

カウンセリングコンピテンシーの教育とその評価

作新学院大学 田所 摂寿

1. 専門職としての行動とその心構え

専門家になるということは、専門家としての責任ある行動をとり、クライアントとどのように対峙していくか問われている。これらについて McLain & Lewis(2018) は“Professional Behaviors and Dispositions”(専門職としての行動と心構え)と表現し、必要な教育について説明している。

ここでいくつか言葉の定義を明確にしておきたい。1つ目が“professional”についてである。多くの場合、この単語は「専門的」と訳される。しかしこの単語は辞典によると「①職業(上)の、職業的な、②知的職業に従事している、専門職の、後略」と説明されている(小学館, 2003)。つまり職業としての意味合いが強く、その対義語はアマチュア“amateur”とされている。したがって「専門知識を有する」という意味よりも、「職業的な」という意味合いで理解していくことが必要である。次に、“disposition”について取り上げて、この言葉の曖昧さを整理してみたい。“disposition”とは、英和辞典によると「①(人の)器質、性質、性分、傾向、②(事物・行為に対する)傾向、好み、後略」(小学館, 2003)と説明されている。心理学において「資質」と訳されることが多い。さらに英英辞典では同様に①“the natural qualities of a person's character”, ②“a tendency to behave in particular way”, すなわち資質、およびその人特有の行動傾向との説明がされている(旺文社, 2015)。これをカウンセラー教育という分野において考えるとすれば、本人がもともと持っているものや特徴を意味する場合は「資質」という意味合いが強いと

考えられるし、カウンセリングに関する行動ならば「心構え」と訳したほうがしっくりくる。本稿では“disposition”について上記の2つの意味として用い、文脈において使い分けるものとする。

以上のように整理したところで、改めて専門職としての行動とその心構えについて考えてみる。専門職としてのカウンセラーを目指すにあたって McLain & Lewis(2018)は以下の設問を自分に問うてみることを勧めている。

- ① この職業につきたいとあなたに思わせたものは何か。またその理由は何か。
- ② 倫理的、法的、職業的に、あなた自身の役割、機能、義務はなんだと思うか。
- ③ カウンセラーを目指すにあたって、あなた自身の長所と継続的な成長へのニーズは何か。
- ④ カウンセリング専門職の発達過程において、あなたが最も懸念していることは何か。またその理由は何か。
- ⑤ 自己省察(self-reflection), 自己探究(self-exploration), 教員やスーパーバイザーからのフィードバックを受け入れ、継続的な成長と発達へ積極的に関わっていくために、どのような継続的な必要性を考えることができるか。
- ⑥ あなたはカウンセラー教育者やスーパーバイザーから何を必要とし、また教育の過程でカウンセラー教育者やスーパーバイザーはどのようにあなたをサポートすることができるか。

以上の設問について自己を問い直して、まずカウンセラーという専門職に就くことについて熟考してみることである。これらは自己

を理解することであり、自己を理解することがこの先の「専門職としての行動とその心構え」として最も重要なことのひとつとなりうるであろう。

通常カウンセリング専門職としての行動やその心構えを考える際に参考になるのは、倫理綱領である。McLain & Lewis(2018)はアメリカカウンセリング学会 (American Counseling Association: ACA) の倫理綱領を用いて「プロフェッショナリズム」を次のように定義している。「専門職の倫理・法的基準や規範に従うこと。専門組織の会員であること。継続教育・訓練・最新の研究を通じてスキル・知識・他者との適切な相互関係の開発を継続し、非専門家以上の基準を自らに課すこと。専門家の境界を維持し、自己点検に取り組み、思い込みや偏見を軽減し、その人が属する専門職にふさわしい方法で行動することが示すように専門的に振る舞う行為」(ACA, 2014)。このようにカウンセリングの専門職であるための行動指針が倫理綱領には明記されている。これらの基本概念を中心に日々の臨床活動を行い、振り返り、自らの研鑽を積み上げていくことがわれわれカウンセラーには求められている。

2. コンピテンシーとは

カウンセリングの専門職の歴史は、他の専門職の歴史に比べるとまだまだ浅いものである。Gelso, Williams & Fretz, (2014)によると、そのはじまりは 1940 年代である。20 世紀中頃の教育においては、アセスメントや診断に力が注がれており、カウンセリングや心理療法は、教育はおろか全く注目されていなかったという。その後カウンセリングが教育されるようになると、カウンセリングスキルの基礎訓練モデルが広がった。代表的なモデルとしては 1975 年に出版された「熟練した援助スキルモデル」(Skilled Helper Model: Egan, Owen, & Reese, 2013)、世界的に最も有名で

ある「マイクロカウンセリング」(Micro-Counseling: 福原・アイビィ・アイビィ, 2004)、最近の開発されたモデルとしては「ヘルピングスキル」(Helping Skills: Hill, 2004, 藤生監訳, 2014)などが挙げられる。いずれもがカウンセリングに共通するスキルについて、ロールプレイなどを通じて学んでいくものであり、臨床実践に向けての準備として役立つものである。

一方で知識やスキルが身につくだけで、クライアントにとって効果的なカウンセリングが提供できるのかということでもない。田所(2017a)はカウンセリングの質を高める要因として次のものを挙げている。①知識、②センスと経験、③人間観と態度、④スキル、そして⑤臨床実践量の 5 つである。これらの要因を用いて、以下のようなカウンセリングの質の計算式を表している。

$$\text{カウンセリングの質} = (\text{素質} + \text{経験}) \times \text{人間観} \times (+) \text{スキル} \times (\text{実践量} \div \text{必要最低限の実践量}) + \text{知識}$$

このように単に知識やスキルだけあればカウンセリングの質が担保されるというわけではない。そこで登場してきたのが「コンピテンシー(competency)」という概念である。米国でも 1980 年代なかばにコンピテンシーが注目され始め、コンピテンシーの特定や評価、および教育について議論されるようになった(Price, Callahan, & Cox, 2017)。その後カウンセラー教育はコンピテンシーをいかに教育するのかという観点で進められることとなった。コンピテンシーに関して 2002 年に 130 人を超える心理学者が会してコンピテンシー会議が開かれた。その成果として最も大きなものが、コンピテンシーのキューブモデルの提案である(Fouad, Grus, Hatcher, Kaslow, Hutchings, Madson, Collins, & Crossman, 2009)。コンピテンシーのキューブモデルでは、基盤的コンピテンシーおよび機能的コンピテンシーとして 12 のコア・コンピテンシ

一が挙げられている。また近年においては「コンピテンシーに基づく教育(Competencies Based Education)」という概念から心理専門職の教育に挑戦する動きも出てきた(Hatcher, Fouad, Campbell, McCutcheon, Grus, & Leahy, 2013)。

ここでコンピテンシーの定義について説明しておきたい。シンプルな定義としては「不可欠な知識、スキル、態度、および個人の資質」(Hatcher et al. 2013)が挙げられる。従来まで重要とされてきた知識やスキルだけでなく、専門職としての態度や資質も重要であるということである。これらの定義をSperry(2011)はそれぞれの要素の頭文字をとって KSA(Knowledge, Skill, Attitude)と表現している。より具体的かつ包括的な定義としては、「サービスを受ける個人とコミュニティの利益のために、日々の実践において、コミュニケーション、知識、技術的スキル、臨床的推論、感情、価値観、内省を習慣的かつ慎重に用いること」(Epstein & Hundert, 2002)と説明されている。

McLain & Lewis(2018)は、カウンセリングに関するコンピテンシーとして次の3つを説明している。①カウンセリングの知識：さまざまなカウンセリングに関する知識だけでなく、スキルや専門職としての資質をカウンセラー教育者やスーパーバイザーはしっかりと観察し評価することが大切である。またこの知識には経験やそれに関連する体験によって得られたものも含まれる。②カウンセリングスキル：ミクロレベルからメゾレベル、そしてマクロレベルまで幅広いカウンセリングスキルが含まれている。③専門的なカウンセリングの行動と心構え：「コミットメント(commitment)、開放性(openness)、尊重(respect)、誠実さ(integrity)、自己認識(self-awareness)」といった望ましい特性、さらに「カウンセラーの専門的成長と、クライアントや同僚との相互作用に影響を与えるコミッ

トメント(commitments)、特性(characteristics)、価値観(values)、信念(beliefs)、対人的機能(interpersonal functioning)、行動(behaviors)」としている。

これらの要因に対して、カウンセラー教育者やスーパーバイザーは信頼性と妥当性のある評価ツールを用い、透明性のあるプロセスによってコンピテンシーを評価する必要がある。このコンピテンシーの評価によってスキル、資質、専門職としての行動などで標準的なコンピテンシーを満たしていない人に対して、カウンセラー教育者やスーパーバイザーは適切にゲートキーピングを行い、直ちにアセスメントにはじまる再教育計画を実施することが求められている。

従来までのコンピテンシーの定義に鑑みるならば、知識やスキルのみならずカウンセラーという専門職に向けてさまざまな資質や心構えが必要となると解釈できる。そしてカウンセラー教育者やスーパーバイザーは、このコンピテンシーを獲得、開発、成長させるべく教育を行い、そのコンピテンシーが基準を超えない場合はゲートキーピングを行うことが求められている。

3. カウンセリングコンピテンシーの内容

コンピテンシーの具体的内容について、これまで多くの研究が積み重ねられてきた。知識やスキルは明示しやすいが、資質や心構えについてはさまざまな要因が取り上げられている。例えば全国学校心理学者協会(National Association of School Psychologist)では、①人間の多様性の尊重、②コミュニケーションスキル、③効果的な人間関係、④倫理的責任、⑤適応力、⑥イニシアチブ(率先性)、⑦信頼性((National Association of School Psychologist, 2009)。また Spurgeon, Gibbons, & Cohran (2012)は、さまざまな検討過程を経て最終的に①コミットメント、②開放性、③尊重、④誠実さ、⑤セルフアウェ

アネスの5つにまとめている。さまざまなコンピテンシーの内容が取り上げられているが、ここではMcLain & Lewis(2018)の内容を取り上げ、以下に具体的に説明したい。

(1) 職業倫理

倫理的判断を下すために、倫理的判断モデルの中で批評的思考を用い、それ以上のことを行っていることを意味する。専門職としては常に考えていく必要のあるコンピテンシーである。倫理的な課題は臨床活動においては常に隣り合わせのものである。これらの倫理的判断を下すためのコンピテンシーを獲得しておかなければならない。

(2) 専門職（プロフェッショナル）としての行動

感情のコントロール、批評的思考、プロフェッショナルリズムを駆使し、それ以上の行動をとることを意味する。専門職同士の会話で感情的になってしまったときにどのように対応するのか、専門職として相手に敬意を持ち誠実に相手に意見を伝えることができるような行動を持てるようになることである。

(3) 職業生活とプライベートの境界線

上司、同僚、クライアントに対して、一貫した強い境界線を示す。この二つを明確に区別することはセルフケアにもつながることであり、バーンアウトを防ぐために大切なコンピテンシーである。

(4) 教育機関や団体の方針や手続きに関する知識の獲得とその遵守

授業に出席すること、遅刻しないことなどにはじまり、教育機関や学術団体としてさまざまな方針や決まりがある。これらを熟知すると同時に遵守することが求められる。これらに対する評価は、最も基本的な事項として行われる。

(5) 記録の管理と課題の達成

必要な記録管理、文書化、および割り当てられた課題を、徹底的かつ期限内に、包括的に完了する能力を常に実証することである。

これらはカウンセリングに限らずさまざまな専門職にとって必要最低限な行動であろう。これらの行動を適切に行わなかった時のリスクやコストはどのくらいであろうか。この点を考えてみることも大切なことである。

(6) カウンセリング関係における多文化コンピテンス

クライアント、同僚、スーパーバイザーとの交流において、一貫した高度な多文化的能力（知識、自己認識、評価、技能）を示す。近年はこの多文化コンピテンスが、カウンセラーが臨床実践する上で最も重要なものの一つと考えられるようになってきている。自分が持っている文化的偏見やステレオタイプには、どのようなものがあるだろうか。この点を理解することからこのコンピテンシーの発達にはじまるといっても過言ではない。

(7) 感情の安定と自己管理

クライアント、同僚、スーパーバイザーとの対人関係において、一貫した感情の回復力と適切さを実証することである。誰しもが感情を揺さぶられる経験を、プライベートな生活に限らず職業生活においても経験する。教員やスーパーバイザー、仲間やクライアントから感情を刺激するトリガーを引かれたときに、どのように対応することができるか。専門職としての責任と誇りのある行動を取れるように、教育やトレーニングを受けていくことが大切である。

(8) 学習と成長への意欲

自分の専門的・個人的な成長と発達を促進するために、一貫した強い関与を示すことである。特に苦手だと感じていることに対して、どれだけ意欲的・積極的に関与することができるかは、カウンセラーの成長にとって大きな意味を持つ。

(9) フィードバックへの開放性

スーパーバイザーからのフィードバックに対して一貫して強い開放性を示し、提案された変更を実行する。さらには自らの行動に対

するフィードバックを教員やスーパーバイザーに限らず、仲間などにも積極的に求めている行動も求められている。さまざまな立場からのフィードバックを受け、指摘や提案を熟慮し、建設的に活かしていくことが大切である。

(10) 柔軟性と適応性

一貫した強い適応能力と、適切な読解力と適応力を示す。訓練過程ではさまざまな環境において、さまざまな価値観を持った教員やスーパーバイザー、仲間、そしてクライアントと出会うことになる。環境に適応する柔軟性も含めて、仲間集団と適切な距離感を持ちながら付き合っていくことも必要となる。またカウンセラートレーニングにおいては、計画、プレゼンテーション、臨床実践、研究などさまざまな課題をこなしていくことが求められる。ときに突然の変化が起き、これらに柔軟に対応することが求められることも少なくない。

(11) 一致と純粋さ

自己と他者を受け入れ、純粋であるための一貫した強い能力を実証すること。自分がこの職業に対して、何を求めているのか。この職業を目指すきっかけとなったことは、どのようなことなのか。この職業を目指している自分が満たしているものは何で、足りないものは何なのか。これらの設問に対して他者との関係を通じて自己を知り、自己と他者の両方を受け入れていくことが求められている。

私たちが自己の資質の最適化に向けて努力していないときには、専門職として関わるクライアントに対してダメージを与える危険性があるかもしれない。またそのような心構えは、クライアントの成長のプロセスを妨げることになるかもしれない。上述したコンピテンシーを意識しつつ、初学者のみならずカウンセリング専門職は、絶えず研鑽を続けていくことが求められている。

4. カウンセリングコンピテンシーの評価

コンピテンシーを量的に測定するものとしては Practicum Evaluation Form (PEF: Price et al., 2017) や , Counseling Competencies Scale (CCS: Swank, Lambie, & Witta, 2012) などが挙げられる。しかし知識やスキルと違ってコンピテンシーを量的に測定することは難しい(田所, 2017b; 田所・小川, 2018)。そこで注目されるようになったのがルーブリックによる評価である。ルーブリックとは、「成功の度合いを示す数レベル程度の尺度、それぞれのレベルに対応するパフォーマンスの特徴を記した記述語から成る評価基準表」(糸賀・元田・西岡, 2017, p.22)とされている。

ここでは、筆者も大学院生へのカウンセリングコンピテンシーの評価として用いている Freeman, Garner, Scherer, & Trachok, (2019) による、改訂版専門家としての資質・コンピテンシー評価指標 (Professional Disposition Competence Assessment-Revised: PDCA-R) を紹介したい (Table 1. を参照)。これらのコンピテンシーについて、3段階評価において具体的な行動指標により、学生と教員やスーパーバイザーの双方が評価する事となっている。筆者は PDCA-R を用い、大学院生への評価の実践を行っており、その評価方法の有効性を実感している(田所・田久保・高野, 2019)。

5. カウンセラー教育におけるゲートキーピング

(1) ゲートキーピングとは

カウンセリングコンピテンシーの教育は、教育・訓練しそれら进行评估することで終わりではない。十分に獲得または成長していない部分に対して改善教育を行うことが必要となる。改善教育を行った結果、成果が十分に現れない場合も想定しておかなければならない。これらのプロセスのことを「カウンセラー教

Table 1. PDCA-R における評価の視点とその説明(Freeman et al., 2019)

「良心」

責任, 忍耐, 信頼性, 計画能力, および自己規律の受け入れに関連する行動。

「セルフアウェアネス」

自分の特性, 感情, 行動, および他人に対する行動の影響に関する自覚的な知識。

「コーピングとセルフケア」

個人的なストレス, バーンアウト, 状況的障害を適切に特定して対応すること。この時, 積極的な対処メカニズムを使用すること。

「人間関係スキル」

適切な暖かさ, 対人関係におけるエネルギー, および他者と効果的に対話する能力を示すこと。

「倫理的行動」

プロフェッショナリズムと倫理基準を, 日々の行動へ統合すること。

「情緒的安定性」

怒りや不安などの否定的な感情をコントロールし, 一般的に肯定的な見地に立つ能力。専門職としての機能を妨げる可能性のある行動を効果的に管理すること。

「道徳的思考」

アカデミックな誠実さを反映した行動。他者とのやり取りにおいて信頼でき, 正直であること。公に対する信頼を生み出すこと。

「開放性」

他者の曖昧さおよびライフスタイルに対する耐性。想像力豊かで, 好奇心が強く, 新しい学習体験に開かれていること。

「文化的感受性」

文化やライフスタイルの違いに対する耐性を示す行動。個人のアイデンティティを構成する, 複数の要因に対する文化的感受性。自分自身の先祖からの由来, 文化的信念が他者に及ぼす潜在的な影響を認識していること。

「協働性」

他者からの援助や賛同に対する適切な態度, 権威者とうまく働く能力, 不適切な競争や権力闘争の回避, および防衛的ではないことを示す行動。スーパーバイザーからの影響を受け入れる。

育におけるゲートキーピング」として1990年代以降研究が重ねられてきた(田所, 2017b)。田所(2017b)によると, ゲートキーピングとは「カウンセリングの専門家になるための知識, スキル, 資質について適しているのかどうかを識別する過程であり(Brown-Rice and Furr, 2015), カウンセラー教育者は, カウンセラーを目指す学生のパーソナリティや臨床的技術をアセスメントする必要がある(Lumadue and Duffey, 1999)。そして, カウンセラーを養成する機関としては, 学問的な要素を評価するだけでなく, 人間的な質や特性などを合わせて評価し, クライアントにとって負荷を与えてしまう可能性のあるカウンセラー志望者に対して, 適切に評価し, そしてそれを説

明し, ときにはカウンセラー養成コースをあきらめることを決断させるという役割がある(Glance et al., 2012)」と定義できる。

「ゲートキーピング」という言葉がACA 倫理綱領の項目の中で初めて使われたのは, 最新版の2014年版である。ACAの倫理綱領の中では, ゲートキーパーとしてのカウンセラー教育者の役割について言及しており, その中でもいくつか具体的な責任が挙げられている。まずは, カウンセリングの専門家として支持すべき価値観, 習得すべきスキル, 知識, そして倫理原則など, カウンセリングプログラムが学生に求めることとその評価法を, 入学志願者に対して入学オリエンテーションの時点から常に明確に伝える必要性である

(ACA,2014: code of ethics, F.8.a.)。また、プログラムの様々な過程において、学生への評価を定期的に行う必要性も強調している(F.6.b, F.9.a)。このようにカウンセリングの専門職を養成する中においてコンピテンシー教育が中心とされるようになり、さらにこれらの評価についてカウンセラー教育者やスーパーバイザーは重大な責任を負うことが求められている(田所・小川, 2018)。

(2) カウンセラーとして不適切であると考えられる特徴

ここでは過去の研究において、カウンセラーとして不適切であるものの特徴として挙げられた研究を取り上げる。

Lamb, Presser, Pfof, Baum, Jacson, & Jarvis (1987)は、カウンセリングを学ぶ者が、①他の専門家の基準と同レベルになるための知識や技術を習得することができない、または習得しようという意思がない、②専門的レベルに達したスキルを獲得することができない、③個人的ストレス、心理学的機能障害、そして／または専門家としての機能に影響するような過度の感情や行動をうまくコントロールすることができない、という特徴を挙げている。Lumadue and Duffey(1999)は、退学になった学生の例からカウンセラーとしての不適切な特徴として、「自分自身の感覚や他者の感覚を言葉に表現することができない」、「注意深い行動ができない」、「クライアントや仲間との交流の中において、聴く技術が低く、あたたかくもなく、正直でもなく、尊重もせず、共感もしない」といった行動特徴を挙げている。また Gizara and Forrest (2004)はカウンセラーのトレーニングを受けているものを対象とした調査から問題のある特徴について、①研修生の行動が専門家として非倫理的で、相手を傷つけ、専門家として不十分であった。②それらの行動には明らかにパターンが見られた。③それらの行動は改善しなかったと述べている。

6. まとめ

本稿では、カウンセラーを養成する視点として、コンピテンシーを取り上げ論じてきた。カウンセリングコンピテンシーとは知識やスキルに加えて資質や心構えも含まれており、この資質や心構えをいかにして教育できるのかが課題になっている。カウンセラー教育者やスーパーバイザーは、これらを透明性のあるプロセスにおいて評価しなければならない。このコンピテンシーの評価はなかなか量的に行うことは難しく、代わって近年多くの専門家養成で使用されるようになったのかループリック評価である。

評価を行うプロセスにおいて必ず必要になるのがゲートキーピングの問題である。基準に満たないコンピテンシーの研修生（これらの研修生を「専門的能力の問題」(Problems Professional Competency: PPC)のある学生と表現することが一般的となっている）への対応である。PPCの学生・研修生のコンピテンシーをいかに伸ばすことができ、クライアントにとって効果的な役割を果たすことができる専門職へと育て上げることができるのか。このためにはカウンセラー教育やスーパーバイザーだけでなく、学生自身がコンピテンシーの獲得に向けて絶えず専門職としての自己の行動と心構えを見直し、成長できるように行動指標を実践していくことが求められているのである。

引用文献

- American Counseling Association. (2014). *ACA code of ethics*. (<https://www.counseling.org/resources/aca-code-of-ethics.pdf>. 2/1/2017 取得)
- Brown-Rice, K. Furr, S. (2015). Gatekeeping Ourselves: Counselor Educators' Knowledge of Colleagues' Problematic Behaviors. *Counselor Education and Supervision*, 54, 176-188.
- Egan, G., Owen, J. J., & Reese, R. J. (2013). *The Skilled Helper: A Problem-management and Opportunity-development Approach to*

- Helping*. (10th eds). Brooks/Cole Pub Co.
- Epstein, R. M., & Hundert, E. M. (2002). Defining and assessing professional competence. *Journal of the American Medical Association*, 287, 226–235.
- Fouad, N. A., Grus, C. L., Hatcher, R. L., Kaslow, N. J., Hutchings, P. S., Madson, M. B., Collins, F. L., & Crossman, R. E. (2009). Competency benchmarks: A model for understanding and measuring competence in professional psychology across training levels. *Training and Education in Professional Psychology*, S5–S26.
- Freeman, B. J., Garner, C. M., Scherer, R., & Trachok, K. (2019). Discovering expert perspectives on dispositions and remediation: A qualitative study. *Counselor Education & Supervision*, 58, 209–224.
- 福原真知子, アレン・E. アイビー, メアリ・B. アイビー, (2004). マイクロカウンセリングの理論と実践. 風間書房.
- Gelso, C. J., Williams, E. N. & Fretz, B. (2014). *Counseling Psychology: Third Edition*. American Psychological Association.
- Gizara, S. Forrest, L. (2004). Supervisor's experience of training and incompetence at APA-accredited internship sites. *Professional Psychology: Research and Practice*. 35. 131–140.
- Hatcher, R. L., Fouad, N. A., Campbell, L. F., McCutcheon, S. R., Grus, C. L., & Leahy, K. L. (2013). Competency-based education for professional psychology: Moving from concept to practice. *Training and Education in Professional Psychology*, 7, 225–234.
- Hill, C. E. (2004). Helping skills: Facilitating exploration, insight, and action. 2nd. Eds. (藤生英行監訳. (2014). ヘルピング・スキル—探求・洞察・行動のためのこころの援助法. 金子書房.)
- 糸賀暢子・元田貴子・西岡加名恵. (2017). 看護教育のためのパフォーマンス評価. 医学書院.
- Lamb, D. Presser, N. R. Pfof, K. S. Baum, M. C. Jacson, V. R. & Jarvis, P. (1987). Confronting professional impairment during internship: Identification, due process, and remediation. *Professional Psychology: Research and practice*, 18. 597–603.
- Lumadue, C. A. Duffey, T. H. (1999). The Role of Graduate Programs as Gatekeepers: A Model for Evaluating Student Counselor Competence. *Counselor Education and Supervision*, 39. 101–109.
- McLain, C. M. and Lewis, J. P. (2018). *Professional Behaviors and Dispositions Counseling Competencies and Lifelong Growth*. Routledge.
- National Association of School Psychologist. (2009). Standards for training and field placement programs in school psychology. (http://www.nasponline.org/standards-and-certification/nasp-standards-revision/2_Credentialing_Standards.pdf. 2/2/2018. 取得)
- 旺文社. (2015). オックスフォード現代英英辞典 第9版. 旺文社.
- Price, S. D., Callahan, J. L., & Cox, R. J. (2017). Psychometric investigation of competency benchmarks. *Training and Education in Professional Psychology*, 11, 128–139.
- 小学館. (2003). プログレッシブ英和中辞典 第4版. 小学館.
- Sperry, L. (2011). *Core Competencies in Counseling and Psychotherapy: Becoming a Highly Competent and Effective Therapist (Core Competencies in Psychotherapy Series)*. Routledge.
- Spurgeon, S. L., Gibbons, M. M. & Cohran, J. L. (2012). Creating personal disposition for a professional counseling program. *Counseling Education & Supervision*, 57, 96–108.
- Swank, J. M., Lambie, G. W. & Witta, E. L. (2012). An exploratory investigation of the counseling competencies scale: A measure of counseling skill, dispositions, and behaviors. *Counseling Education & Supervision*, 51, 189–206.
- 田所撰寿. (2017a). カウンセリングの質を高める「カウンセラー教育プログラム—カウンセリングコンピテンス」の概念を考える—. 作大論集 7, 67–82.
- 田所撰寿. (2017b). カウンセラー教育におけるゲートキーピングの意義. 作新学院大学・作新学院大学女子短期大学部 教職実践センター研究紀要 4, 57–66.
- 田所撰寿・小川裕美子. (2018). 日本におけるゲートキーピング実践の検討—カウンセラー教育者の役割と責任, そして倫理—. 教職実践センター研究紀要 (作新学院大学) 6, 81–92.
- 田所撰寿・田久保暁理・高野正美. (2019). 臨床心理学専攻の大学院生に対するルーブリック評価の試み. 作新学院大学臨床心理センター研究紀要 12, 17–24.