنتمين لأسلاك الخاصة بالإدارة المكلفة بالتضامن الوطني، والذي يحدد مهام النفسانيين في تصحيح النطق والتعبير اللغوي (المختص الأطفوني)، حيث شمل الاستبيان على أربعة (04) محاور تمثل المهام الأساسية والمتمثلة في التشخيص، العلاج، الإرشاد، والممارسة المهنية.

بعد إعداد بنود الاستبيان بصورته الأولية تم عرضه على مجموعة من المحكمين من أساتذة تخصص الأطفونيا (06) أساتذة و ثلاثة (03) أخصائيين ممارسين، حيث بلغ العدد الإجمالي للمحكمين (09) محكمين من أجل وإبداء الرأي في مناسبتها لتحقيق أهداف الدراسة، حيث تم حساب صدق المحكمين من خلال معادلة لاوتشي حيث بلغت نسبة صدق المحكمين بـ 0.78 % وهي نسبة عالية وعليه يمكن اعتماد بنود الاستبيان لقياس الأداء المهني للمختص الأطفوني الممارس. أما الصدق الداخلي تم حسابه بواسطة حساب معاملات ارتباط العبارات بالمحاور التي تنتمي إليها (التشخيص، العلاج، الإرشاد والممارسة المهنية)، حيث ان كل معاملات الارتباط بين العبارات والمحاور التي تنتمي إليها مرتفعة ودالة احصائياً عند مستوى 0,01، حيث تتراوح بين (0,46-0,86) لأنها تتعدى الحد الأدنى المطلوب للإتساق الداخلي (0,30). تتراوح معاملات الارتباط بين العبارات ومحور "التشخيص" بين (0,74-0,83)، وتتراوح بين العبارات ومحور "العلاج" بين (0,63-0,87)، وتتراوح بين العبارات ومحور الإرشاد بين (0,60-0,86)، وبين العبارات ومحور "الممارسة المهنية" بين (0,46-0,79). وبالتالي تتمتع العبارات بدرجة اتساق عالية مع المحاور التي تنتمي إليها، مما يؤكد على الصدق الداخلي للاستبيان.

كما تم التحقق من الصدق الداخلي باستخدام معاملات الارتباط بين المحاور فيما بينها، وبين المحاور والدرجة الكلية للاستبيان، حيث تبين أن معاملات الارتباط بين المحاور مرتفعة ودالة احصائياً عند 0,01، فقد تراوحت بين (0,46-0,85). كما جاءت معاملات الارتباط بين المحاور والدرجة الكلية مرتفعة ودالة احصائياً عند 0,01، والتي تراوحت بين (0,73-0,94). وبناء عليه تؤكد النتائج على اتساق المحاور فيما بينها، واتساق المحاور بالدرجة الكلية، مما يشير إلى الصدق الداخلي للاستبيان حيث أن معاملات ثبات درجات محاور الاستبيان مرتفعة، حيث تتراوح بين (0,64-0,89)، كما جاء معامل الثبات "ألفا" للمجموع الكلي للاستبيان مرتفعاً جداً بلغ (0,94). وبالتالي تتمتع درجات الاستبيان بثبات عالي.

❖ **نتائج الدراسة:** للإجابة على فرضيات الدراسة الأربعة المتعلقة بدرجة كفاءة المختص الأروطفوني في التشخيص، والعلاج، الإرشاد، والممارسة المهنية من وجهة نظر مسؤوله، تم استخدام المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والأهمية النسبية لدرجات العبارات ومحاورها، وللحكم على درجة كفاءة المختص الأروطفوني من وجهة نظر مسؤوله تم الاعتماد على المعايير الآتية حسب المتوسطات الحسابية والأوزان النسبية (%) التي تتراوح بين:

1,66-1,00 (33,33-55,33%): درجة منخفضة

2,33-1,67 (65,67-77,67%): درجة متوسطة

3,00-2,34 (78,00-100%): درجة مرتفعة

▪ **درجة كفاءة المختص الأروطفوني في التشخيص من وجهة نظر مسؤوله المباشر منخفضة**

جدول (02): المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والأهمية النسبية لكفاءة التشخيص

الرقم	العبارات	عدد الأفراد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الأهمية النسبية %	درجة الكفاءة
1	ينقص المختص الأروطفوني المعلومات المتخصصة لاتخاذ القرارات السليمة في تشخيص اضطرابات اللغة	50	1,62	0,60	54	منخفضة
5	لا يتقن المختص الأروطفوني استخدام الوسائل المختلف لفحص اضطرابات اللغة	50	1,56	0,61	52	منخفضة
9	ضعف التكوين المعرفي للمختص يمنعه من المشاركة في التقييمات الجماعية للمفحوص	50	1,44	0,61	48	منخفضة
13	لا يمكن للمختص الأروطفوني محاورة الطبيب المتابع للمرضى لعدم كفاءته في تشخيص الحالات	50	1,50	0,62	50	منخفضة
17	يخفق المختص الأروطفوني في كتابة تقرير الحالة لمرضاه	50	1,62	0,67	54	منخفضة
22	لا يمكن للمختص الأروطفوني محاورة الطبيب المتابع للمرضى لعدم تمكنه من اللغة الأجنبية	50	1,30	0,51	43,33	منخفضة
	التشخيص	50	1,51	0,49	50,33	منخفضة

يمكن تفسير انخفاض أداء المختص الأروطفوني الممارس في التشخيص لعدة أسباب كما وصفها المسؤول المباشر، والتي من بينها: ضعف التكوين الجامعي للمختص فيما يخص تطبيق واستعمال اختبارات الفحص والمقابلة، حيث لم يتدرب كثيرا عليها في فترة تدرسه الجامعي، كما تكمن مشكلة التقييم عند المختص الأروطفوني في الأداة التي يستعملها في ذلك،

ففي أغلب الأحيان أدوات الكشف والتقييم غير مقننة أو مُعيرة على البيئة الجزائرية، ومعظم الاختبارات قديمة، تاريخ اصدارها يفوق 70 سنة على غرار اختبارات بورال ميزوني في الفحص اللغوي، والبعض الآخر عبارة عن ترجمة مباشرة دون احترام للخصوصية الثقافية والاجتماعية، هذا ما يجعل من وضع تشخيص موضوعي غير ممكن، بل حتى عدم امكانية الجزم بوجود الاضطراب من عدمه، كما لفت انتباهنا في بعض المستشفيات والمراكز وجود اختبارات حديثة لكن لم يتم استعمالها بعد، وذلك لعدم التدريب على تطبيقها من جهة، ومن جهة أخرى بعض المسؤولين يحتفظون بها في مكاتبهم بحجة ثمنها الباهض والخوف من اتلافها.

### ■ درجة كفاءة المختص الأرتفوني في العلاج من وجهة نظر مسؤوليه منخفضة:

جدول (03): المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والأهمية النسبية لكفاءة العلاج

الرقم	العبارات	عدد الأفراد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الأهمية النسبية %	درجة الكفاءة
2	نادرا ما يستطيع المختص الأرتفوني علاج جميع حالات المرضى التي تحول له	50	1,64	0,63	54,67	منخفضة
6	كفاية المختص الأرتفوني قليلة في استخدام وسائل مختلفة لعلاج اضطرابات اللغة	50	1,64	0,53	54,67	منخفضة
10	قلما يتابع المرضى العلاج حتى النهاية عند المختص الأرتفوني لقلّة كفاءته في العلاج	50	1,78	0,71	59,33	متوسطة
14	يفتقر المختص الأرتفوني لمهارة التخطيط للبروتوكولات العلاجية المناسبة لكل حالة على حدة	50	1,64	0,63	54,67	منخفضة
18	فعالية العلاجات المقدمة من طرف المختص الأرتفوني لا تساعد في تحسّن الأداء اللغوي لمرضاه	50	1,76	0,59	58,67	متوسطة
	العلاج	50	1,69	0,47	56,33	متوسطة

(أورد في: بعيسي، 2022)

يمكن تفسير نتائج الجدول رقم 3 بأن ضعف الأداء المهني للمختص الأرتفوني في مجال العلاج هو محصلة لضعف التشخيص لأن عدم تمكن المختص من تحديد الاضطراب وميكانيزماته حتما سوف يؤثر سلبا على عملية التخطيط للبرنامج العلاجي، كما أرجع المسؤولين ضعف أداء المختص في العلاج كذلك لعدة أسباب في مجملها ضعف الكفاءة الذاتية للمختص في التخطيط للبروتوكولات العلاجية المناسبة لكل حالة على حدى، والذي

رجحه المسؤول المباشر إلى ضعف التكوين الجامعي الذي يسمح للطالب بتطبيق المعارف النظرية و مختلف التقنيات العلاجية الحديثة و التدريب على تطبيقها بطريقة صحيحة، عدم توفر الوسائل المتخصصة في العمل، بعض ظروف العمل غير ملائمة لعدم وجود مكتب خاص للمختص الأرتفوني، أو تقاسمه في أحيان أخرى مع المختص النفساني.

### ■ درجة كفاءة المختص الأرتفوني في الإرشاد من وجهة نظر مسؤوليه منخفضة

جدول (04): المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والأهمية النسبية لكفاءة الإرشاد

الرقم	العبارات	عدد الأفراد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الأهمية النسبية %	درجة الكفاءة
3	يفتقر المختص الأرتفوني لمهارات الإنصات الايجابي القائم على الصمت الواعي والانتباه	50	2,00	0,73	66,67	متوسطة
7	لا يحسن المختص الأرتفوني تقديم ارشادات بديلة لاضطرابات اللغة عندما يطلبها الغير	50	1,74	0,66	58	متوسطة
11	لا يجد المختص الأرتفوني مهارات الملاحظة المطلوبة عند الاخصائيين	50	2,06	0,55	68,67	متوسطة
15	يفتقر المختص الأرتفوني لمهارات التواصل المفتوح مع الذين يتعامل معهم	50	2,02	0,69	67,33	متوسطة
19	يفتقد المختص الأرتفوني لمهارات الاعلام بخصوص تقديم المعلومات المتخصصة عن الاضطرابات	50	1,66	0,72	55,33	منخفضة
21	قلما يجد المختص الأرتفوني تقديم التوجيهات المناسبة للحالة ولأوليائها	50	1,82	0,69	60,67	متوسطة
	الإرشاد	50	1,88	0,53	62,67	متوسطة

يمكن تفسير نتائج الجدول رقم 4 خصوصا البند رقم 19 حسب تصريحات المسؤول المباشر بأن معلومات المختص حول الاضطرابات عامة وسطحية وهي تتم عن ضعف إطلاع المختص على المستجدات في تخصصه، كما أن هناك من يقوم بتحويل الحالات التي تصل إليه مباشرة إلى جهات ومختصين آخرين، ويتكفل فقط ببعض الاضطرابات البسيطة كتأخر الكلام وبعض الاضطرابات النطقية.

## ■ درجة كفاءة المختص الأطفوني في الممارسة المهنية من وجهة نظر مسؤوليه منخفضة

جدول (05): المعالجة الإحصائية والأهمية النسبية لكفاءة الممارسة المهنية

الرقم	العبارات	عدد الأفراد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الأهمية النسبية %	درجة الكفاءة
4	يفتقد المختص للاحترافية في تعاملاته المهنية	50	2,02	0,80	67,33	متوسطة
8	يفتقر المختص الأطفوني إلى مهارة إدارة الصراع مع من يتعامل معه	50	1,98	0,71	66	متوسطة
12	غالبا ما يفشي المختص الأطفوني السر المهني	50	2,58	0,73	86	مرتفعة
16	يتجاوز المختص الحدود الشخصية في العلاقات المهنية مع الزملاء	50	2,42	0,79	80,67	مرتفعة
20	يجهل المختص المعايير المهنية والمتطلبات التنظيمية والتشريعية السارية في ممارسة المهنة الأطفونية	50	1,50	0,65	50	منخفضة
	الممارسة المهنية	50	2,10	0,47	70	متوسطة

يمكن تفسير نتائج الجدول رقم 5 خصوصا البند رقم 20 حسب تصريحات المسؤول المباشر بأن المختص يجهل الكثير ما يتعلق بقوانين الوظيفة التي يقوم بها، بل وجدنا أن بعض المسؤولين أنفسهم وهم في الغالب من تخصص الأطفونيا يجهلون أي وزارة ينتمون إليها وعندما سألناهم عن المرسوم التنفيذي رقم 09-353 المؤرخ في 20 ذي القعدة عام 1430 الموافق ل 8 نوفمبر 2009، والمتضمن لقانون الأساسي الخاص بالموظفين المنتمين لأسلاك الخاصة بالإدارة المكلفة بالتضامن الوطني، والذي يعتبر المختص الأطفوني أحد الأسلاك المنتمين إليه أبدوا استغرابهم للأمر وعبروا عن جهلهم التام بوجود المرسوم ومحتواه، أما المهارات الأخرى فهي تختلف من مختص لآخر وفسروها على أنها مرتبطة أكثر بشخصية المختص في حد ذاته، كما أرجعها البعض الآخر لعدم الاطلاع على مثل هذه الامور أثناء فترة التكوين الجامعي.

• هناك فروق ذات دلالة إحصائية في درجة الكفاءات لدى المختصين الأرتفونيين من وجهة نظر مسؤوليه تعزى لمتغير الأقدمية في العمل: قبل اختبار هذه الفرضية تم التحقق من اعتدالية توزيع بيانات متغير الكفاءات بمحاورها (التشخيص، العلاج، الإرشاد والممارسة المهنية) باستخدام اختبار كولمجروف-سميرنوف Kolmogorov-Smirnov، واختبار شابيرو-ويلك Shapiro-Wilk.

جدول ( 06): نتائج اختبار كولمجروف-سميرنوف وشابيرو-ويلك لاعتدالية توزيع بيانات متغيرات الدراسة

المتغيرات	اختبار كولمجروف-سميرنوف			اختبار شابيرو-ويلك		
	الاحصاءات	درجة الحرية	p الاحتمالية	الاحصاءات	درجة الحرية	p الاحتمالية
التشخيص	0,179	50	<0,001	0,877	50	<0,001
العلاج	0,186	50	<0,001	0,931	50	0,006
الإرشاد	0,125	50	0,048	0,953	50	0,046
الممارسة المهنية	0,158	50	0,003	0,957	50	0,064
الكفاءات	0,147	50	0,009	0,939	50	0,012

يوضح الجدول رقم 6 أن بيانات متغيرات الكفاءات (التشخيص، العلاج، الإرشاد والممارسة المهنية) لا تتوزع توزيعاً اعتدالياً لأن قيم اختبار "كولمجروف-سميرنوف"، واختبار "شابيرو-ويلك" دالة احصائياً ( $p < 0,05$ ). لاختبار الفرضية تم استخدام اختبار "Mann-Whitney" لدلالة الفروق بين عينتين مستقلتين للكشف عن دلالة الفروق في درجة كفاءات المختصين الأرتفونيين من وجهة نظر مسؤوليه حسب الأقدمية في العمل. كما تم تقدير حجم الأثر (d) لـ Cohen (1988) لتحديد حجم الفروق في درجة كفاءة المختصين الأرتفونيين حسب الأقدمية في العمل.

جدول ( 07): نتائج اختبار "مان-وايتني" للفروق في درجة الكفاءة تبعاً لمتغير الأقدمية في العمل

حجم الأثر d	p الاحتمالية	قيمة 'Z'	أكثر من 5 سنوات (ن=27)		5 سنوات أو أقل (ن=23)		الكفاءات
			مجموع الرتب	متوسط الرتب	مجموع الرتب	متوسط الرتب	
0,45	0,09	-1,71	774,50	28,69	500,50	21,76	التشخيص
0,67	0,03	** -2,19	799,50	29,61	475,50	20,67	العلاج
0,38	0,18	-1,34	757,00	28,04	518,00	22,52	الارشاد
0,29	0,38	-0,88	733,00	27,15	542,00	23,57	الممارسة المهنية
0,50	0,08	-1,77	779,50	28,87	495,50	21,54	المجموع الكلي

\*\*p < 0,05

يوضح الجدول رقم 7 أن قيمة "Z" (-2,19) للفروق دالة احصائياً ( $p < 0,05$ ) بين المختصين الأرتفونيين ذوي أقدمية في المنصب 5 سنوات أو أقل وذوي أكثر من 5 سنوات في درجة الكفاءة وف تقديم العلاج لصالح ذوي أقدمية أكثر من 5 سنوات بمتوسط رتبة (29,61) أكبر من متوسط رتبة ذوي أقدمية أقل من 5 سنوات (20,67). وبحجم أثر (d) بلغ (0,67) وفقاً لتوجيهات "كوهين" (1988) Cohen لأنه يتراوح بين (0,50-0,80). في حين أن قيمة "Z" للفروق غير دالة احصائياً ( $p > 0,05$ ) بين المختصين الأرتفونيين ذوي أقدمية 5 سنوات أو أقل وذوي أقدمية أكثر من 5 سنوات في درجة الكفاءات (المجموع الكلي) وفي كفاءة التشخيص، وكفاءة الإرشاد وكفاءة الممارسة المهنية. وبأحجام أثر صغيرة تراوحت بين (0,29-0,50) ووفقاً لإرشادات "كوهين" (1988) Cohen اعتبرت صغيرة لأنها تتراوح بين (0,20-0,50).

#### ❖ استنتاج عام: يعتبر المختص الأرتفوني التقني في تقييم وتصحيح التعبير اللغوي

بشقيه الشفهي والمكتوب، وهو بذلك يقوم بثلاثة أدوار رئيسية تشمل كل من التشخيص العلاج والإرشاد والتي يقوم بها مجتمعة أو منفصلة في شتى تدخلاته المهنية، وعلى اختلاف أماكن عمله، وحتى يؤدي عمله على أكمل وجه عليه أن يكون مُلم بالمعايير المهنية والمتطلبات التنظيمية والتشريعية السارية في الممارسة العيادية الأرتفونية، غير أن نتائج هذه الدراسة قد أظهرت أن:

- درجة كفاءة المختص الأرتفوني الممارس في ولاية سطيف في عملية التشخيص منخفضة وهو الأمر الذي اتفق عليه جميع أعضاء عينة الدراسة من مسؤولين مباشرين له الذي يعمل تحت إشرافهم.
- درجة كفاءة المختص الأرتفوني الممارس في ولاية سطيف متوسطة في العلاج، غير أنه تجدر الإشارة إلى أن ثلاث معايير من أصل خمسة قد جاءت منخفضة حسب تقدير المسؤول المباشر وتتعلق بكل من كفايته في استخدام وسائل مختلفة لعلاج اضطرابات اللغة، التخطيط لبروتوكولات علاجية مختلفة حسب كل حالة ومتابعة المرضى للعلاج، وهي معايير مهمة في الحكم على نجاعة الأداء الوظيفي للمختص الأرتفوني في عملية العلاج.

- درجة كفاءة المختص الأرتطوفوني في الإرشاد متوسطة من وجهة نظر مسؤوله المباشر ، غير أنه يفتقد لمهارات تقديم المعلومات المتخصصة عن اضطرابات اللغة والتي أرجعها أعضاء العينة إلى ضعف التكوين الجامعي المتخصص، عدم إقبال بعض المختصين على تجديد معلوماتهم حول اضطرابات اللغة وطرق علاجها الحديثة، عدم رسكلة مؤسسات العمل لكوادرها البشرية من المختصين الأرتطوفونين حيث يلاحظ الغياب التام لدورات تكوينية بشكل دوري كما يدل ذلك كذلك على ضعف العلاقة مع الجامعة وعدم متابعة هذه الأخيرة لخريجها (من المختصين الأرتطوفونيين).
- درجة كفاءة المختص الأرتطوفوني في الممارسة المهنية من وجهة نظر مسؤوله المباشر متوسطة، غير أنه يجهل المعايير المهنية والمتطلبات التنظيمية والتشريعية السارية في ممارسة المهنة الأرتطوفونية، كما وجدنا أن بعض المسؤولين أنفسهم يجهلونها.
- كشفت النتائج على أنه توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى 0,05 في درجة كفاءة العلاج لدى المختصين الأرتطوفونيين من وجهة نظر مسؤوليه تعزى لمتغير الأقدمية في العمل، في حين لا توجد فروق ذات دلالة احصائية عند مستوى 0,05 في درجة كفاءة التشخيص والإرشاد والممارسة المهنية والمجموع الكلي لدى المختصين الأرتطوفونيين من وجهة نظر مسؤوليه تعزى لمتغير الأقدمية في العمل.
- كشفت الدراسة عن ضعف العلاقة والتنسيق بين الجامعة ومؤسسات المجتمع التي يعمل فيها المختص الأرتطوفوني المتخرج من ذات الجامعة والذي تتحمل الجامعة جزء كبير من ذلك.
- القصور في الوسائل المتخصصة اللازمة للعمل الأرتطوفوني على مستوى مؤسسات العمل زاد من تدني الأداء المهني للمختص الأرتطوفوني، وإن توفرت فهي غير متاحة له.
- عدم استفادة المختصين الأرتطوفونيين الممارسين من ما تنتجه الجامعة من بحوث علمية في التخصص لغياب علاقة التعاون العلمي بينها وبين مؤسسات عملهم.
- تتوافق نتائج هذه الدراسة مع دراستنا بعنوان معوقات التكوين الجامعي للمختص الأرتطوفوني من وجهة نظر طلبة وأساتذة الاختصاص دراسة حالة جامعة سطيف 2 (2022)، حيث أشارت إلى أن مستوى خريج تخصص الأرتطوفونيا بجامعة سطيف 2

عموما لا يؤهله لممارسة المهنة بسهولة مباشرة بعد التخرج لضعف مستواه في الإرشاد الفحص و العلاج، وهي النتائج التي توصلت إليها دراسة كل من (بن يحيى وبورزق 2013) بعنوان فاعلية التكوين الجامعي للأخصائيين الأطفونيين بجامعة الأغواط، إلى أنه يعاني طالب الأطفونيا من صعوبة في التحصيل النظري المتخصص والدقيق إلى الجانب الميداني، وكذا يعاني الأخصائي الأطفوني من صعوبة في الممارسة الإكلينيكية في مجال الأطفونيا، كما أشرنا في دراستنا بعنوان تقييم مطابقة مقرر تكوين تخصص الأطفونيا لمتطلبات ومعايير التكوين العالمي في الاختصاص دراسة حالة جامعة سطيف 2 (2022)، إلى أن مقرر التكوين تخصص الأطفونيا بذات الجامعة لا يبني مهارات المختص الأطفوني في الإرشاد الفحص والعلاج.

❖ **خاتمة:** يعتبر دور المختص الأطفوني مهم في النشاط الاجتماعي و الخدمات الصحية خاصة لأنه يتكفل بملكة حيوية وضرورية للإنسان لا يمكن الاستغناء عنها، ألا وهي اللغة، كما أن العمل الأطفوني يستمد أهميته من المجالات المتعددة لتدخلات المختص سواء كان ذلك على مستوى أنواع الاضطرابات اللغوية أو بخصوص الشرائح و الفئات العمرية التي يتعامل معها (أطفال ، مراهقين، ومسنين)، لهذا فإن ضمان مستوى أداء فعال يعتبر شرط ضروري في الممارسة المهنية، والتي أظهرت نتائج الدراسة الحالية أنها ضعيفة عند المختص الأطفوني الممارس في القطاع العمومي سواء في مديرية النشاط الاجتماعي والتضامن أو قطاع الصحة لولاية سطيف، ولتحسين ذلك نقترح بعض التوصيات الآتية:

- الاهتمام بعملية التحسين المستمر لمهارات المختص الأطفوني الممارس من طرف المؤسسات التي يعمل بها، وهذا عن طريق دورات تدريبية دورية.
- ضرورة المتابعة المستمرة من طرف الجامعة لخريجها من الكوادر البشرية العاملة وهذا من خلال تقييم مستوى مهاراتهم الأدائية على اعتبار أن جودة التعليم تقاس بجودة مخرجاته من المتعلمين.

- ضرورة التزام الجامعة بشراكتها مع مؤسسات المجتمع وهذا بدعوة المختصين الأرففونيين ومسؤوليهم لحضور ملتقياتها وندواتها العلمية والمشاركة في إعداد البرامج التكوينية بما يتوافق والاحتياجات المهنية للممارسة العيادية.
- ضرورة موائمة الجامعة لمقررات وبرامج التعليم بها وكذا طبيعة التكوين بما يتوافق والمهارات الأدائية المطلوبة والمناسبة للممارسة المهنية الأرففونية على اعتبارها المصدر الرئيسي للعلوم والمعارف المتخصصة.
- ضرورة رسكلة مؤسسات العمل لكوادرها البشرية من المختصين الأرففونيين .
- تشجيع الجامعة للبحث العلمي الهادف من خلال توجيه البحث العلمي لإنجاز بحوث تعنى بتطوير وسائل فحص وتقييم اللغة بما يتوافق المستجدات العلمية ومتكيفة مع البيئة الاجتماعية والثقافية المحلية.

## ❖ قائمة المراجع:

1. أبو حسين، سامي أحمد (2014). الارتقاء بفاعلية هيئة التدريس: تقويم أداء التدريس لأعضاء هيئة التدريس بالجامعة وانعكاساته في جودة التعليم. عمان: دار أمجد للنشر والتوزيع.
2. أبو النصر، مدحت محمد (2010). الإداء الإداري المتميز. مصر: المجموعة العربية للتدريب والنشر.
3. البارودي، منال أحمد (2015). القائد المتميز وأسرار الإبداع القيادي. مصر: المجموعة العربية للتدريب والنشر.
4. الجبالي، حمزة (2016). تنمية الأداء الوظيفي والإداري. الأردن: دار الأسرة لنشر والتوزيع.
5. الحريري، محمد سرور (2015). علم النفس الإداري. دمشق: دار القلم.
6. بحيري، خالد السيد حسانيين (2020). بناء قدرات الأخصائيين الاجتماعيين العاملين بمجال رعاية الأحداث في ضوء التغيرات المجتمعية الحديثة. مصر: المصرية للنشر والتوزيع.
7. بعيسى، الزهراء (2022). تقييم مطابقة مقرر تكوين تخصص الأرففونيا لمتطلبات ومعايير التكوين العالمي في الاختصاص دراسة حالة جامعة سطيف 2. مجلة الساورة للدراسات الإنسانية والاجتماعية، 8(1)، 378-356.
8. بعيسى، الزهراء (2022). معوقات التكوين الجامعي للمختص الأرففوني من وجهة نظر طلبة وأساتذة الاختصاص دراسة حالة جامعة سطيف 2. مجلة أففاق للبحوث والدراسات، 5(2)، 535-514.
9. بن يحيى، حمداني وبورزق، كمال (2013). فاعلية التكوين الجامعي للأخصائيين الأرففونيين. مجلة العلوم الاجتماعية، 7(2)، 76-91.
10. زواتني، عبد العزيز (2020). الموارد البشرية بين الكفاءة والفعالية. الاردن: مركز الكتاب الاكاديمي.
11. حمادوش، عبد السلام، بغول زهير، (2017)، علاقة التمكين الوظيفي بالمواطنة التنظيمية لدى مرضي المؤسسات العمومية للصحة الجوارية، مجلة أبحاث نفسية وتربوية، 10(5)، 29-7.
12. Delobbe, N., Vandenberghe, C., & Karnas, G. (2003). Evaluation et développement des compétences au travail. Belgique : UCL Presse Universitaire de Louvain.