

تقييم إدراك المختص الأرففوني لمهارات الأدوار الأساس في الممارسة
العيادية « دراسة ميدانية في ولاية سطيف »

Assessment of the awareness of speech therapist of basic role skills
in clinical practice

« A case study in the state of Setif »

الزهراء بعيسى، جامعة سطيف2، الجزائر، zolabss07@gmail.com

تاريخ قبول المقال: 19-05-2023

تاريخ إرسال المقال: 07-08-2022

الملخص: تهدف الدراسة الحالية إلى قياس درجة إدراك المختص الأرففوني الممارس في ولاية سطيف للمهارات الأدائية المتعلقة بأدواره المهنية في الممارسة العيادية، وهذا من خلال اختبار التعريفات الإجرائية للأدوار وما يرتبط بها من مهارات، حيث تم تطبيقه على عينة من المختصين الممارسين في قطاع الصحة ومديرية النشاط الاجتماعي لولاية سطيف، مستعملين في ذلك المنهج الوصفي المسحي، وبعد التحليل الاحصائي والمقابلة الشفهية معهم تم التوصل للنتائج مفادها، أن درجة إدراك المختص الأرففوني الممارس في ولاية سطيف لمهارات الأداء المهني المتعلقة بأدوار (الخبير، المحاور، المتعاون، المسير، الباحث، المرشد، المحترف) منخفضة.

الكلمات المفتاحية: المختص الأرففوني، مهارات، إدراك، الممارسة العيادية.

Abstract: The current study aims to measure the degree of awareness of the speech therapist practicing in the state of Setif of the performing skills related to his professional roles in clinical practice, and this is through testing the procedural definitions of roles and the skills associated with them, Where the study was conducted on a sample of practicing specialists in the health sector and the Directorate of Social Activity in the state of Setif, using the descriptive approach, and after statistical analysis and oral interview with them, the results were reached that the degree of awareness of the practicing specialist in the state of Setif of professional performance skills related to the roles of (expert, Interlocutor, collaborator, facilitator, researcher, guide, professional) are low.

Key words: the speech therapist, skills, awareness, Clinical practice

مقدمة:

تعتبر الأرتفونيا إحدى مهن الصحة والخدمة الاجتماعية التي يهتم الممارس فيها بكفالة الأشكال المرضية للغة والتواصل عند كل من الطفل المراهق و المسن، وهذا بتقديم مجموعة من خدمات الوقاية، التشخيص والعلاج، وكذا بالتوجيه والإرشاد للمرضى وعائلاتهم، والتي على المختص الأرتفوني فيها اثبات الكفاءة في ممارستها ليس من خلال الدرجات العلمية والشهادات المعتمد فحسب، بل كذلك عن طريق أداء مهني كفاء، هذا الأداء في حقيقة الأمر قائم على مجموعة من المهارات المعرفية والسلوكية والتي بفضل الخبرة تصبح إدراك ضمنى لما ينبغي فعله، و لا يتم الكشف عنه إلا من وعيه بمهارات الممارسة العيادية.

والأرتفونيا كغيرها من المهن، تقوم على مجموعة من الأساسيات التي تحكم قواعد العمل والسلوك المهني فيها، وشروط تطبيقه، وما ينبغي التزامه من جانب المختص فيها، والممارس العيادي لنشاطها. فبالرغم من عدم وجود ميثاق لأخلاقيات مهنة الأرتفونيا في الجزائر، إلا أن المتعارف عليه في الممارسة العيادية الأرتفونية أن المختص فيها يحتاج إلى قاعدة معرفية ثرية، اكتسبها خلال فترة تكوينه الأكاديمي وحتى الميداني، والتي سمحت له بطوير أفكار ومعارف و أساليب حول اللغة واضطرابات الكلام، هذه المعرفة تمكنه من التصرف الجيد، يظهر في حسن استخدامه لأدوات وتقنيات الفحص والتشخيص، والتي تمكنه من الوصول الى استنتاجات صحيحة وحكم موثوق به، كما المعرفة وحسن التصرف وحدهما لا يكفيان، فعليه اتقان مهارة التعبير اللفظي وغير اللفظي التي تمكن المختص الأرتفوني من التواصل الايجابي مع محفوصه وبالتالي تجاوب هذا الاخير بطريقة جيدة معه ، لهذا فإنه يحتاج إلى امتلاك مجموعة من الخصائص النفسية والسلوكية تمثل في حد ذاتها أساس الأداء المهني الفعال، وعليه فإن إدراك المختص الأرتفوني لأدواره وما يرتبط بها من مهارات يجعله يترفع عن الأخطاء والتجاوزات التي من شأنها الاضرار بمصداقية المهنة، أو الإساءة إلى الفرد الذي تستهدفه خدماتها العيادية. هذا وقد أظهرت بعض الدراسات على غرار دراسة بن يحيى و بورزق (2013)، أن المختص الأرتفوني يعاني من صعوبات في الممارسة المهنية العيادية، لهذا إرتأنيا وصف أوجه القصور في ذلك، والتعرف على مستوى إدراكه لأدواره ، من خلال قياس درجة إدراكه للمهارات الأساس المرتبطة بأدواره المهنية منطلقين من التساؤل الرئيسي الآتي:

ما درجة إدراك المختص الأرتفوني الممارس في ولاية سطيف لمهارات الأدوار الأساس في الممارسة العيادية؟

المبحث الأول: الإطار المنهجي للدراسة

لتقييم درجة إدراك المختص الأرتفوني لمهارات الأدوار الأساس في الممارسة العيادية اعتمدنا على مجموعة من الخطوات المنهجية المتبعة في البحوث الوصفية المسحية، حيث قمنا أولاً ببلورة مشكلة الدراسة وصغناها في تساؤلات ثم قدمنا إجابات مؤقتة عن ذلك وبعدها حددنا الأهداف والأهمية التي يكتسبها بحثنا وقد كانت الخطوات كالتالي:

المطلب الأول: تساؤلات الدراسة

أولاً: التساؤلات الجزئية للدراسة: ولإيضاح مشكلة الدراسة أكثر نقترح التساؤلات الفرعية الآتية:

- 1- ما درجة إدراك المختص الأرتفوني الممارس لمهارات الأداء المهني المتعلقة بأدوار (الخبير، المحاور، المتعاون، المسير، الباحث، المرشد، المحترف)؟
- 2- هل توجد فروق ذات دلالة احصائية في مهارات الأداء المهني بين الممارس الأرتفوني في قطاع الصحة والممارس الأرتفوني في القطاع الاجتماعي.
- 3- هل توجد فروق ذات دلالة احصائية في مهارات الأداء المهني بين الممارس الأرتفوني المتخرج من جامعة فرحات عباس والممارس الأرتفوني المتخرج من جامعة محمد لمين دباغين.
- 4- هل توجد فروق ذات دلالة احصائية في مهارات الأداء المهني بين الممارس الأرتفوني الذي يعمل منذ 5 سنوات أو أقل والممارس الأرتفوني الذي يعمل منذ أكثر من 5 سنوات؟

ثانياً: فرضيات الدراسة:

- 1- درجة إدراك المختص الأرتفوني الممارس في ولاية سطيف لمهارات الأداء المهني المتعلقة بأدوار (الخبير، المحاور، المتعاون، المسير، الباحث، المرشد، المحترف) منخفضة.
- 2- توجد فروق ذات دلالة احصائية في مهارات الأداء المهني بين الممارس الأرتفوني في قطاع الصحة والممارس الأرتفوني في القطاع الاجتماعي.
- 3- لا توجد فروق ذات دلالة احصائية في مهارات الأداء المهني بين الممارس الأرتفوني المتخرج من جامعة فرحات عباس والممارس الأرتفوني المتخرج من جامعة محمد لمين دباغين.
- 4- توجد فروق ذات دلالة احصائية في مهارات الأداء المهني بين الممارس الأرتفوني الذي يعمل منذ 5 سنوات أو أقل والممارس الأرتفوني الذي يعمل منذ أكثر من 5 سنوات.

ثالثاً: أهداف الدراسة:

- قياس درجة إدراك المختص الأرففوني لمهارات المتعلقة بأدوار (الخبير، المحاور، المتعاون، المسير، الباحث، المرشد، المحترف).
- تحديد أسباب ضعف الأداء المهني للمختص الأرففوني من وجهة نظره.
- اقتراح اجراءات لتحسين الأداء المهني للمختص الأرففوني.
- اقتراح اجراءات لتصويب عملية التكوين الجامعي للمختص الأرففوني من طرف المختصين الممارسين استنادا لخبرتهم المهنية.

رابعاً: أهمية الدراسة: تتجلى أهمية هذه الدراسة في كونها:

- أول دراسة ميدانية تقيس إدراك المختص الأرففوني الممارس في ولاية سطيف للمهارات المتعلقة بأدواره المهنية في الممارسة العيادية.
- الحصول على معلومات موثوقة المصدر حول المستوى المعرفي للمختص الأرففوني الممارس لاستثمارها في تصويب عملية تكوين طلبة الأرففونيا بالجامعة.

خامساً: الدراسات السابقة

أشارت بعض الدراسات إلى أنه يعاني المختص الأرففوني في الوسط العيادي الجزائري من صعوبات في الممارسة المهنية منها:

1- دراسة بن يحيى و بورزق (2013)، بعنوان فاعلية التكوين الجامعي للأخصائيين الأرففونيين بجامعة الأغواط، إلى أنه يعاني طالب الأرففونيا من صعوبة في التحصيل النظري المتخصص والدقيق إلى الجانب الميداني، وكذا يعاني الأخصائي الأرففوني من صعوبة في الممارسة الإكلينيكية في مجال الأرففونيا.

2- دراسة بعيسى الزهراء (2022)، بعنوان معوقات التكوين الجامعي للمختص الأرففوني من وجهة نظر طلبة وأساتذة الاختصاص دراسة حالة جامعة سطيف 2، حيث أشارت إلى أن مستوى خريج تخصص الأرففونيا بجامعة سطيف 2 عموماً لا يؤهله لممارسة المهنة بسهولة مباشرة بعد التخرج لضعف مستواه في الكشف، الفحص، العلاج و الإرشاد.

3- دراسة بعيسى الزهراء (2022)، بعنوان تقييم مطابقة مقرر تكوين تخصص الأرففونيا لمتطلبات ومعايير التكوين العالمي في الاختصاص دراسة حالة جامعة سطيف 2، حيث خلصت إلى أن اعتماد التكوين على الجانب النظري بنسبة كبيرة لا يسمح بتطوير المهارات الأدائية للمتكون في

اختصاص الأرتفونيا، حيث يسمح له ذلك بالتعرف فقط على مظاهر الاضطراب اللغوي وليس الطريقة التي يتم بواسطتها التكفل.

4- دراسة بعيسى الزهراء، (2022)، بعنوان: تقييم كفاءة الأداء المهني لخريج تخصص الأرتفونيا من جامعة سطيف، حيث أظهرت النتائج أن درجة كفاءة الأداء المهني للمختص الأرتفوني 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.

تعتبر الدراسة الحالية جزء من سلسلة من الدراسات التي تبحث في فعالية التكوين والأداء المهني للمختص الأرتفوني الممارس بولاية سطيف، حيث اتفقت مع دراسة بن يحي وبورزق، في الموضوع الذي تم تناوله و هو موضوع كفاءة الأداء عند المختص الأرتفوني الممارس، حيث استعملت المنهج الوصفي المسحي، والاستبيان كأداة للبحث، غير أن الدراسة الحالية تهتم بتقييم مستوى إدراك المختص الأرتفوني الممارس لمهارات المهنة المطلوبة وهذا كمياري على تطبيقه لهته هذه المهارات في ممارسته العملية.

المطلب الثاني: الإطار النظري

تعتبر مفاهيم الدراسة المتغيرات التي تم تناولها في البحث والتي سعيينا من خلال الدراسة الميدانية وصفها في الواقع.

أولاً: تعريف مهنة الأرتفونيا: كلمة يونانية الأصل مركبة من جزئين الأول (ortho) وتعني مستقيم أو سليم والثانية (phonie) وتعني الصوت، وعليه فكلمة الأرتفونيا تعني اصطلاحا الصوت المستقيم، كناية عن خلوه من الاضطراب، ويستعمل هذا المصطلح للدلالة على الدراسة العيادية والعلاجية للاضطرابات اللغة والصوت عند الطفل، المراهق و الراشد¹. لم تصنف الأرتفونيا كمهنة إلا في 10 جويلية 1964

1- Catherine.T, Marine.P, (2014), « troubles du langage et de la communication 2^e édition », ed Dunod, Paris, p03.

2- François-Xavier.S, (2007), « le métier d'orthophonie : langage , genre et profession », ed de l'école nationale de la santé publique, Paris, p 38.

وكان ذلك بفرنسا، وهي ميدان أقرب منه للطب في بعض الدول، وللتعليم والتربية المختصة في دول أخرى، كسويسرا وبلجيكا وبعض دول أوروبا الوسطى مثل بولونيا والنمسا¹.

في الجزائر الأروطفونيا مهنة تنتمي إلى فرع علم النفس حيث يعرف الأخصائي الأروطفوني في قانون الوظيف العمومي بالنفساني في تصحيح النطق والتعبير اللغوي، كما أنه يخضع لميثاق أخلاقيات الممارس النفساني العيادي حيث لا يوجد ميثاق خاص بالمهنة.

ثانياً: مهام المختص الأروطفوني : حدد المرسوم التنفيذي² رقم 09-353 المؤرخ في 20 ذي القعدة عام 1430 الموافق ل 8 نوفمبر 2009، والمتضمن القانون الأساسي الخاص بالموظفين المنتمين لأسلاك الخاصة بالإدارة المكلفة بالتضامن الوطني مهام المختص الأروطفوني بـ:

1- النفسانيون في تصحيح النطق والتعبير اللغوي من الدرجة الأولى:

يكلف النفسانيون في تصحيح النطق والتعبير اللغوي من الدرجة الأولى بـ :

- أ. ضمان كل النشاطات الوقائية والعلاجية في مجال تصحيح النطق والتعبير اللغوي.
- ب. القيام بإعادة تقويم الصوت والتعبير اللغوي وتقييم النتائج المتحصل عليها بواسطة روائز خاصة.
- ت. المشاركة في اعداد البرامج البيداغوجية وتنفيذها.
- ث. المشاركة في اجتماعات فريق التكفل المتعدد الاختصاصات وفي اللجنة أو المجلس النفسي البيداغوجي للمؤسسة.

ج. القيام بالفحص الخارجي للأشخاص اللذين تتوفر فيهم شروط القبول بالمؤسسة.

ح. ضمان مرافقة عائلات الاشخاص المتكفل بهم بالمؤسسة.

2- النفسانيون في تصحيح النطق والتعبير اللغوي من الدرجة الثانية:

يكلف النفسانيون في تصحيح النطق والتعبير اللغوي من الدرجة الثانية بـ:

- أ. المشاركة في تحيين برامج التكوين للمؤسسات العمومية للتكوين المتخصص التابعة للإدارة المكلفة بالتضامن الوطني وإثرائها.

ب. المشاركة في تأطير المترشحين وتقييم مذكراتهم.

ت. المشاركة في كل بحث أو نشاط له علاقة بمهام تبادر به المؤسسات العمومية للتكوين المتخصص أو الإدارة المكلفة بالتضامن الوطني.

² الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية، (2009)، العدد 64، ص 19-20.

3- النفسانيون في تصحيح النطق والتعبير اللغوي من الدرجة الثالثة:

يكلف النفسانيون في تصحيح النطق والتعبير اللغوي من الدرجة الثالثة ب:

أ. المشاركة في الدراسات والتحليلات المتعلقة بالتكفل الخاص بتصحيح النطق والتعبير اللغوي لمختلف الفئات المستقبلية بالمؤسسات المتخصصة.

ب. القيام بتقييم تنفيذ برامج التكفل الخاص بتصحيح النطق والتعبير اللغوي وقياس أثرها.

ت. إعداد الحصائل المتعلقة بالتكفل الخاص بتصحيح النطق والتعبير اللغوي بالمؤسسات المتخصصة.

ثالثاً: تعريف الممارسة العيادية: يتألف مفهوم الممارسة العيادية من مصطلحين هما الممارسة والعيادة، لهذا وجب علينا تحديد مفهوم الممارسة الذي وجدناه يشير إلى مزاوله عمل ما واستمراره وتكراره، وبهذا فهي مرتبطة بالأساليب وأشكال التدخل المهني وما يترتب عليها من اجراءات وتدابير يتم من خلالها تحديد المشكلات والمواقف ومهام العمل ومسؤوليته سواء على المستوى الفردي أو الجماعي، وما يلزم ذلك من توافر بعض المتطلبات والموارد والإمكانات¹، في حين يطلق مصطلح عيادي على كل الأعمال التي تقام بغرض الفحص بشكل مباشر بهدف تحديد مظاهر المرض فهو بذلك يشترط استعمال ما يمكن تميزه بأية وسيلة، كما يتضمن ذلك الاستماع الفعال للمفحوص لتحديد ما لا يمكن رصده بالحواس². وبذلك الممارسة العيادية مصطلح يشير لإجراءات المعاينة والفحص التي تقام في مكان مؤهل لذلك.

رابعاً: أبعاد الممارسة المهنية العيادية: تقوم الممارسة على مبدأ مزاوله العمل باستمرار وتكراره واستخدام المعرفة والخبرة لانجازه لهذا فهي تتألف من العناصر الآتية³:

1- المهارة المهنية: فالأخصائي والممارس المهني لا بد أن يتميز بمهارات معينة تميزه عن غيره وليست موجودة عند الفرد العادي.

2- السلوك المهني: يظهر من خلال تطبيق المهارات التي تتحول إلى سلوكيات وتصرفات أساسها المهارة المهنية، حيث مهارة + مهارة + مهارة = سلوك مهني.

3- الدور المهني: عبارة عن مجموعة من السلوكيات المهنية المترابطة التي يقوم بها الأخصائي

4- الأنشطة المهنية: مجموعة الأدوار التي يقوم بها المختص في اطار القيام بمهام عمله.

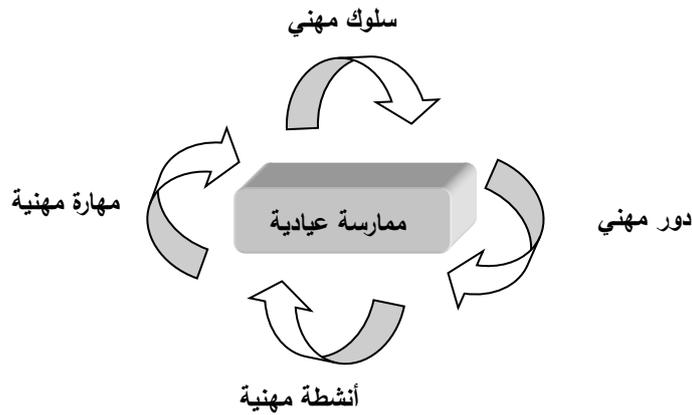
1- بحيري، خالد السيد حسنين، (2020)، بناء قدرات الأخصائيين الاجتماعيين العاملين بمجال رعاية الأحداث، مصر، المصرية للنشر والتوزيع، ص 213.

2 -Psiuk.Térèse,(2019), L'apprentissage du raisonnement clinique: Concepts fondamentaux : Contexte et processus d'apprentissage, Debocek, louvan la neuve, p 21

3- الغرابية، فيصل محمود، (2011)، الممارسة المهنية للخدمة الاجتماعية، الامارات العربية، دار يافا العلمية للنشر والتوزيع، ص 30.

تجدر الإشارة أن كل مهنة ينظمها قانون أخلاقيات ومراسيم حكومية تحدد بوضوح الواجبات والحقوق.

شكل رقم (01) يمثل عناصر الممارسة العيادية



المصدر: بعيسى الزهراء، 2022

خامساً: تعريف المهارة استناداً للأدب النظري للمهارة، فقد وجدنا تعاريف عديدة وهذا كلا حسب مجال توظيفها. حيث عرفت المهارة الاجتماعية¹ على أنها: « سلسلة من بدائل التصرف يختار الفرد منها المناسب عند مواجهة الآخرين كما ترتبط بالموقف حيث تظهر أكثر في مدى فاعلية تصرفات الفرد في موقف معين في حين يتوقف تحديد الفاعلية على سياق التفاعل». وقد عرفت المهارة في العمل على أنها: « أنماط متعلمة من التفاعل الناجح مع البيئة تحقق للفرد ما يهدف إليه فهي القدرة على إنجاز المهمة المطلوبة بإتقان وفي الوقت المحدد مع وجود الرغبة في تحقيق ذلك²» في حين عرفت المهارة الشخصية على أنها: « الصفات المرغوبة لأشكال معينة من العمل والتي لا تعتمد على المعرفة المكتسبة، فهي تلك القدرات والسمات الشخصية التي يمكن استخدامها في مجموعة واسعة من البيئات المهنية، وهي بذلك تشكل أحد أنواع السلوك المرن والايجابي³». وما يمكن استنتاجه من هذه التعاريف أن المهارة هي حكم

1- الدخيل الله، دخيل بن عبد الله، (2014)، المهارات الاجتماعية: المفهوم والمحددات، السعودية، الكعبان للنشر، ص 16.

2 أبو النصر، مدحت محمد، (2017)، التنمية المستدامة: مفهومها- أبعادها- مؤشراتنا، المجموعة العربية للتدريب والنشر، ص 144.

3 -Bracq, chantal, & Al (2015), L'activité humaine: un potentiel pour la santé ?, De Boeck supérieur, louvain la neuve, Belgique.

يطلق على السلوك بهدف وصف مميزات الأداء لهذا نجدها مرتبطة بأوصاف مثل الدقة والإتقان وسرعة الانجاز.

سادساً **تقييم الأداء المهني:** يعرف على أنه دراسة وتحليل أداء العاملين لعملهم وملاحظة سلوكهم وتصرفاتهم أثناء العمل وذلك للحكم على مدى نجاحهم ومستوى كفاءتهم في القيام بأعمالهم¹. إن هذا التعريف يشير بوضوح إلى أن الأداء قائم على السلوك والتصرف وهما في علم النفس يشيران إلى معنيين مختلفين، حيث يعبر السلوك عن كل من الأفعال الواضحة التي يمكن ملاحظتها مباشرة والتي تميز الظواهر النفسية الداخلية (الإدراك والتأثير)، أي هو شكل من أشكال النشاط يمكن ملاحظته بشكل مباشر أو غير مباشر وهو بذلك يتضمن ثلاث جوانب أساسية: مكون معرفي (الإدراك والذكريات والإنعكاسات وما إلى ذلك)، مكون وجداني (أحاسيس)، مكون حركي يشمل الأفعال والتعبيرات الجسدية²، في حين المصطلح الثاني يصف طريقة الاستجابة الحركية واللفظية والنفسية للفرد في ظروف محددة، والتي يظهر الغرض منها ومعناها ووظيفتها. إن التصرف ناتج عن التفاعل بين القدرات التكيفية في سياق المراجع الاجتماعية والثقافية مع التمثيلات الواعية واللاواعية التي يتم حشدها وفقاً للبنية النفسية والتجربة الحية في موقف معين. بحيث يمكن أن يكون التصرف متكيفاً أو منحرفاً أو عدوانياً أو مرضياً³.

المبحث الثاني: إجراءات الدراسة الميدانية: تركز الدراسة الميدانية عادة على الاتصال المباشر مع أفراد العينة والتفاعل معهم من أجل ذلك اعتمدنا على الخطوات المتعارف عليها في البحوث الميدانية والتي تتطرق من تحديد أولاً منهج الدراسة مجتمع وعينة الدراسة وأدوات الدراسة.

المطلب الأول: منهج الدراسة: إن طبيعة الموضوع هي التي تحدد المنهج الواجب إتباعه، وبما أن دراستنا تهدف لوصف درجة إدراك المختص الأطفوني الممارس لمهارات الدور المتعلقة بالممارسة العيادية فقد اعتمدنا فيها على المنهج الوصفي المسحي، والذي يهدف إلى وصف الظاهرة المدروسة من

¹ - الكلالدة، طاهر، (2008)، تنمية إدارة الموارد البشرية، الأردن، دار عالم الثقافة للنشر و التوزيع، ص 184
2- Jacques Van Rillaer (1992), La gestion de soi, Piere Mardaga, Belgique, p 39
3 - Dictionnaire de la Psychiatrie des éditions du CILF : www.cilf.fr
<https://www.psychologies.com/Dico-Psycho/Conduite>

حيث طبيعتها ودرجة وجودها والتحقق منها بشكل مستقل وموضوعي وذلك بواسطة استجواب جميع أفراد المجتمع أو عينة كبيرة منهم¹.

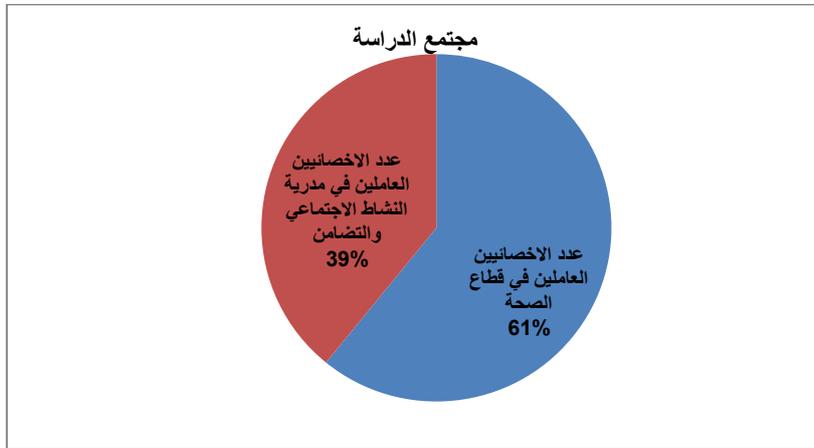
المطلب الثاني: عينة الدراسة: يتمثل مجتمع الدراسة في الأخصائيين الأرففونيين العاملين بقطاع الصحة و مديريةية النشاط الاجتماعي والتضامن لولاية سطيف، والبالغ عددهم 92 مختص كما يبينه الجدول رقم (01) و الممثل في الشكل رقم (01)

جدول رقم (01) يمثل عدد الأخصائيين العاملين في ولاية سطيف

| عدد الأخصائيين الأرففونيين العاملين في مديريةية النشاط الاجتماعي والتضامن | عدد الأخصائيين الأرففونيين العاملين في قطاع الصحة |
|---|---|
| 36 مختص | 56 مختص |

المصدر: بعيسى الزهراء ، 2022

الشكل 1: يوضح توزيع الأخصائيين الأرففونيين بين قطاع الصحة وميرية النشاط الاجتماعي



المصدر: بعيسى الزهراء، 2022

وقد تم تحديد حجم العينة بواسطة معادلة ستيفن تامبسون الآتية:

$$n = \frac{N \times p(1-p)}{\left[\frac{d^2}{z^2} + p(1-p) \right]}$$

وحصلنا على النتائج الآتية:

¹ - عيسى، نجاه إنصورة، (2015)، أساسيات وأصول علم النفس، مصر، كنوز للدعم الفني وخدمات النشر، ص

تقييم إدراك المختص الأرففوني لمهارات الأدوار الأساس في الممارسة العيادية

- عدد الأخصائيين الأرففونيين العاملين في قطاع الصحة = 48.98، أي 49 مختص.
- عدد الأخصائيين الأرففونيين العاملين في مديرية النشاط الاجتماعي والتضامن = 32.99، أي 33 مختص. وبهذا فقد بلغ العدد الاجمالي لعينة الدراسة 82 مختص، في حين أنه قد سمحت لنا الظروف مقابلة 61 منهم فقط، فقد وجدنا بعض الأخصائيين في عطلة مرضية ومنهم مكان متوقف عن العمل.

المطلب الثالث: أداة الدراسة:تمثلت أداة الدراسة في الاختبار التحصيلي للتعريفات الاجرائية للأدوار المختص الأرففوني وما يرتبط بها من مهارات، حيث تم بناء الاختبار انطلاقاً من 3 مصادر هي وثيقة عرض تكوين الليسانس الأكاديمي لتخصص الأرففونيا 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، و المرجع الوطني الكندي لمهارات المختص الأرففوني. حيث احتوى الاختبار على 7 تعريفات اجرائية لأدوار المختص وقد تم ضبط اللغة من طرف مدقق لغوي ثم عرض الاختبار على محكمين بلغ عددهم 7 من مُحاضري الأرففونيا بالجامعة سبق وأن مارسوها في الميدان ومنهم من يزال يمارسها حالياً، وقد تم حساب صدق المحكمين من خلال معادلة لاوتشي الآتية:

$$CVR = \frac{N1-N2}{N}$$

CVR هو نسبة صدق المحتوى

N1 هو عدد المحكمين الذين يعتبرون البند له صلة بالموضوع المدروس.

N2 هو عدد المحكمين الذين يعتبرون البند ليس له صلة بالموضوع المدروس.

N هو مجموع المحكمين.

جدول رقم (02) يبين نتائج تحكيم اختبار الأدوار المهنية للمختص الأرففوني حسب معادلة

لاوتشي

| المحكم التعريف الاجرائي | 01 | 02 | 03 | 04 | 05 | 06 | 07 | يقيس | لا يقيس | الفرق | الفرق / العدد الكلي |
|-------------------------------|----|----|----|----|----|----|----|------|---------|-------|---------------------|
| | | | | | | | | | | | |

تقييم إدراك المختص الأرففوني لمهارات الأدوار الأساس في الممارسة العيادية

| | | | | | | | | | | | |
|------|---------|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---------------|
| 0.83 | 5 | 1 | 6 | 1 | 1 | 0 | 1 | 1 | 1 | 1 | دور الخبير |
| 0.83 | 5 | 1 | 6 | 1 | 0 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | دور المحاور |
| 0.83 | 5 | 1 | 6 | 1 | 1 | 0 | 1 | 1 | 1 | 1 | دور المتعاون |
| 1 | 0 | 0 | 7 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | دور المسير |
| 0.83 | 5 | 1 | 6 | 1 | 1 | 0 | 1 | 1 | 1 | 1 | دور الباحث |
| 1 | 0 | 0 | 7 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | دور المرشد |
| 1 | 0 | 0 | 7 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | دور الاحترافي |
| 0.90 | المجموع | | | | | | | | | | |

المصدر بعيسى، الزهراء، 2022

بلغت نسبة صدق المحكمين بمعادلة لاوتشي 90% وهي نسبة عالية جدا وعليه يمكن اعتماد الاختبار لقياس إدراك المختص الأرففوني الممارس للمهارات المتعلقة بأدواره في الممارسة العيادية.

تجدر الإشارة أنه بعد عرض الاختبار على المحكمين فقد تم إعادة ضبط بعض مفردات التعريفات ولتقديمه في الصورة النهائية فقد تم الابدال بين عنوان الدوار ومهارته مع الاحتفاظ فقط على التعريف الاجرائي لدور المحاور (أي استبدلنا التعريف الاجرائي للخبير مع التعريف الاجرائي لدور الباحث، كما قمنا بإبدال التعريف الاجرائي لدور المتعاون مع التعريف الاجرائي لدور المرشد، والتعريف الاجرائي لدور المسير مع التعريف الاجرائي لدور الاحترافي).

المبحث الثالث: عرض وتفسير النتائج

المطلب الأول: عرض النتائج

أولاً: ما درجة إدراك المختص الأرففوني الممارس لمهارات الأداء المهني المتعلقة بأدوار (الخبير، المحاور، المتعاون، المسير، الباحث، المرشد، المحترف)؟ للإجابة على التساؤل الأول تم استخدام المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والأهمية النسبية لدرجات الأدوار، كما تم الاعتماد على المعايير الآتية حسب المتوسطات الحسابية والأوزان النسبية (%) التي تتراوح بين:

0,00-0,66 (00-33%) : درجة منخفضة

0,67-1,33 (33,5-66,5%) : درجة متوسطة

1,34-2,00 (67-100%) : درجة مرتفعة

تقييم إدراك المختص الأرففوني لمهارات الأدوار الأساس في الممارسة العيادية

جدول (03): المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والأهمية النسبية لمهارات الأداء المهني

| الرقم | الأدوار المهنية | عدد الأفراد | المتوسط الحسابي | الانحراف المعياري | الأهمية النسبية % | درجة الكفاءة |
|-------|--------------------------------------|-------------|-----------------|-------------------|-------------------|--------------|
| 1 | دور الخبير | 61 | 0,04 | 0,19 | 2 | منخفضة |
| 2 | دور المحاور | 61 | 0,92 | 0,19 | 46 | متوسطة |
| 3 | دور المتعاون | 61 | 0,10 | 0,29 | 5 | منخفضة |
| 4 | دور المسير | 61 | 0,07 | 0,24 | 3,5 | منخفضة |
| 5 | دور الباحث | 61 | 0,12 | 0,31 | 6 | منخفضة |
| 6 | دور المرشد | 61 | 0,07 | 0,26 | 3,5 | منخفضة |
| 7 | دور المحترف | 61 | 0,03 | 0,18 | 1,5 | منخفضة |
| | مهارات الأداء المهني (المجموع الكلي) | 61 | 0,19 | 0,12 | 9,5 | منخفضة |

المصدر بعيسى، الزهراء، 2022

ملاحظة: قبل الاجابة على تساؤلات الدراسة المتعلقة بالفروق في مهارات الأداء المهني للممارس الأرففوني حسب متغيرات قطاع العمل، وجامعة التكوين، والأقدمية المهنية تم التحقق من اعتدالية توزيع بيانات متغير مهارات الأداء المهني باستخدام اختبار كولمجروف-سميرنوف Kolmogorov-Smirnov، وشابيرو-ويلك Shapiro-Wilk. حيث أظهرت القيمة الاحتمالية لاختبار "كولمجروف-سميرنوف" (0,32) و"شابيرو-ويلك" (0,73) أنها دالة احصائياً ($p < 0,05$) وبالتالي لا تتوزع بيانات متغير مهارات الأداء المهني توزيعاً اعتدالياً مما يتطلب الرجوع إلى اختبار "مان-ويتني" Mann-Whitney في الاجابة على التساؤلات عوضاً عن اختبار "ت" لعينتين مستقلتين.

ثانياً هل توجد فروق ذات دلالة احصائية في مهارات الأداء المهني بين الممارس الأرففوني في قطاع الصحة والممارس الأرففوني في القطاع الاجتماعي. للإجابة على التساؤل تم استخدام اختبار "مان-وايتني" Mann-Whitney لدلالة الفروق بين عينتين مستقلتين للكشف عن الفروق في مهارات الأداء المهني بين الممارس الأرففوني في قطاع الصحة والممارس الأرففوني في القطاع الاجتماعي. كما تم تقدير حجم الأثر (d) لـ "كوهين" (Cohen 1988) لتحديد حجم الفرق في مهارات الأداء المهني حسب قطاع العمل.

جدول (04): نتائج اختبار "مان-وايتني" للفروق في مهارات الأداء المهني تبعاً لمتغير قطاع العمل

| حجم الأثر d | القيمة الاحتمالية p | قيمة 'Z' | القطاع الاجتماعي (ن = 22) | | القطاع الصحي (ن = 39) | | المتغير |
|-------------|---------------------|----------|---------------------------|-------------|-----------------------|-------------|----------------------|
| | | | مجموع الرتب | متوسط الرتب | مجموع الرتب | متوسط الرتب | |
| 0,07 | 0,23 | -1,20 | 755,5 | 34,34 | 1135,5 | 29,12 | مهارات الأداء المهني |

المصدر بعيسى، الزهراء، 2022

يوضح الجدول (04) أن قيمة "Z" (-1,20) للفروق بين الممارس الأرففوني في قطاع الصحة والممارس الأرففوني في القطاع الاجتماعي في مهارات الأداء المهني غير دالة احصائياً ($p > 0,05$)، لأن القيمة الاحتمالية (0,23) أكبر من مستوى الدلالة 0,05. حيث أن متوسط رتب درجات مهارات الأداء المهني للممارسين الأرففونيين في القطاع الصحي (29,12) متقارب مع متوسط رتب الممارسين في القطاع الاجتماعي (34,34). وجاء حجم الأثر (d) صغير جداً (0,07) وهو منعدم وفقاً لتوجيهات "كوهين" (1988) لأنه أقل من (0,20). وبالتالي لا توجد فروق ذات دلالة احصائية عند مستوى 0,05 في مهارات الأداء المهني بين الممارس الأرففوني في قطاع الصحة والممارس الأرففوني في القطاع الاجتماعي.

ثالثاً هل توجد فروق ذات دلالة احصائية في مهارات الأداء المهني بين الممارس الأرففوني المتخرج من جامعة فرحات عباس والممارس الأرففوني المتخرج من جامعة محمد لمين دباغين. وبنفس الطريقة تم استخدام اختبار "مان-وايتني" Mann-Whitney لدلالة الفروق بين عينتين مستقلتين للتعرف على الفروق بين الممارس الأرففوني المتخرج من جامعة فرحات عباس والممارس الأرففوني المتخرج من جامعة محمد لمين دباغين في مهارات الأداء المهني، وتحديد حجم الأثر (d) لـ "كوهين" (1988) للتعرف على حجم الفرق في مهارات الأداء المهني حسب جامعة التكوين.

تقييم إدراك المختص الأطفوني لمهارات الأدوار الأساس في الممارسة العيادية

جدول (05): نتائج اختبار "مان-وايتني" للفروق في مهارات الأداء المهني تبعاً لمتغير جامعة التكوين

| حجم الأثر d | القيمة p الاحتمالية | قيمة 'Z' | جامعة محمد لمين دباغين (ن = 23) | | جامعة فرحات عباس (ن = 38) | | المتغير |
|----------------|---------------------------|----------|------------------------------------|----------------|------------------------------|-------------|-------------------------|
| | | | مجموع الرتب | متوسط الرتب | مجموع الرتب | متوسط الرتب | |
| 0,22 | 0,81 | -0,24 | 698,5 | 30,37 | 1192,5 | 31,38 | مهارات الأداء المهني |

المصدر: بعيسى، الزهراء، 2022

يوضح الجدول (05) أنه لا توجد فروق دالة احصائياً عند مستوى 0,05 بين الممارس الأطفوني المتخرج من جامعة فرحات عباس والممارس الأطفوني المتخرج من جامعة محمد لمين دباغين، لأن قيمة "Z" (-0,24) غير دالة احصائياً ($p > 0,05$) وأن متوسط رتب الممارسين الأطفونيين المتخرجين من جامعة فرحات عباس (31,38) متقارب جداً مع متوسط رتب الممارسين الأطفونيين المتخرجين من جامعة محمد لمين دباغين (30,37). كما جاء حجم الأثر صغير بلغ (0,22) لأنه تبعاً لإرشادات "كوهين" (1988) Cohen لأنه يتراوح بين (0,20-0,50). كشفت النتائج على أنه لا توجد فروق ذات دلالة احصائية عند مستوى 0,05 في مهارات الأداء المهني بين الممارس الأطفوني المتخرج من جامعة فرحات عباس والممارس الأطفوني المتخرج من جامعة محمد لمين دباغين.

رابعاً هل توجد فروق ذات دلالة احصائية في مهارات الأداء المهني بين الممارس الأطفوني الذي يعمل منذ 5 سنوات أو أقل والممارس الأطفوني الذي يعمل منذ أكثر من 5 سنوات؟ تم استخدام اختبار "مان-وايتني" Mann-Whitney لدلالة الفروق بين عينتين مستقلتين للتحقق من الفروق في مهارات الأداء المهني بين الممارس الأطفوني الذي يعمل منذ 5 سنوات أو أقل والممارس الأطفوني الذي يعمل منذ أكثر من 5 سنوات، وتقدير حجم الأثر (d) لـ "كوهين" (1988) Cohen للتعرف على حجم الفرق في مهارات الأداء المهني حسب الأقدمية المهنية.

تقييم إدراك المختص الأرففوني لمهارات الأدوار الأساس في الممارسة العيادية

جدول (06): نتائج اختبار "مان-وايتني" للفروق في مهارات الأداء المهني تبعاً لمتغير الأقدمية المهنية

| حجم الأثر d | القيمة p الاحتمالية | قيمة 'Z' | أكثر من 5 سنوات (ن = 37) | | 5 سنوات أو أقل (ن = 24) | | المتغير |
|----------------|------------------------|----------|-----------------------------|----------------|----------------------------|----------------|-------------------------|
| | | | مجموع الرتب | متوسط الرتب | مجموع الرتب | متوسط الرتب | |
| 0,52 | 0,07 | -1,83 | 1261 | 34,08 | 630 | 26,25 | مهارات الأداء المهني |

بعيسى، الزهراء، 2022

يبين الجدول (06) أن قيمة "Z" (-1,83) غير دالة احصائياً ($p > 0,05$) بين الممارس الأرففوني الذي يعمل منذ 5 سنوات أو أقل والممارس الأرففوني الذي يعمل منذ أكثر من 5 سنوات في مهارات الأداء المهني، فعلى الرغم من أن متوسط رتب الممارسين الأرففونيين الذي يعملون منذ أكثر من 5 سنوات (34,08) أكبر من متوسط رتب الممارسين الأرففونيين الذي يعملون منذ 5 سنوات أو أقل (26,25) في مهارات الأداء المهني إلا الفرق غير دال احصائياً عند مستوى 0,05. وجاء حجم أثر متغير الأقدمية المهنية على مهارات الأداء المهني للممارسين الأرففونيين متوسطاً بلغ (0,52) لأنه وفقاً لإرشادات "كوهين" (1988) Cohen يتراوح بين (0,50-0,80). وبناء عليه لا توجد فروق ذات دلالة احصائية عند مستوى 0,05 في مهارات الأداء المهني بين الممارس الأرففوني الذي يعمل منذ 5 سنوات أو أقل والممارس الأرففوني الذي يعمل منذ أكثر من 5 سنوات.

المطلب الثاني: تفسير النتائج

تبين لنا من خلال النتائج الإحصائية والمقابلة الشفهية مع المختص الأرففوني الممارس في ولاية سطيف ما يلي:

1- درجة إدراك المختص الأرففوني الممارس لمهارات الأداء المهني المتعلقة بأدوار (الخبير، المحاور، المتعاون، المسير، الباحث، المرشد، المحترف منخفضة، حيث أن أغلبية المختصين لم يستطيعوا تمييز الاختلاف بين الدور وما يتطلبه من مهارات رغم تكرارنا لتعليمه عدة مرات، وحسب الاجابات الشفهية فالكثير منهم كان يخلط بين الأدوار وما يرتبط بها من مهارات في حين البعض الآخر بالرغم من أن اجابته كانت صحيحة إلا أن تعليقه كان خاطئ، وقد أشار معظم الأخصائيين خاصة القدامى منهم أن طيلة تكوينهم الجامعي لم يتعرضوا لأدوار المختص بنوع من التعمق وإنما كان بشكل عام وسطي وذلك بجانب التكفل بالاضطرابات اللغوية، وأنه حتى

الجانب النظري المقدم من طرف الأساتذة اتسم بالعمومية والسطحية ولا يمكن أن يستغله في الممارسة الميدانية، ناهيك عن تكرار المعلومات واقتصار العلاج على بعض الاضطرابات اللغوية البسيطة، كالأضطراب النطقي مثلا، وهذا حسب رأيهم راجع للإمكانيات الشخصية والمعرفية المحدودة للأستاذ المكون. وتتوافق آراء المختصين مع الطلبة المتدربين في دراستنا السابقة (2022) بعنوان معوقات التكوين الجامعي للمختص الأروطوني من وجهة نظر طلبة وأساتذة الاختصاص دراسة حالة جامعة سطيف 2، كما تتوافق نتائج هذه الدراسة مع دراسة كل من بن يحي وبورزق (2013)، يعاني الأخصائي الأروطوني من صعوبة في الممارسة الإكلينيكية في مجال الأروطونيا.

2- لا توجد فروق ذات دلالة احصائية في مهارات الأداء المهني بين الممارس الأروطوني في قطاع الصحة والممارس الأروطوني في القطاع الاجتماعي، ويمكن تفسير ذلك بأن كلا الإحصائيين قد تلقى تكويناً واحد في نفس الجامعة، كما توافقت أقوال وآراء المختصين في القطاعين الاجتماعي والصحي، فكلاهما أقر بأنه لا توجد علاقة وظيفية بين المعلومات والممارسة الميدانية بل إن في بعض الأحيان يقدم الاستاذ الجامعي المكون معلومات مغلوبة قد تحقق منها في الممارسة العيادية ومن بعض الكتب المتخصصة هذا ما خلق نوع من الأرباك المعرفي له، كما أن انعدام الاختبارات اللغوية المتخصصة وعدم تمرنه عليها فترة تكوينه الجامعي زاد من ضعف الإدراك الصحيح للأدوار وما تتطلبه من مهارات سلوكية مرتبطة بها، ما جعله يمارس المهنة بعشوائية في الميدان واكتسب بعض المعارف بالمحاولة والخطأ. وتتوافق نتائج هذه الدراسة مع دراستنا (2022)، بعنوان معوقات التكوين الجامعي للمختص الأروطوني من وجهة نظر طلبة وأساتذة الاختصاص دراسة حالة جامعة سطيف 2، حيث أشار الطلبة إلى أن هناك بعض الأساتذة من يقدم معلومات مغلوبة قد تحققوا منها من الكتب المتخصصة، كما يوجد تضارب بين المعلومات التي يقدمها بعض الأساتذة مما أحدث لديهم إرباك معرفي، خصوصا عندما يكون الأستاذ المكون من غير تخصص الأروطونيا.

3- لا توجد فروق ذات دلالة احصائية في مهارات الأداء المهني بين الممارس الأروطوني المتخرج من جامعة فرحات عباس والممارس الأروطوني المتخرج من جامعة محمد لمين دباغين، ويمكن تفسير ذلك بأن كلا المتخرجين قد درسوا عند نفس الأساتذة وفي بعض الأحيان طلبة الأساتذة المكونين، هذا من جهة، كما أن نفس ظروف التدريس لم تتغير في الجامعة من انعدام الوسائل المتخصصة، وقلة الاختبارات الأروطونية الحديثة وعدم التمرن على الاختبارات طويلة فترة التكوين

بل إن مؤسسات عملهم الحالية، قد وفرت لهم بعض اختبارات اللغة ولكن لأنهم لم يتدربوا عليها في فترة تكوينهم الجامعي فلم يستطيعوا استخدامها، وكذا قصر الحجم الساعي المخصص للتربص الميداني، وتتوافق هذه النتيجة مع نتائج دراستنا السابقة (2022) بعنوان تقييم مطابقة مقرر تكوين تخصص الأرففونيا لمتطلبات ومعايير التكوين العالمي في الاختصاص دراسة حالة جامعة سطيف 2، حيث خلصت إلى أن اعتماد التكوين على الجانب النظري بنسبة كبيرة لا يسمح بتطوير المهارات الأدائية للمتكون في اختصاص الأرففونيا، حيث يسمح له ذلك بالتعرف فقط على مظاهر الاضطراب اللغوي وليس الطريقة التي يتم بواسطتها التكفل.

4- لا توجد فروق ذات دلالة احصائية في مهارات الأداء المهني بين الممارس الأرففوني الذي يعمل منذ 5 سنوات أو أقل والممارس الأرففوني الذي يعمل منذ أكثر من 5 سنوات، وبالرغم من أن الأخصائيين التي تفوق مدة عملهم 10 سنوات فإنهم لم يستطيعوا تمييز المهارات الأدائية الخاصة بكل دور، فالأقدمية في العمل لم يكن لها أثر كبير في إدراكهم للأدوار، ويمكن تفسير ذلك بعدم تحسن ظروف العمل وعدم القيام بدورات تدريبية لرسكلة معارفهم النظرية، فالكثير منهم انقطع عن البحث والإطلاع عن كل ما هو جديد، إما ظروف العمل غير المحفزة وإما لأسباب شخصية، ناهيك عن أنه لا يوجد اتصال أو تفاعل بين الجامعة ومؤسسات عملهم كالمشاركة في المنتقيات والأيام الدراسة خصوصا في غياب قانون يفرض عليهم تجديد معارف بمرور الزمن، وقد توافقت نتائج هذه الدراسة مع النتائج التي توصلنا إليها (2022)، بعنوان تقييم كفاءة الأداء المهني لخريج تخصص الأرففونيا من جامعة سطيف من وجهة نظر مسؤوليه المباشر حيث كشفت النتائج على أنه توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى 0,05 في درجة كفاءة العلاج لدى المختصين الأرففونيين 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 الأرففونيين من وجهة نظر مسؤوليه تعزى لمتغير الأقدمية في العمل.

5- غياب ميثاق أخلاقيات مهنة الأرففونيا بالجزائر زاد من جهل المختص الأرففوني الممارس لما له ولما عليه من أدوار وما ترتبط بها من مهارات خصوصا مع تدني مستوى ومحتوى الوحدات التعليمية بالجامعة.

6- عدم تنوع في تناول العلاجي لجميع الاضطرابات في ميدان الأرففونيا في فترة التكوين الجامعي، مع غياب التطبيقات على الحالات الواقعية لم يسمح بتطوير المفاهيم التي تلقوها طيلة التكوين النظري في الجامعة.

7- اعتماد التكوين في بدايته على العديد من الأساتذة غير المتخصصين في الأرففونيا، كما أسندت العديد من المقاييس لأستاذ واحد هو في الأساس لم يتلقى تكوين قاعدي في الأرففونيا أثر بشكل كبير في نوعية المعلومات المقدمة، ناهيك عن تذبذب عملية التدريس في بداية التكوين الأرففوني في جامعة سطيف بسبب نقص المؤثرين المتخصصين وإضرابات الطلبة عن تدني مستوى التكوين النظري.

8- معظم أفراد العينة اتفقوا على أن معظم أساتذة التكوين الجامعي منظريين، وحتى المعلومات المقدمة من طرف البعض منهم مغلوبة ومتناقضة في بعض الأحيان هذا ما ساهم في تدني مستوى التكوين الأرففوني بجامعة سطيف سواء فرحات عباس أو محمد لمين دباغين.

الخاتمة:

يعتبر إدراك المختص الأرففوني للمهارات المتعلقة بأدواره المهنية أمر ضروري من أجل أداء مهني كفاء وفعال، وهي من أساسيات التكوين القاعدي الذي يتحصل عليه في الجامعة، ويتدرب عليه من خلال التطبيقات العملية قبل حصوله على شهادة في التخصص، غير أن نتائج هذه الدراسة قد أظهرت أن المختص الأرففوني الممارس في ولاية سطيف والمتخرج من ذات الجامعة لا يدرك المهارات المتعلقة بأدواره كخبير، محاور، متعاون، مسير، باحث، مرشد، محترف، فبالرغم من أن الكثير منهم يمكنه أن يعطيك تعريف للدور لكنه يفشل في تمييز المهارات العملية المتعلقة به، ويمكن تفسير ذلك بأن مستوى إتقانه لتلك المهارات منخفض، لأنه لا يدرك الغاية الأساسية من الدور والنشاط في حد ذاته لهذا فإن يعجز عن نقل المعرفة الصريحة (تعريفه النظري للدور) إلى معرفة ضمنية يمكن وصفها إجرائيا من خلال الأنشطة والمهام، كما خلصت الدراسة إلى أن أسباب ذلك متعددة منها ما يرجع إلى المختص في حد ذاته كعدم سعيه لاكتساب وتطوير مهاراته الذاتية، ومنها ما يعود للخلل في التكوين الجامعي القائم على التنظير بدرجة كبيرة الذي لا يسمح بتطوير المهارات العملية، لأن مستوى إتقان المختص الأرففوني لهذه المهارات يزداد كلما تم تدريبه عليها.

- التوصيات والمقترحات:** بناءً على ما تم التوصل إليه من نتائج يمكن أن نقترح التوصيات الآتية:
- ضرورة سن ميثاق لأخلاقيات مهنة تصحيح النطق والتعبير اللغوي والذي يحدد فيه بوضوح أدوار المختص وما ترتبط بها من مهارات يتم التدريب عليها خلال فترة التكوين الجامعي.
 - ضرورة إنشاء مجلس الاعتماد العيادي لممارسة الأطفونيا، وهي عبارة عن هيئة تنظيمية يشرف عليها أساتذة متخصصين في التكوين وممارسين في الميدان يسند إليها مهمة المصادقة على الشهادة في الاختصاص ومنح التراخيص لمزاولة المهنة والذي لا يتم ذلك إلا من خلال امتحان مهني لفحص مهارات المختص المتعلقة بأدواره المهنية وكذا إثبات للخبرة الميدانية.
 - ضرورة تعديل النصوص القانونية للوظيف العمومي المتعلقة بسلك النفساني في تصحيح النطق والتعبير اللغوي، وهذا بتوضيح أكثر المهام المتعلقة بالوظيفة وكذا وصف مفصل للمهارات المطلوبة لمزاومتها، كما يجب إدراج شرط التكوين الدوري والمستمر للمحافظة على رخصة مزاولة نشاط تصحيح النطق والتعبير اللغوي.
 - ضرورة تحيين مقررات التكوين بالجامعة بما يتناسب مهارات العملية للتخصص، كما يجب تحويل طبيعة التكوين من ليسانس الأكاديمي إلى ليسانس مهني، بالإضافة إلى ضرورة تقديم تكوينات اضافية قصيرة المدى متخصصة في مجال معين من الاضطرابات، تماشياً مع المجال الواسع لاضطرابات اللغة والتواصل.

قائمة المصادر والمراجع:

أولاً: النصوص القانونية:

- المرسوم التنفيذي رقم 09-353 المؤرخ في 20 ذي القعدة عام 1430 الموافق ل 8 نوفمبر 2009.
- مقرر تكوين ليسانس أكاديمي تخصص الأطفونيا، جامعة محمد لمين دباغين، سطيف 2

ثانياً: الكتب:

- أبو النصر، مدحت محمد، (2017)، التنمية المستدامة: مفهومها- أبعادها- مؤشرات، المجموعة العربية للتدريب والنشر، ص 144.

- الكلالدة، طاهر، (2008)، تنمية إدارة الموارد البشرية، الأردن، دار عالم الثقافة للنشر و التوزيع، ص

184

- الغرابية، فيصل محمود، (2011)، الممارسة المهنية للخدمة الاجتماعية، الامارات العربية، دار يافا العلمية للنشر والتوزيع، ص 30.

- الدخيل الله، دخيل بن عبد الله، (2014)، المهارات الاجتماعية: المفهوم والمحددات، السعودية، الكعبيان للنشر، ص 16.
- بحيري، خالد السيد حسنين، (2020)، بناء قدرات الأخصائيين الاجتماعيين العاملين بمجال رعاية الأحداث، مصر، المصرية للنشر والتوزيع، ص 213.
- عيسى، نجات إنصورة، (2015)، أساسيات وأصول علم النفس، مصر، كنوز للدعم الفني وخدمات النشر، ص 53
- Bracq, chantal, & Al (2015), L'activité humaine: un potentiel pour la santé ?, De Boeck supérieur, louvain la neuve, Belgique.
- Catherine.T, Marine.P, (2014), « troubles du langage et de la communication 2^e édition », ed Dunod, Paris, p03.
- François-Xavier.S, (2007), « le métier d'orthophonie : langage , genre et profession », ed de l'école nationale de la santé publique, Paris, p 38.
- Jacques Van Rillaer (1992), La gestion de soi, Piere Mardaga, Belgique, p 39
- Psiuk.Térèse,(2019), L'apprentissage du raisonnement clinique: Concepts fondamentaux Contexte et processus d'apprentissage, Debocek, louvan la neuve, Belgique, p 21

ثالثا: المقالات:

- بعيسى، الزهراء، (2022)، معوقات التكوين الجامعي للمختص الأطفوني من وجهة نظر طلبة وأساتذة الاختصاص دراسة حالة جامعة سطيف 2، مجلة أفاق للبحوث والدراسات، المجلد 05 / العدد: 01.
- بعيسى، الزهراء، (2022)، تقييم مطابقة مقرر تكوين تخصص الأطفونيا لمتطلبات ومعايير التكوين العالمي في الاختصاص دراسة حالة جامعة سطيف 2، مجلة الساور للدراسات الإنسانية والاجتماعية، المجلد:08/العدد:01.
- بعيسى الزهراء، (2022)، بعنوان: تقييم كفاءة الأداء المهني لخريج تخصص الأطفونيا من جامعة سطيف، مجلة مجتمع تربية عمل، تيزي وزو، المجلد 8، العدد 01، السنة 2023.
- مداني بن يحيى، و كمال بورزق. (2013). فاعلية التكوين الجامعي للأخصائيين الأطفونيين. مجلة العلوم الاجتماعية، المجلد السابع العدد(2).

رابعا: المواقع الإلكترونية:

- Dictionnaire de la Psychiatrie des éditions du CILF : www.cilf.fr
<https://www.psychologies.com/Dico-Psycho/Conduit>

