

فروق الفعالية الذاتية وقلق الأداء لدى المرشدين التربويين وعلاقتها ببعض المتغيرات

جلال كايد ضمرة

جامعة الإسراء الخاصة، عمان / الأردن.

djalal2001@hotmail.com

ملخص: توجهت الدراسة الحالية إلى التعرف على الفروق في مستويات الفعالية الذاتية وقلق الأداء لدى المرشدين التربويين تبعاً لمتغيرات الجنس والمؤهل العلمي والخبرة العملية. تكونت عينة الدراسة من (85) مرشداً ومرشدة من العاملين في المدارس الحكومية والخاصة في مدينة عمان، وتم استخدام مقياس الفعالية الذاتية المطور من قبل ميلشيرت وزملائها (Melchert et al 1996) ومقياس قلق الأداء المطور من قبل ضمرة (2004) لتقييم متغيرات الدراسة. دلت النتائج على وجود فروق في مستويات الفعالية الذاتية بين المرشدين تبعاً لمتغيرات الخبرة العملية والمؤهل العلمي ولم تظهر فروق ذات دلالة في الفعالية الذاتية تبعاً لمتغير جنس المرشد، في حين ظهرت فروق في مستويات قلق الأداء بين المرشدين تبعاً لمتغير المؤهل العلمي فقط، ولم تظهر فروق ذات دلالة في قلق الأداء تبعاً لمتغير جنس المرشد والخبرة العملية.

Abstract: The aim of this study was to investigate the differences in counselor's self-efficacy (CSE) estimates and performance anxiety according to counselor's sex, experience and qualifications variables. The sample study consists of (85) counselors. The (CSE) scale and anxiety performance scale was used. The results indicated significant differences in (CSE) according to experience and qualifications, and there wasn't a significant difference in (CSE) according to counselor's sex, on the other hand there was a significant difference in counselors' performance anxiety according to counselor's qualifications and there wasn't a significant difference in counselor's performance anxiety according to counselor's sex and experience variable.

مقدمة:

يحتل البحث في مجالات الإشراف والتدريب في الإرشاد مكانة كبيرة في جهود الباحثين والمنظرين، خاصة إذا ما علمنا بان السنوات القليلة الماضية قد شهدت زيادة مضطردة في إعداد البحوث والكتابات النظرية لمحاولة صياغة اطر نظرية واضحة لتدريب المرشدين. فهناك العديد من المحاولات التي هدفت إلى استقصاء العلاقة ما بين متغيرات إشرافية هامة مثل الرضا الإشرافي والفعالية الذاتية للمرشد وقلق الأداء والتحالف الإشرافي وغيرها من المتغيرات والتعرض لخبرات إشرافية متخصصة (Willjanen & Kolocek, Hays, Melchert, 1996، Larson & Daniels، 1998، Brown، Hackett، Lent، 1998، Larson & Daniels، 2001، a، 1998؛ Larson & Daniels، 1998).

ويعتبر النموذج النمائي في الإشراف (Developmental approach in Supervision) من أهم الأطر النظرية التي حاولت دراسة وتفسير مدخلات ومخرجات العملية الإشرافية والتدريبية ضمن نطاق نمائي تطوري من خلال منحيين وهما: اكتشاف الدور الذي يلعبه التعرض للخبرات الإشرافية على متغيرات العملية الإشرافية والتدريبية، ومحاولة استقصاء الفروق في المتغيرات الإشرافية بين المرشدين في الفئات المختلفة، وفي ضوء وجود حاجات إشرافية متباينة للمرشدين في الفئات المختلفة حسب النموذج النمائي في الإشراف، جاءت هذه الدراسة الحالية استجابة لجهود العديد من الباحثين من أمثال (Larson، 1998؛ Stollenberg، 1991؛ Borders، 1998؛ Ellis، & Daniels، 1998) في المجال الإشرافي،

للتعرف على مدى وجود فروق في مستويات الفعالية الذاتية ومستويات القلق النفسي للمرشدين التربويين تبعاً لمتغيرات الخبرة في العمل الإرشادي والمؤهل العلمي والجنس. ويفترض هارت (Hart 1982)، بأن المرشد ينمو ويتغير خلال المرور في الخبرات الإشرافية المختلفة بفعل الأساليب الإشرافية الموظفة واكتسابه للمهارات وزيادة خبراته، مما يفرض وجود فروق بين المرشدين في الفئات المختلفة اعتماداً على المؤهل العلمي وعدد سنوات الخبرة العملية في الإرشاد، ونتيجة لذلك لا بد للمشرف الواعي التام بتلك الفروقات، وما يرافقها من تغيرات في الحاجات والأساليب الإشرافية.

إن النظر إلى العملية الإشرافية كعملية تفاعلية ثنائية، يبرز الافتراض الذي يستند عليه النموذج النمائي بالإشراف بوجود فروق في العديد من الجوانب ما بين المرشدين الخبراء والمرشدين الأقل خبرة (Leach & Stoltenberg, 1997) هذه الآراء ساعدت كل من اليس وبوردرز (Ellis, 1991; Borders, 1989) على افتراض وجود فروق في الجوانب المعرفية، والمهارية والانفعالية بين المرشدين، تبعاً لمتغيرات الخبرة العملية والمؤهل العلمي، مما انعكس على عملية البحث عن اتجاهات ونماذج إشرافية توافق حاجات جميع المرشدين باختلاف خبراتهم ومهاراتهم الإرشادية.

تعتبر مستويات الفعالية الذاتية للمرشد (Counselors Self Efficacy-CSE) وقلق الأداء (Performance Anxiety) من أكثر المتغيرات المعرفية والانفعالية تأثراً بخبرات الإشراف والتدريب، فالأفكار التي يحملها المرشد حول قدرته على الأداء الفعال للمهارات الإرشادية

ومستويات القلق التي يختبرها خلال ممارسة مهارات الإرشاد، تختلف تبعاً لتغير الخبرة العملية (Larson & Daniels 1998)، ويمكن النظر إلى مفهوم الفعالية الذاتية للمرشد بأنها عبارة عن: مجموعة من الاعتقادات والأفكار التي يمتلكها المرشد نحو قدراته على الأداء الفعال للمهام الإرشادية المطلوبة، وترتبط الفعالية الذاتية للمرشد بشكل وثيق مع مستويات قلق الأداء التي يتم اختبارها أثناء أداء المهارات الإرشادية، حيث إن مستويات قلق الأداء قد تكون دافعا للمرشد لتحسين الأداء، أو تعمل على إعاقة ذلك الأداء ضمن مستويات معينه، مما يبرز العلاقة بين الفعالية الذاتية للمرشد وقلق الأداء (Friedlander 1986).

شكل الافتراض ان مستويات الفعالية الذاتية وقلق الأداء للمرشد ستتأثر بالخبرات الأدائية المتمكنة (Mastery Performance) للمرشد، وما يرافقها من ممارسة فعالة للمهارات الإرشادية ضمن سياق مهني منتظم، مجالا واسعا للبحث من قبل العديد من الباحثين (1989 Johnson & Seem)، والتي أظهرت نتائجها تأثر الفعالية الذاتية للمرشد ومستويات قلق الأداء لديه بخبرات الممارسة الإرشادية الناجحة للمهارات الإرشادية، مما ينعكس على وجود فروق في المكونات المعرفية والانفعالية ما بين المرشدين على اختلاف خبراتهم العملية ومؤهلاتهم العلمية.

وتبقى أبحاث ودراسات كل من لارسون وكلاارك ووسلي كاروليسكي ودانيالز وسميث (Larson، Daniels، Koraleski، Wesely، Clark، & Smith، 1999) ودانيالز

ولارسون (Daniels & Larson, 2001) ويورباني وسميث ومادكس وسامبوي وغراوس (Urban, Grews, Samby, Maddux, Smith, & Borders, 2002) وبـوردرز وراينلي وكرتشفيلد ومارتن (Grutchfield & Martin, Rainely, Borders, 1996) الأبرز في هذا المجال، من خلال تأكيدها على التأثير الهام الذي يلعبه التعرض للخبرات الإشرافية في متغيرات الفعالية الذاتية، وقلق الأداء والتقييم الذاتي للمرشد.

وترى لارسون ودانيالز (Larson & Daniels 1998) وجود علاقة ما بين ما يمتلكه المرشد المبتدئ من اعتقادات ذاتية حول أدائه الشخصي الناجح للمهارات، ومستويات قلق الأداء خلال عملية الممارسة الفعلية للمهارات الإرشادية. ويعتبر النموذج الاجتماعي المعرفي لتدريب المرشدين (Social Cognitive Model of Counselor Training-SCMCT)، من الاتجاهات النظرية التدريسية التي تعنى بمستويات الفعالية الذاتية للمرشد، وما يرتبط بها من مهارات ومتغيرات ولا سيما قلق الأداء.

ويحاول النموذج اكتشاف العلاقة بين الفعالية الذاتية للمرشد وخبرات الأداء الفعال في أداء المهارات الإرشادية. حيث إن اكتساب المرشد لخبرات إرشادية واسعة سيلعب دوراً فاعلاً في خفض مستويات قلق الأداء التي ترافق عملية ممارسة المهارات الإرشادية وخاصة إذا ما كانت تلك المهارات الإرشادية تتصف بالصعوبة والتعقيد (Larson 1992).

وترتبط مستويات الفعالية الذاتية للمرشد مع ازدياد الخبرات العملية في ممارسة مهارات الإرشاد، حيث إن المرشد الخبير في الممارسة الإرشادية، يمتلك مستويات مرتفعة من الفعالية الذاتية مقارنة مع المرشد الأقل خبرة (Melchert et al., 1996).

وعلى الرغم من توجه العديد من الدراسات نحو دراسة الفعالية الذاتية للمرشد وقلق الأداء، والتعرف على اثر البرامج الإشرافية والتدريبية في تلك المتغيرات، إلا أن القليل منها توجه نحو التعرف على الفروق في الفعالية الذاتية اعتمادا على الجنس. ومن الدراسات القليلة التي توجهت نحو ذلك الموضوع دراسة دانيالز (Daniels 1997)، ودراسة لارسون وزملاؤها (Larson et al 1992) والتي أظهرت نتائجها عدم وجود فروق في مستويات الفعالية الذاتية بين المرشدين الذكور والمرشدات الإناث. وتعتقد لارسون (Larson, 1998) بأن إدراك المرشد المدرب لمستويات الفعالية الذاتية التي يمتلكها تتغير بالاعتماد على المراحل النمائية المختلفة، فطلاب الدراسات العليا يميلون إلى التفريق ما بين درجة الثقة والكفاءة الذاتية التي يدركونها، ومدى التغير الذي يحدثه الإرشاد في سلوك المسترشد.

بعبارة أخرى تكون الفعالية الذاتية والكفاءة المدركة التي يختبرها المرشد الأكثر خبرة مستقلة عن مدى التقدم الذي أحرزه مع المسترشد مقارنة مع المرشد الأقل خبرة وممارسة، والتي ترتبط لديه لحد كبير مع النجاح بالعمل الإرشادي. وخلال مراحل التدريب المختلفة نلاحظ استمرار تطور المرشد في مجال اكتسابه للمهارات الإرشادية، ففي المراحل النمائية المبكرة، قد يواجه صعوبات في محاولته لتطبيق وأداء المهارات الإرشادية المختلفة، مما يؤثر

على مدى إدراك المرشد لفعاليته الذاتية ومستويات قلق الأداء بسبب ارتباط الفعالية الذاتية والقلق بالتقدم والتمرس بأداء تلك المهارات.

بينما يلاحظ أن المرشد الأكثر تقدماً في المراحل النمائية، حصل على قدر من الثقة والكفاءة في أداء المهارات والمهام الإرشادية المختلفة، مما يؤثر في مستويات الفعالية الذاتية المدركة (Tryon ؛ 1995، Chagnon & Russell, 1996) ومن خلال قيام عدد من الباحثين (Larson and Daniels, 1998) بتقييم وقياس الفعالية الذاتية للمرشد ظهرت جوانب ونتائج مشتركة لتلك المحاولات:

1- هناك علاقة ذات دلالة بين الفعالية الذاتية للمرشد والمستويات المعتدلة من القلق (الإثارة الانفعالية) من جهة، وأداء المرشد الناجح للمهارات الإرشادية من جهة أخرى.

2- تزداد مستويات الفعالية الذاتية للمرشد بازدياد خبرات التدريب والإشراف.

3- ترتبط الفعالية الذاتية مع مستويات الخبرة العملية التي يتمتع بها المرشد، فقد وجدت فروق ذات دلالة ما بين المرشدين والأخصائيين النفسيين الخبراء في مستويات الفعالية الذاتية من جهة، والمرشدين المبتدئين والمتدربين من جهة أخرى.

4- هناك علاقة إيجابية ما بين الفعالية الذاتية للمرشد والتقدير الذاتي والتوقعات الإيجابية.

5- ارتبطت الفعالية الذاتية للمرشد مع قدراته على الانجاز وأداء المهارات الإرشادية بنجاح.

6- لم تظهر نتائج الدراسات وجود فروق بمستويات الفعالية الذاتية في ضوء متغير جنس المرشد.

7- لم تظهر فروق في مستويات الفعالية الذاتية اعتمادا على الاتجاه النظري الذي يتبناه المرشد.

يرى كل من فيتش ومارشال (Fitch and Marchall, 2002) بأن المرشدين ولا سيما المبتدئين منهم، غالبا ما يظهرون مستويات مرتفعة من القلق والخوف حول خبراتهم الإرشادية والعملية المتواضعة، حيث أن المستويات المعتدلة من القلق والخوف قد تكون ذات أهمية كبرى في تسهيل إتقان المرشد للمهارات الإرشادية، بالإضافة إلى إن استمرار المرشد باختبار مستويات مرتفعة من القلق خلال المراحل الإشرافية المختلفة، سيؤدي إلى إعاقة نموه وتطوره في مجال إتقان المهارات الإرشادية، من خلال التأثير السلبي على دقة اتصاله وإدراكه لما يقوله المسترشد داخل الجلسة الإرشادية، وقدرته على تزويد المسترشد بتغذية راجعة انفعالية ملائمة، مما يقود إلى قيام المرشد باللجوء إلى لعب الألعاب الإشرافية (supervisory games) والتي تلعب دورا في إعاقة وتشويه الخبرات الإشرافية، فعلى سبيل المثال قد يبالغ المرشد في نقده لأدائه الذاتي على المهارات المختلفة بشكل كبير، من أجل رغبته بالحصول على التغذية الراجعة الايجابية من المشرف حول نفس الأداء، مما يؤدي إلى إعاقة وظيفة المرشد كشخص خبير في عملية تقديم المساعدة للمسترشد، وهذا ما قد يعمل بدوره على وصول المرشد لمرحلة الاحتراق.

وتشير نتائج أبحاث سشاور وساييمور وجين (Schauer Seymour & Geen, 1985) إلى اختبار جميع المرشدين على اختلاف خبراتهم العملية والمهارية مستويات من القلق، إلا أن هذه المستويات تكون مرتفعة لدى المرشدين المبتدئين مقارنة عما كانت مع الخبراء. وهذا ما أدى إلى اعتبار المقابلة الإرشادية الأولية بالنسبة للمرشد المبتدئ من المواقف الضاغطة والمثيرة للقلق. إن فهم قلق الأداء وتأثيراته المتناقضة على سلوك وأداء المرشد الفعال داخل الجلسات الإرشادية، عملية ذات أهمية في دراسة كيفية تأثير القلق على أداء وسلوك المرشدين المبتدئين. فقد اعتبر هنت (Hunt) قلق المرشد باعتباره جزءا طبيعيا من أجزاء عملية النمو والتطور النمائي للمرشد المبتدئ، في الوقت الذي اتجه فيه رايلي (Riley) إلى اعتباره ظاهرة تنطوي على الخوف.

هذا يكون شائعا لدى جميع المرشدين باختلاف خبراتهم، ولا يقتصر على المرشدين المبتدئين فقط. وتعتبر نظرية العون أو التسهيل الاجتماعي (Social-Facilitation Theory) واحدة من أهم المحاولات التي حاولت فهم وتفسير ظاهرة القلق لدى المرشدين والتي تركز على أداء المرشد للمهام الإرشادية، وما يتبعها من أنماط الإثارة الانفعالية المختلفة. وضمن هذا المعنى تتناول نظرية العون أو التسهيل الاجتماعي ظاهرة القلق من أداء المهام الإرشادية من قبل المرشد ضمن قالب اجتماعي، حيث أن الحضور الحقيقي للآخرين في المواقف الإرشادية والإشرافية، قد يؤثر في فعالية أداء المرشد للمهمة من خلال زيادة مستويات الإثارة الانفعالية لديه. وقد تم الحصول على دعم لذلك الافتراض من خلال الملاحظات الآتية (Schauer et al, 1985):

1. إن مستويات القلق وخاصة قلق الأداء تكون أكثر ارتفاعا لدى المعالجين والمرشدين

المبتدئين مقارنة مع المعالجين والمرشدين الخبراء.

2. تلعب مستويات القلق المرتفعة دورا هاما بالتأثير في الأداء الفعال بشكل سلبي.

3. إن أكثر المصادر المثيرة للقلق ترتبط بعملية التقييم، وما يرافقها من عمليات مراقبة

وملاحظة.

وفي دراسة قام بها كل من جونسون وسيم (Johnson & Seem 1989) حاولت التعرف على الفروق في مستويات الفعالية الذاتية والقلق بين المرشدين الخبراء وغير الخبراء، تكونت عينة الدراسة من (37) مرشد ومرشدة، توزعوا بواقع (20) مرشدا مبتدئ، و(17) مرشدا خبيرا، وقد دلت النتائج على وجود فروق في مستويات الفعالية الذاتية وقلق الأداء بين المرشدين في الفئتين ولصالح المرشدين الأكثر خبرة. كذلك حاول دانيالز (Daniels 1997) التعرف على الفروق في مستويات الفعالية الذاتية في ضوء متغير الجنس، وتكونت عينة الدراسة من عدد من المرشدين من الجنسين، وقد دلت النتائج إلى عدم وجود فروق في مستويات الفعالية الذاتية بين المرشدين في ضوء متغير الجنس.

وقامت لارسون وزملاؤها (Larson et al 1992) بإجراء دراسة حاولت التعرف على الفروق في الفعالية الذاتية للمرشد في ضوء متغيرات الخبرة العملية والمؤهل العلمي والجنس، وقد أشارت نتائج الدراسة على وجود فروق ذات دلالة في مستويات الفعالية الذاتية بين

المرشدين تبعاً لمتغير الخبرة العملية والمؤهل العلمي، وعدم وجود فروق في مستويات الفعالية الذاتية بين المرشدين تبعاً لمتغير جنس المرشد.

وفي دراسة قامت بها لارسون وزملاؤها (Larson et al. 1993) حاولت التعرف من خلالها على الفروق في مستويات الفعالية الذاتية بين المرشدين تبعاً لمتغير الخبرة الإرشادية خلال برنامج تدريبي استمر لفترة (23)، أسبوعاً واشتملت الدراسة على (8) من المرشدين والمرشدات، دلت النتائج على وجود فروق ذات دلالة في مستويات الفعالية الذاتية لدى ولصالح القياس البعدي.

هدف الدراسة:

هدفت الدراسة الحالية في التعرف على الفروق في مستويات الفعالية الذاتية وقلق الأداء بين المرشدين التربويين تبعاً لتغيرات الخبرة العملية والجنس والمؤهل العلمي.

أهمية الدراسة:

ازداد الاهتمام خلال الفترة الأخيرة في دور المرشد التربوي في المؤسسات التربوية التي يعمل فيها، ونتيجة للتغير السريع للمجتمع تتغير الحاجات الإرشادية، مما يخلق تغيير في المهام المطلوبة من المرشد بشكل مستمر، ومن هنا تبرز أهمية القيام بإجراء أبحاث تتجه نحو الجانب الإشرافي والتدريبي للإرشاد، من أجل العمل على رفع سوية المرشد الوظيفية ولزيادة قدراته للتعامل مع القضايا الجديدة التي تطرأ أمامه، مما ينعكس إيجاباً على رفع إمكاناته لتقديم الإرشاد الفعال. وعلى الرغم من أهمية البحث في القضايا الإشرافية والتدريبية في الإرشاد،

توجهت القليل من الأبحاث نحو العمل على البحث في تلك القضايا (Benshoff & Paisly, 1996) ومن هنا تعتبر الدراسة الحالية محاولة جادة لطرق باب البحث في مجال الإشراف في الإرشاد، وقد تزداد أهمية الدراسة الحالية كونها تأتي في مجال الإشراف في الإرشاد إذا ما علمنا ازدياد اهتمام الجامعات في الأردن بالفترة الأخيرة، بإعداد طالب الإرشاد على مستوى الدكتوراه والماجستير في العديد من الجامعات الأردنية الحكومية منها والخاصة.

ومن خلال مراجعة العديد من الدراسات السابقة (Shechtman and Wirzberger 1999)، والتي أشارت إلى الحاجة المستمرة للمرشد لتلقي الخبرات التدريبية والإشرافية وتقييمه ما بعد التخرج وخلال فترات العمل، فإن الدراسة الحالية تحاول التعرف على واقع الفعالية الذاتية وقلق الأداء، كمتغيرات هامة ومؤثرة على أداء المرشد وفعاليته المهنية، مما قد يقدم معلومات حول ضرورة تنوع خبرات التدريب والإشراف والإعداد لتلائم المتغيرات الشخصية والخبرائية والمهارية للمرشدين في الفئات المختلفة. وقد تخدم هذه الدراسة في توفير عدد من الأدوات تتصف بالصدق والثبات والموضوعية التي يمكن أن تستخدم من قبل المسؤولين والمشرفين في أقسام الإرشاد المختلفة لتقييم أثر البرامج التدريبية والإشرافية المختلفة على المتغيرات المعرفية والانفعالية للمرشد.

فرضيات الدراسة:

تحاول الدراسة الحالية اختبار صحة الفرضيتين التاليتين عند مستوى دلالة $(0.05 > \alpha)$:

1- هناك فروق ذات دلالة إحصائية في مستويات الفعالية الذاتية، ما بين أفراد الدراسة تبعاً لمتغيرات المؤهل العلمي والخبرة العملية والجنس.

2- هناك فروق ذات دلالة إحصائية في مستويات قلق الأداء، ما بين أفراد الدراسة تبعاً لمتغيرات المؤهل العلمي والخبرة العملية والجنس.

محددات الدراسة:

إن تعميم نتائج الدراسة الحالية يقتصر على المحددات الآتية:

1- تقتصر نتائج الدراسة الحالية على المرشدين التربويين في مدينة عمان، وبذلك تكون نتائج دراسة قابلة للتعميم في ضوء مجتمع الدراسة، والمجتمعات المشابهة له من حيث البيئة الجغرافية والتخصص الأكاديمي.

2- يقتصر تعميم نتائج الدراسة على المرحلة الزمنية التي أجريت خلالها والمتمثلة بالفصل الثاني من العام الدراسي 2006\2007.

3- يمكن تعميم نتائج الدراسة في ضوء صدق وصلاحية وثبات الأدوات المستخدمة (أداة الفعالية الذاتية ومقياس قلق الأداء للمرشد).

4- تقتصر الدراسة الحالية على دراسة الفروق في الفعالية الذاتية وقلق الأداء في ضوء متغيرات الجنس والخبرة العملية والمؤهل العلمي، مما يحد من إمكانية تعميم نتائجها على متغيرات إشرافية أخرى.

مصطلحات الدراسة:

1-الفعالية الذاتية للمرشد: الاعتقادات الذاتية والإدراكات المعرفية لدى المرشد، حول ما يملكه من مهارات إرشادية فعالة تمكنه من تقديم الإرشاد النفسي الفعال. (Larson et al, 1992) ولأغراض الدراسة الحالية تعرف الفعالية الذاتية إجرائيا بأنها: درجة المرشد على مقياس الفعالية الذاتية للمرشد والذي تتراوح درجته الكلية بين (25-100) درجة.

2-قلق الأداء: الإثارة الانفعالية التي يختبرها المرشد خلال المواقف الإرشادية المختلفة وتنطوي على الشعور بالقلق والخوف والارتباك (Schauer et al, 1985) ولأغراض الدراسة الحالية يعرف قلق الأداء إجرائيا بأنه: درجة المرشد على مقياس قلق الأداء والذي تتراوح درجته الكلية بين (40-60) درجة.

3-الخبرة العملية للمرشد: سنوات العمل السابقة التي قضاها المرشد في العمل الإرشادي بشكل منتظم، ولأغراض الدراسة الحالية تم تحديدها إجرائيا بثلاث فئات خبرة قليلة (1-3) سنوات، خبرة متوسطة (4-6) سنوات، خبرة طويلة (7 سنوات فما فوق).

4-المؤهل العلمي للمرشد: هي الدرجة العلمية التي يحملها المرشد، وتؤهله لمزاولة مهنة الإرشاد النفسي والتربوي، وتم تحديده إجرائيا بدرجة البكالوريوس والماجستير والدكتوراه.

الطريقة والإجراءات:

مجتمع الدراسة:

تكون مجتمع الدراسة من جميع المرشدين العاملين في المدارس الحكومية والخاصة في مدينة عمان وبلغ عددهم (749) مرشدا ومرشدة. ويشير الجدول (1) إلى توزيع مجتمع الدراسة حسب المتغيرات.

الجدول (1): توزيع مجتمع الدراسة حسب متغيرات الدراسة

الدرجة العلمية	الجنس		المجموع	الخبرة العملية
	ذكر	أنثى		
بكالوريوس (512)	281	231	512	خبرة قليلة (218)
ماجستير (209)	142	67	209	خبرة متوسطة (359)
دكتوراه (28)	15	13	28	خبرة طويلة (172)
المجموع	438	311	749	749

اشتملت الدراسة الحالية على (85) مرشدا ومرشدة بما نسبته (11.3%) من مجتمع الدراسة. وقد تم اختيار أفراد الدراسة بشكل عشوائي بالنسبة للمرشدين الذين يحملون درجة الماجستير والبكالوريوس من خلال الاختيار العشوائي للمدارس التي يعملون فيها، في الوقت الذي تم فيه اختيار المرشدين الذين يحملون درجات الدكتوراه بشكل قصدي نظرا لقلّة العدد. ويوضح الجدول (2) خصائص أفراد الدراسة وتوزيعهم على متغيرات الجنس والمؤهل العلمي والخبرة العملية.

الجدول (2): خصائص عينة الدراسة وتوزعهم حسب الجنس والدرجة العلمية وسنوات الخبرة

الدرجة العلمية	الجنس		المجموع	الخبرة العملية
	ذكر	أنثى		
بكالوريوس	16	24	40	خبرة قليلة (38)
ماجستير	15	10	25	خبرة متوسطة (27)
دكتوراه	7	13	20	خبرة طويلة (20)
المجموع	38	47	85	85

أدوات الدراسة:

تم الاعتماد على الأدوات الآتية خلال إجراءات الدراسة:

I - مقياس الفعالية الذاتية للمرشد:

تم الاعتماد على مقياس الفعالية الذاتية المعرب من قبل ضمرة (2004) وقد اشتمل المقياس على (25) فقرة موجه لقياس مدى تمتع المرشد التربوي بمستويات ملائمة من الفعالية الذاتية، وتتم الإجابة على فقرات المقياس ضمن ميزان رباعي، يتراوح ما بين أوافق بشدة وقد أعطيت (4) درجات وغير موافق بشدة وقد أعطيت درجة واحدة فقط. وتتراوح الدرجة الكلية للمقياس ما بين (25-100) درجة، وتعكس الدرجة المرتفعة تمتع المرشد بمستويات مقبولة من الفعالية الذاتية والمنخفضة افتقاره للمستويات الملائمة من الفعالية الذاتية.

ولأغراض الدراسة الحالية تم التأكد من صدق المقياس من خلال صدق المحكمين بعرض المقياس بصورته التي عرّبها ضمرة (2004) على (8) من المحكمين الخبراء في مجال إعداد وتدريب المرشدين ممن يحملون درجة الدكتوراه في الإرشاد النفسي والتربوي والعاملين في الجامعة الأردنية وجامعة عمان العربية للدراسات العليا، وقد أشار المحكمون على ضرورة تعديل (4) فقرات بسبب عدم وضوح الصياغة اللغوية.

وتم استخراج دلالات الصدق التمييزي للمقياس من خلال تطبيقه على فئتين من المرشدين (الخبراء والمبتدئين) واستقصاء دلالات الفروق بين الفئتين، وقد أشارت نتائج اختبار (t) إلى وجود فروق ذات دلالة إحصائية ما بين أداء المرشدين الخبراء والمرشدين المتدربين لصالح المرشدين الخبراء، حيث بلغت قيمة (t) 4.42 وهي قيمة ذات دلالة إحصائية بمستوى (0.05). حيث بلغ متوسط أداء المرشدين الخبراء (77.3)، مقارنة مع (71) لنظرائهم المرشدين المبتدئين، وهذه النتائج تدل على تمتع المقياس بدلالات صدق تمييزي مقبولة.

وتم استخراج ثبات المقياس من خلال الاعتماد على طريقة الإعادة بفواصل زمني قدره أسبوعين ما بين التطبيق الأول والثاني، حيث تم تطبيقه على (11) مرشد ومرشدة ممن يعملون في الميدان، وقد بلغ معامل الارتباط ما بين التطبيق الأول والتطبيق الثاني (0.87).

2 - مقياس قلق الأداء للمرشد:

تألف المقياس بصورته التي طورها ضمرة (2004) من (44) فقرة يتم الإجابة عليها بوضع إشارة (√) أمام كل عبارة لبيان مدى موافقة المرشد عليها، وتتراوح الدرجة الكلية على المقياس ما بين (44-176)، وتصف الدرجة المرتفعة وجود مستويات مرتفعة من القلق، في حين تشير الدرجة المنخفضة إلى وجود مستويات معتدلة منه. ولأغراض الدراسة تم التأكد من صدق المقياس من خلال صدق المحكمين، بعرض المقياس بصورته الأصلية على (8) من المحكمين الخبراء في مجال إعداد وتدريب المرشدين ممن يحملون درجة الدكتوراه في الإرشاد النفسي والتربوي والعاملين في الجامعة الأردنية وجامعة عمان العربية للدراسات العليا، وقد أشار المحكمون على ضرورة تعديل (5) فقرات بسبب عدم وضوح الصياغة اللغوية، وحذف (4) فقرات. حيث استقر المقياس على (40) فقرة. وتتراوح الدرجة الكلية للمقياس ما بين (40-160) درجة.

وتم التأكد من صدق المقياس من خلال استخراج الصدق التمييزي للتعرف على الفروق في أداء مجموعتين من المرشدين الخبراء والمبتدئين. حيث أشارت نتائج اختبار (t) إلى وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين أداء المرشدين الخبراء والمرشدين المبتدئين لصالح المرشدين الخبراء، حيث بلغ متوسط أدائهم على المقياس (87.7) مقارنة مع متوسط أداء بلغ (102.64) للمرشدين المبتدئين. حيث بلغت قيمة (t) 3.348 وهي قيمة ذات دلالة إحصائية بمستوى (0.05). مما يشير إلى قدرة المقياس على التمييز ما بين أداء المرشدين بالفئات

المختلفة. وتم استخراج الثبات للمقياس بطريقة الإعادة بفواصل زمني بلغ أسبوعين، وقد بلغ معامل الارتباط ما بين التطبيق الأول والتطبيق الثاني (0,85).

إجراءات الدراسة:

اتبعت الدراسة الإجراءات الآتية:

- 1- الحصول على المقاييس الخاصة بمتغيرات الدراسة (مقياس الفعالية الذاتية ومقياس قلق الأداء للمرشد).
- 2- العمل على تقنين أدوات الدراسة من خلال اعتماد الصدق المنطقي والتمييزي والثبات بالإعادة.
- 3-مراجعة قسم الإرشاد والصحة النفسية في وزارة التربية والتعليم للحصول على الإذن الرسمي لإجراء الدراسة على المرشدين والمرشدات في محافظة العاصمة.
- 4-القيام باختيار أفراد الدراسة، بشكل قصدي (للمرشدين الحاملين لدرجة الدكتوراه) وعشوائي (للمرشدين الحاملين درجتي الماجستير والبكالوريوس).
- 5- تطبيق أداتي الدراسة على المرشدين أفراد الدراسة بشكل فردي (91 مرشدا ومرشدة)، وجمع البيانات خلال الفترة (8-30\4\2006).
- 6-استبعاد (6) استبانات وذلك لتكرار الإجابة الإلية، ولعدم إكمال تعبئة المقاييس واعتماد (85) مرشد ومرشدة للدراسة.

7-تحليل نتائج الدراسة واستخراج النتائج ومناقشتها.

نتائج الدراسة:

في ضوء فرضية البحث الأولى، والتي أشارت إلى وجود فروق في مستويات الفعالية الذاتية ما بين المرشدين تبعاً لمتغيرات المؤهل العلمي والخبرة والجنس، ومن أجل التحقق من صحة الفرضية تم استخدام الإحصاء الوصفي وتحليل التباين المتعدد، حيث يشير الجدول (3) إلى المتوسط الحسابي والانحراف المعياري لبعد الفعالية الذاتية وتبعاً لمتغيرات المؤهل العلمي والخبرة والجنس.

جدول (3): المتوسط الحسابي والانحراف المعياري للفعالية الذاتية تبعاً لمتغيرات الجنس والخبرة والمؤهل العلمي

الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	المتغيرات
22.53	59.5	الذكور
21.10	63	الإناث
17.18	47.72	بكالوريوس
21.25	65.08	ماجستير
9.64	81.61	دكتوراه
20.70	50.80	خبرة (1-3)
20.82	62.11	خبرة (4-6)
21.05	69.46	خبرة (7 فما فوق)

فيما يشير الجدول (4) إلى نتائج تحليل التباين المتعدد للتعرف على الفروق في الفعالية الذاتية، وتبعاً لمتغيرات الجنس والخبرة والمؤهل العلمي.

الجدول (4): نتائج تحليل التباين المتعدد للتعرف على الفروق في الفعالية الذاتية تبعاً لمتغيرات الجنس والخبرة والمؤهل العلمي

مصدر التباين	درجة الحرية	مجموع المربعات	متوسط المربعات	قيمة (ف)	مستوى الدلالة
الجنس	1	415.538	415.538	1.516	0.221
الخبرة	2	1960.349	980.174	3.577	*0.032
المؤهل العلمي	2	13846.177	6923.089	25.26 3	*0.000
الخطأ	80	21923.592	274.044		
الكلي	85	361110			

*دالة عند مستوى $(\alpha \geq 0.05)$.

ويتضح من الجدول (4) وجود فروق إحصائية دالة في الفعالية الذاتية عند مستوى (0.05) تعزى لمتغير الخبرة والمؤهل العلمي، وإلى عدم وجود فروق إحصائية تعزى لمتغير الجنس. ومن أجل التعرف على مصادر الفروق ولصالح أي فئة من فئات التباين، تم استخدام اختبار شافيه البعدي، حيث يشير الجدول (5) إلى نتائج اختبار شافيه للفروق في الفعالية الذاتية تبعاً لمتغير الخبرة.

الجدول (5): نتائج اختبار شافيه لمتغير الفعالية الذاتية تبعا لمتغير الخبرة.

الخبرة	المتوسط	خبرة (3-1)	خبرة (6-4)	خبرة (7 فما فوق)
خبرة (3-1)	50.80	الفرق	11.31	18.66
		الدلالة*	-0.038*	*0.000
خبرة (6-4)	62.11	الفرق	11.31	7.34
		الدلالة*	*0.038	0.236
خبرة (7 فما فوق)	69.46	الفرق	18.66	7.34
		الدلالة*	*0.000	0.236

*دالة عند مستوى $(0.05 \geq \alpha)$.

ويتضح من الجدول (5) وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين المرشدين ذوي الخبرة (3-1) سنة من جهة، وبين المرشدين من ذوي الخبرة (6-4) و(7 سنوات فما فوق) من جهة أخرى في الفعالية الذاتية، ولصالح المرشدين الأكثر خبرة، وإلى عدم وجود فروق في مستويات الفعالية الذاتية بين المرشدين في باقي المقارنات. فيما يشير الجدول (6) إلى نتائج اختبار شافيه للفروق في الفعالية الذاتية تبعا لمتغير المؤهل العلمي.

الجدول (6): نتائج اختبار شافيه لمتغير الفعالية الذاتية تبعا لمتغير المؤهل العلمي

الخبرة	المتوسط	بكالوريوس	ماجستير	دكتوراه
بكالوريوس	47.72	-	-17.35	-33.89
		-	0.051	*0.000
ماجستير	65.08	17.35	-	-16.53
		0.051	-	*-0.004
دكتوراه	81.61	33.89	16.53	-
		*0.000	*0.004	-

*دالة عند مستوى $(0.05 \geq \alpha)$.

يتضح من الجدول (6) وجود فروق ذات دلالة إحصائية ما بين المرشدين من حملة درجتي البكالوريوس والماجستير من جهة والمرشدين من حملة الدكتوراه من جهة أخرى ولصالح مرشدي درجة الدكتوراه. ومن اجل التحقق من صحة فرضية البحث الثانية، والتي تفترض وجود فروق في قلق الأداء ما بين المرشدين تبعا لمتغيرات المؤهل العلمي والخبرة والجنس، تم استخدام الإحصاء الوصفي وتحليل التباين المتعدد، حيث يشير الجدول (7) إلى المتوسط الحسابي والانحراف المعياري لمتغير قلق الأداء وتبعا لمتغيرات المؤهل العلمي والخبرة والجنس.

جدول (7): المتوسط الحسابي والانحراف المعياري لقلق الأداء تبعا لمتغيرات

الجنس والخبرة والمؤهل العلمي

المتغيرات		المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري
الجنس	الذكور	91.70	31.29
	الإناث	86.94	27.85
المؤهل العلمي	بكالوريوس	97.07	34.24
	ماجستير	88.56	28.26
	دكتوراه	76.61	15.02
الخبرة العملية	خبرة (1-3)	95.88	30.42
	خبرة (4-6)	88.48	31.31
	خبرة (7 فما فوق)	85.07	26.92

فيما يشير الجدول (8) إلى نتائج تحليل التباين المتعدد للتعرف على الفروق في متغير قلق

الأداء وتبعا لمتغيرات الجنس والخبرة والمؤهل العلمي.

الجدول (8): نتائج تحليل التباين المتعدد للتعرف على الفروق في قلق الأداء تبعاً

لمتغيرات الجنس والخبرة والمؤهل العلمي

مصدر التباين	درجة الحرية	المجموع	المتوسط	قيمة (ف)	مستوى الدلالة
الجنس	1	688.378	688.378	0.8089	0.371
الخبرة	2	724.230	362.115	0.4255	0.654
المؤهل العلمي	2	5073.417	2536.70	2.9809	*0.046
الخطأ	80	68077.15	850.964		
الكلي	85	765736			

*دالة عند مستوى $(0.05 \geq \alpha)$.

ويتضح من الجدول (8) وجود فروق ذات دلالة إحصائية في قلق الأداء، تبعاً لمتغير المؤهل العلمي، وعدم وجود فروق تبعاً لمتغيري الجنس والخبرة. ومن أجل التعرف على مصادر الفروق ولصالح أي فئة من فئات التباين في متغير المؤهل العلمي، تم استخدام اختبار شافيه البعدي، حيث يشير الجدول (9) إلى نتائج اختبار شافيه لقلق الأداء تبعاً لمتغير المؤهل العلمي.

الجدول (9): نتائج اختبار شافيه لمتغير قلق الأداء تبعا لمتغير المؤهل العلمي.

الخبرة	المتوسط	بكالوريوس	ماجستير	دكتوراه
بكالوريوس	97.07	-	-8.51	-20.45
		-	0.5219	*-0.038
ماجستير	88.56	8.51	-	-11.94
		0.5219	-	0.388
دكتوراه	76.61	20.45	11.94	-
		*0.038	0.388	-

*دالة عند مستوى $(0.05 \geq \alpha)$.

ويتضح من الجدول (9) وجود فروق ذات دلالة إحصائية في قلق الأداء بين المرشدين الحاملين لدرجة البكالوريوس، والمرشدين الحاملين لدرجة الدكتوراه ولصالح الدكتوراه ولعدم وجود فروق إحصائية لباقي المقارنات.

مناقشة النتائج:

هدفت الدراسة الحالية إلى التعرف على مستويات الفعالية الذاتية وقلق الأداء لدى المرشدين التربويين في ضوء متغيرات الجنس والمؤهل العلمي والخبرة العملية، وقد أشارت النتائج إلى وجود فروق ذات دلالة في مستويات الفعالية الذاتية تبعا لمتغيرات المؤهل العلمي

والخبرة العملية، كذلك أظهرت النتائج وجود فروق في مستويات قلق الأداء تبعاً لمتغير المؤهل العلمي فقط.

مناقشة نتائج الفرضية الأولى:

يمكن مناقشة النتائج المتعلقة في الفعالية الذاتية في ضوء نتائج دراسات سابقة¹ والتي أشارت إلى وجود فروق في مستويات الفعالية الذاتية تعود لمتغير الخبرة العملية في مجال العمل الإرشادي، والواضح بان الدرجة العلمية التي يحملها المرشد قد تتيح له المجال واسعا للتعرف على العديد من الخبرات الإكلينيكية المتنوعة، ضمن قالب من العلاقات الإشرافية ذات الطابع الاستشاري، حيث أن دخول طالب الإرشاد إلى الجامعة للحصول على درجة جامعية عليا في مجال الإرشاد، سيعرضه ذلك إلى ممارسة المهارات الإرشادية من خلال المساقات الأكاديمية المختلفة، مما سيوفر مصدرا من مصادر الفعالية الذاتية والتي تتضمن خبرات النجاح لممارسة المهارة الإرشادية والتعلم من خلال النمذجة من الزملاء، مما ينقل المرشد إلى مستويات نمائية مرتفعة.

إن المرشد الأكثر نمواً وتطوراً أكثر امتلاكاً للخبرة وللمهارات الإرشادية، وأكثر اكتساباً لخبرات التدريب، مما ينعكس إيجاباً على ارتفاع مستويات الفعالية الذاتية والثقة الشخصية في الأداء من خلال وجود توقعات إيجابية حول القدرة للوصول للأداء المرغوب.

¹ (Johnson & Seem, 1989; Ladeny, Ellis, & Friedlander, 1999; Larson et al, 1998; Friedlander & Synder, 1983)

ويمكن مناقشة النتائج المتعلقة بالفعالية الذاتية في ضوء قدرة المرشد في التعامل مع الصعوبات والمشكلات خلال العمل الإرشادي، فقدرة المرشد على مواجهة الصعوبات وتذليل العقبات خلال العمل تعتبر مصدرا هاما من مصادر الفعالية الذاتية، وهنا لا بد من ملاحظة وجود اختلافات بين المرشد الخبير ونظيره الأقل خبرة في حل المشكلات، مما سيؤثر على مستويات الفعالية الذاتية.

مناقشة نتائج الفرضية الثانية:

يمكن مناقشة النتائج المتعلقة ببعد قلق الأداء في ضوء الخبرات الأدائية والإشرافية التي يتلقاها المرشد على مستوى الدراسات العليا، حيث يتعرض الطالب على مستوى الدكتوراه إلى مجموعة من الخبرات الإرشادية ضمن قالب إشرافي استشاري، مما قد يعمل على التقليل من مستويات القلق لديه ويرفع من مستويات الفعالية الذاتية، فمستويات الفعالية الذاتية المرتفعة ستعمل على وجود مستويات مقبولة من القلق المرتبط بالأداء. إن الخبرات الإشرافية التدريبية التي يتلقاها المرشد من خلال الدراسة والتأهيل العلمي لا يمكن أن يتلقاها من خلال الخبرة العملية فقط، فالعديد من المرشدين يعلمون بوجود مهارات إرشادية ضرورية للعمل مع الحالات الإرشادية المختلفة، إلا أن القليل منهم يعمل على توظيفها وتجريب أدائها بشكل تام، وهذا ما توفره خبرات الدراسة والتأهيل العلمي للطالب.

إن عدم وجود فروق في مستويات قلق الأداء تبعا لمتغير الجنس قد يكون متفقا مع نتائج دراسات كل من فيتش ومارشال (Fitch & Marchall)، (2002) والتي أشارت إلى عدم وجود

فروق في قلق الأداء في ضوء متغيرات جنس المرشد. والحصول المرشد على مؤهل علمي مرتفع كالدكتوراه أو الماجستير، قد يقدم تفسيراً لوجود فروق في قلق الأداء لدى المرشدين تبعاً لاختلاف مؤهلاتهم العلمية ضمن ما يسمى بنظرية العون أو التسهيل الاجتماعي (Social Facilitation). فخلال مراحل دراسة طالب الدراسات العليا للمسابقات المختلفة يتعرض للعديد من المناقشات والخبرات الإشرافية الجماعية، يقدم خلالها الطلبة العون والمساعدة لبعضهم البعض ضمن بيئة تدريبية آمنة، وعلى الرغم من عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في مستويات القلق تعود لمتغير الخبرة العملية، إلا أننا نجد باستحالة تحرر المرشدين باختلاف خبراتهم العملية ومؤهلاتهم العلمية من مشاعر القلق النفسي خلال الأداء، وهذا ما يتفق مع نتائج دراسات كل من (Fitch & Marchall)، (Schauar et al ; 2002)، (al, 1985) والتي أشارت إلى ظهور قلق الأداء لدى المرشدين بشكل عام.

إن البحث في مصادر قلق الأداء يمكن أن يفسر عدم وجود فروق ذات دلالة في مستويات القلق بين المرشدين الخبراء والمرشدين الأقل خبرة، حيث تعتبر قضايا التقييم والأداء الفعلي للمهارات الإرشادية من أهم مصادر القلق للمرشد، فإذا تم تقييم مستويات قلق الأداء بين المرشدين ضمن المواقف الأدائية والتقييمية فإن جميع المرشدين سيختبرون مستويات من القلق المرتبط بقلق التقييم، ومن المهم العلم بأن مواقف تعبئة الاستبانات لهذه الدراسة لم تشتمل على مواقف أدائية أو تقييمية لمهارات المرشد، بل على العكس قد يكون المرشدون قد بالغوا في تقييم مستويات قلق الأداء لديهم بشكل يعكس عدم اختبارهم للقلق، رغبة منهم في إظهار أنفسهم في صورة من المهارة والخبرة.

توصيات الدراسة:

في ضوء النتائج التي تم التوصل إليها توصي الدراسة الحالية بما يلي:

- ضرورة الاهتمام بالقضايا الإشرافية بالإرشاد من خلال توجه الأبحاث لاكتشاف العلاقة بين المتغيرات الإشرافية المختلفة.
- إعادة النظر في جميع أساليب التدريب والإشراف الموظفة لتدريب المرشدين على مستوى البكالوريوس من خلال الاعتماد على نموذج اكتساب المهارة لملائمته لحاجات وخبرات هؤلاء المرشدين، لمساعدتهم للوصول إلى مستويات مقبولة من الفعالية الذاتية.
- ضرورة الاعتماد على توفير البيئة التعليمية والإشرافية الآمنة للطالب، لما لها دور في التأثير في المتغيرات الإشرافية المختلفة ومن أهمها الفعالية الذاتية.
- توصي الدراسة الحالية أقسام الإرشاد النفسي في الجامعات المختلفة، وأقسام الإرشاد التربوي في وزارة التربية والتعليم بضرورة إخضاع المرشدين الجدد لدورات تدريبية للعمل على رفع مستويات الفعالية الذاتية والتقليل من مستويات قلق الأداء لديهم، لارتباط الفعالية الذاتية والقلق بدرجة إتقان المرشد للمهارات الإرشادية المختلفة.

قائمة المراجع:

- ضمرة، جلال. (2004): اثر برنامج إشرافي قائم على نموذج اكتساب المهارة في الفعالية الذاتية والقلق لدى المرشدين المبتدئين، رسالة دكتوراه غير منشورة، الجامعة الأردنية: عمان، الاردن.

- Benschoff, M.J., and Paisley, O.P. (1996). The structured peer consultation model for school counselor. *Journal of Counseling and Development*, 74, 314-318.
- Borders, D.L., and Grutchfield, B.L. (1997). Impact of two clinical peer supervision models on practicing school counselor's. *Journal of Counseling and development*, 75, 219-226.
- Borders, D.L., Rainey, M.L., Grutchfield, B.L., and Martin, W.D. (1996). Impact of a counseling supervision course on doctoral student's cognition's. *Journal of Counselor Education and Supervision*, 35, 204-217.
- Borders, L.D (1989) Developmental cognition of first practicum supervisees. *Journal of counseling psychology*, 36, 163-169.
- Chagnon, J., and Russell, K.R. (1995). Assessment of supervisee developmental level and supervision environment across supervisor experience. *Journal of Counseling and Development*, 73, 553-558.
- Daniels, A.J., and Larson, M.L. (2001). The impact of performance feedback on counseling self- efficacy and counselor anxiety. *Journal of Counselor Education and Supervision*, 41, 120-130.
- Daniels, J.A. (1997). The influence of performance feedback and casual attribution upon ratings of counseling self — efficacy. Unpublished doctoral dissertation, university of Nebraska, Lincoln.
- Daniels, A.J., and Larson, M.L. (2001). The impact of performance feedback on counseling self- efficacy and counselor anxiety. *Journal of Counselor Education and Supervision*, 41, 120-130.
- Ellis, M.V. (1991) Research in clinical supervision: revitalizing a scientific agenda. *the journal of counselor education and supervision*, 30, 238-251.
- Fitch, J.T., and Marshall, L.J. (2002). Using cognitive interventions with counseling practicum students during group supervision. *Journal of Counselor Education and Supervision*, 41, 335-342.

- Friedlander, M.L. and Snyder, J. (1983) Trainees expectations for the supervisory process: testing a developmental model. *Journal of counselor education and supervision*, 22, 313-318.
- Friedlander, M., Keller, K.E., Peca-Baker, T.A., Olk, M.E. (1986). Effects of role conflict on counselor trainees self statements, anxiety level and performance. *Journal of counseling psychology*, 33, 73-77.
- Hart, G.M. (1982). *The process of clinical supervision*, University Park Press. -
- Kincade, A.E. (1998). The social cognitive model of counselor training: a practitioner and supervisor responds. *Journal of Counseling Psychologist*, 26(2), 307-316.
- Johnson, E., & Seem, S. (1989) Supervisory style and the development of self efficacy in counseling training. Poster Session Presented at the 1989 National Conference of the American Psychological Association, New Orleans.
- Landany, N., Ellis, V.M., & Friedlander, L.M. (1999) The supervisory working alliance, trainee self efficacy, and satisfaction. *Journal of Counseling & Development*, Fall, Vol. 77-147-155.
- Larson, M.L., Clark, P.M., Wesely, H.L., Koraleski, F.S., Daniels, A.J., and Smith, L.P. (1999). Videos versus role plays to increase counseling self efficacy in prepractica trainees. *Journal of Counselor Education and Supervision*, 38, 237-248.
- Larson, M.L. (1998a). The social cognitive model of counselor training. *Journal of Counseling Psychologist*, 26(2), 219-273.
- Larson, M.L. (1998b). The SCMCT making it to "The Show": Four criteria to consider. *Journal of Counseling Psychologist*, 26(2), 321-341.
- Larson, M.L., Clark, P.M., Henderson, L.A., Koraleski, S.F., Daniels, J. A., & Smith, P.L., (1998) choosing grief videos versus plays for increasing counseling self efficacy in prepractica trainees: Balancing risk and potency. Manuscript submitted for publication.
- Larson, M.L., and Daniels. (1998). Review of the counseling self efficacy literature. *Journal of Counseling Psychologist*, 26, 179-218
- Larson, M.L., Suzuki, L.A., Gillespie, K.N., Potenza, M.T., Bechtel, M.A., and

- Larson, M.L., Daniels A., Koraleski, S.F., Peterson, M.M., Henderson, L.A., Kwan, K.L. & Wennstedt, L.W. (1993). Describing changes in counseling self - efficacy during practicum. Paper presented at the annual Convention of the American Association of Applied and Preventative Psychology. Chicago.
- Leach, M.M., Stollenberg, D.C., Mcneill, W.B., and Eichenfield, A.G. (1997). Self efficacy and counselor development: testing the integrated developmental model. *Journal of Counselor Education and Supervision*, 37(2), 155-124.
- Lent, W.R., Hackett, G., and Brown, D.S. (1998). Extending social cognitive theory to counselor training: problems and prospect. *Journal of Counseling Psychologist*, 26(2), 295-306.
- Melchert, P.T., Hays, L.V., Willjanen, M.L., and Kolocek, K.A. (1996). Testing models of counselor development with a measure of counseling self-efficacy. *Journal of Counseling and Development*, 74, 640-644.
- Schauer, H.A., Seymour, R.W., and Geen, G.R. (1985). Effects of observation and evaluation on anxiety in beginning counselors: a social facilitation analysis. *Journal of Counseling and Development*, 63, 279-284.
- Shechtman, Z., and Wirzberger. (1999). Needs and preferred style of supervision among israeli school counselors at different stages of professional development. *Journal of Counseling and Development*, 77, 456-464.
- Stollenberg, D.C. (1998). A social cognitive —and developmental- model of counselor training. *The Journal of Counseling Psychologist*, 26(2), 317-323.
- Tryon, S.G. (1996). Supervisee development during the practicum year. *Journal of Counselor Education and Supervision*, 35, 287-295.
- Urbani, S., Smith, M.R., Maddux, D., Smaby, M.H., Rivera, E.T., and Crews, J. (2002). Skills-based training and counseling self — efficacy. *Journal of Counseling Education and Supervision*, 42, 92-106.