#### カウンセリングサービスの役割

学生相談は、高等教育での様々な活動の融合と、 教育環境での援助職の活動の統合を、代表している ものである(Dean & Meadows, 1995)。しかし、急速な 科学技術の進歩により、大学の環境は、バーチャルな 世界を含みつつ、物理的な世界をも越えて変化してき た。高等教育の環境の特質と様式や、それらが学生 におよぼす影響は、学生相談のカウンセラーにとって 重要なツールである。Steenbarger(1990)は、学生相 談は、創造的なアウトリーチやキャンパス内でのサポ 一トの歴史を作り出してきた、発展的な枠組みの良い 例である、と述べている。学生相談は、その文脈の中 で、それに影響を及ぼしてきた分野の発展とモデルの 探究によって最もよく例証される。高等教育機関にお ける学生に対するカウンセリングサービスの提供は、 常に変わりつつある環境の中で、クライアントに徐々 に効果的に応えてきつつある。

学生相談の役割と機能は、歴史的に、外的・内的 要因の両方に応じて変化してきた。社会的必要性、政 治的環境、国家経済、常に変化する人口統計などす べてが、学生相談が応えるべき変化に対して影響を 及ぼしている。また、学内環境内での独特な内的要因 に応じても、変化は起こっている(例えば、健康相談 併設のカウンセリングセンターの場所 vs. 就職相談 や就学相談とカウンセリングセンターを併設するオフィ ス)。 その結果、カウンセリングサービスの幅や深さ は、これらの交わりあった影響を反映している。Davis とHumphrey(2000)の幅広い調査は、学生相談の役割 の歴史とサービス提供のモデル、高等教育での変化 する学生数、未来への含みの徹底的な再調査を提供 した。これらの要因に効果的に応じることはカウンセリ ングサービスにとって重要なことである。私たちの社 会における急速な技術や文化の変化と共に、援助職 の一部としてのカウンセリング職は、高等教育におい てクライアントの常に変化するニーズに見合うように、 実践の基準に重点を置いてきた。

豊かな歴史の結果、学生相談プログラムのサービスの提供は、3400 以上のアメリカでの高等教育の認定施設にまたがり広範囲にわたって拡がっている。全体として、学生相談は、ほとんどの就職、メンタルヘル

ス、そしてスチューデント・パーソネルのモデルのカウンセリングを反映している(Oetting, et al., 1970; Davis and Humphrey, 2000)。Stone と Archer (1990) は次世紀への高い質のサービスを保証するために、カウンセリング職に向き合うチャレンジや、学生相談におけるニーズを効率的に扱うための洗練された具体的な戦略を強調している。

現在におけるチャレンジは、以下のような外部要因 によって創り出されている: 学生の変わりつつある民 族的、人種的、国家的、経験上の背景:学生の心理、 健康、安全、経済的ニーズの増加:高等教育における 資源への競争の増加:アカウンタビリティーを高めるこ と:新しくかつ変わりつつあるクライアントのプライバシ 一に関する制限や身体的健康とメンタルヘルスケア の改善(Stone & Archer, 1990; Gallagher & Zhang, 2002; Magoon, 2002)。さらに、アメリカ同時多発テロ の余波や他の世界的なトラウマ的な出来事は、予期 不能な要因に速やかに対応できるようになるための 学生相談プログラムの必要性を強調している。大学 生が呈している問題の深刻さの程度は、昔から言わ れている適応に関する問題や、1950年代から1980年 代前半にカウンセリングセンターのリサーチでよく調べ られた個性化の問題などよりも、はるかに深刻である。 (Pledge, et al., 1998; Hepper, et al., 1994)。リサーチに よれば、1990年代後半から21世紀初めにかけて、呈 されている問題はある意味安定して深刻である一方 で、問題の複雑さのほうは増加し続けている(Benton et al., 2003; Cornish et al., 2000; Pledge et al., 1998). クライアントが抱える問題の深刻さや複雑さが拡大す るにつれて、学生相談に携わる専門家たちが、医師、 地域のメンタルヘルスワーカー、他の学部、他のヘル スケアの専門家たちと協働できるような体制を整えて おくことがますます重要になる。外部の評価機関によ る成果の評価に焦点がだんだん当てられてきた結果、 学生相談プログラムの効果を証明できることをより一 層意図するように求められている。(Dean & Meadows, 1995)。

これらのチャレンジに基づいて、Stone と Archer(1990)は、カウンセリングセンターに求められる

必要性を、以下のように強調した(A)(カウンセリングセ ンターが、サービスを提供する対象となる) クライアント が抱える問題の種類と、深刻さの程度の境界線を明 確に定義する (B)深刻なクライアントが、効率的に適 切な地域資源を利用できるように広範なリファーやア ウトリーチサービスを開発し見つける。それと同時に、 学生相談のカウンセラーは自分たちの仕事にとって 不可欠な、発達的、予防的、コンサルティング的サー ビスを維持するように努力している。Stoneと Archer(1990)が言及するように、制限のある中で働く ことや要求と資源の間のバランスを取るようにする考 えは、学生相談サービスにとって重要である。Archer と Cooper (1998)は、学生が、心理的健康を維持する ことや、維持するための個人的成長を援助することで 得られるポジティブな成果を、各機関に対して示すこ とが重要である、と認めている。

Humphrey, Kitchen, Patrick (2002)は、サービス提供の付加的オプションとして、カウンセリングサービスが相互的でインターネットを使用した技術を拡大し、取り入れることを奨励するためにもう一歩踏み込んでいる。

学生相談は正規の大学プログラムを補う活動を通して、学生の個人的・教育的成功を促進するために、他の学生サポートサービスと協働する。学生相談カウンセラーは、大学の性質や関わる学生に依って、治療的、予防的、危機に対する、アウトリーチ的、コンサルティング的サービスを提供する。カウンセリングサービスは、学生人口の変遷と共に変化・適合してきた。例えば、リサーチの実施、トレーニングやスーパービジョンの提供、専門家としての適性の維持、実践における倫理基準の維持、積極的な専門家組織や学術的活動への参加、などを通して、専門家としての成長に対して強くコミットすることは、変わりつつある社会的問題や学生の複雑な発達的、心理社会的、メンタルへルス的悩み事に対する十分な対応をするための、触媒の働きをするものである。

特に学生支援の機能が十分に調整されうまく機能しているときは、大学に出席することによって、意味のある学生の成長や発達を促すような独特な環境や刺激(ストレス)が創り出される。学生が変化を経験するにつれ、彼らは個人的な問題を扱い、チャレンジを通して取り組み、成長と変化を扱う必要がある。世界的

危機の衝撃、悲劇的な天災、経済の衰退が交じり合う今日の社会を特徴付ける急速な変化は、学生の個人的・心理的問題を悪化させる。(Archer & Cooper, 1998); Davis & Humphrey, 2000)。しかしながら、カウンセリングサービスが 21 世紀の医学的、技術的、心理学的進歩を包含し役立たせるにつれ、学生の高等教育の利用や高等教育での成功は最大限に引き出される。カウンセリングサービスの存在と、それが利用可能であるということは、教育や人間の成長にとって、重要なサポートとなる。

以下に続く CAS カウンセリングサービス基準とガイドラインは、学生相談の質を発展させ、高め、評価し、判断するための基準を学生相談カウンセラーに提供する。

#### References, Readings, and Resources

Archer, J., Jr., & Cooper, S.(1998). *Counseling and Mental health services on campus: A handbook of contemporary practices and challenges.* San Francisco: Jossey—Bass.

Benton, S., Robertson, J., Tseng, W., Newton, F., & Benton, S.(2003). Changes in counseling center client problems across 13 years, *Professional Psychology : Research and Practice*, 34, 66–72.

Cornish, J., Kominars, K., Riva, M., Mcintosh, S., & Henderson, M. (2000) . Perceived distress in university counseling center clients across a six–year Period. *Journal of College Student Development*, 41, 104–109.

Dean, L. A., & Meadows, M. E. (1995). College counseling: Union and intersection. *Journal of Counseling Development*, 74.139–142.

Davis, D., & Humphrey. K. (2000). *College* counseling: Issues and strategies for a new millennium. Alexandria, VA: American Counseling Association.

Gallagher, R. P., & Zhang, B.(2002). *National survey of counseling center directors 2002*. Alexandria, VA: International Association of Counseling Services.

Heppner, P. Kivlighan, D., Good, G., Roehlke. Hills, H., &Ashby, J.(1994). Presenting problems of University counseling Center Clients: A snapshot and multivariate classification scheme. *Journal of Counseling* 

Psychology, 41, 315-324.

Humphrey, K., Kitchens, H., & Patrick. (2000). Trends in college counseling in the 21st century. In D. Davis &K, Humphrey. (Eds.) *College Counseling: issues and strategies for a new millennium* (pp.289–305). Alexandria, VA: American Counseling Association.

Magoon, T. (2002) . *College and university Counseling center directors' 2001 – 2002 data bank.*College Park, MD: University of Maryland.

Pledge, D., Lapan, R., Heppner, P., Kivlighan, and Roehlke, H.(1998). Stability and severity of presenting problems at university counseling center: A six year analysis. *Professional Psychology: Research and practice*, 29,386—389.

Oetting, E. R., Ivey, A. E., & Weigel, R. G.(1970) *The college and university counseling center* (ACPA Monograph No.11). Washington, DC: American Personnel and Guidance Association.

Sharkin. B.(1997). Increasing severity of presenting problems in college counseling centers: A closer look. *Journal or Counseling and Development*, *75*,275—281.

Steenbarger, B. N. (1990). Toward a developmental understanding of the counseling specialty. *Journal of Counseling and Development*, *68*, 435–437.

Stone, G. L., & Archer, J., Jr. (1990). College and university counseling centers in the 1990s: Challenges and limits. *The Counseling Psycholigist*, *18*,539—607.

American College Counseling Association (ACCA):

http://www.collegecounsellng.org

American College Personnel Association(ACPA):

http://myacpa.org; Commission WI:Counseling&

Psychological Services:

http://www.acpa,nche.edu/comms/comm07/com7hmpg.htm/

American Counseling Association (ACA)

http://www.counseling.org

American Psychological Association (APA):

http://www.apa.org/and Division17, Counseling

**Psychology** 

http://www.apa.org/about/division/div17.html Association of Counseling Center Training Agents (ACCTA): http://accta,ucsc.edu/

Association of Counselor Education and Supervision

(ACES): http://www.acesonline.net/

Association for the Coordination of Counseling Center

Clinical Services (ACCCCS):

http://www.ksu.edu/counseling/ACCCCS/index.htm Association of Psychology Postdoctoral and Internship

Centers (APPIC): http://www.appic.org/index.html

Association for University and College Counseling

Center Directors (AUCCCD) :http://www.aucccd.org

Clearinghouse for Structured/Thematic Groups &

Innovative Programs, University of Texas at Austin:

http://www.utexas.edu/student/cmhc/clearinghouse

/index.html

Counseling Center Village:

http://ub-counseling.buffalo.edu/ccv.html

International Association of Counseling Services

(IACS) : An Accreditation Association:

http://www.iacsinc.org/

**Resources for College Counselors:** 

 $http://www.tarleton.edu/{\sim} counseling/coresour/cores$ 

.htm

Workshop Central:

http://ub-counseling.buffalo.edu/wc.html

# カウンセリングサービス

#### CAS 基準とガイドライン

# COUNSELING SERVICES CAS STANDARDS and GUIDELINES

Part1. ミッショ グ セ サ ゥ IJ ス 学生の学 習と成長 そ のミッションに組み入れなけ ればならない。CSは全般的な 的体験を高めなければなら ない。CSはそのミッション を発 させ、記録し、広め し 期的に再吟味しなければな らない。基本理念は、施設の 目的やこの文書 の基 一致し ていなければな b ない。CS はその機関のミッ 3 全体のなかで不可欠な 分 し て機能しなければ な

- ・心理的、行動的、学習的困難を抱えている可能性のある学生への、質の高い個人カウンセリングサービス
- ・大学の環境や経験から恩恵を被り学生の可能性を最大限引き出すための、大学生の発達上のニーズに焦点を置いたプログラム開発
- ・学生の知的、感情的、精神的、 身体的発達を支える環境を 促進するための、施設に対す るコンサルティングサービス
- ・学 生 の ニ ー ズ や 適 切 な サ ー ビ ス 、 リ フ ァ ー 先 を 明 ら か に す る た め の ア セ ス メ ン ト サ ー ビ ス

さまざまなカウンセリング、 コンサルティング、評価、トレーニングといった様々な機能は その施設のミッションの表現と して CS によって実行される。

施設や学生の教育的ニーズに ・ く 応 え る めに 、CS は以 ょ た に 述べる補 足的機能 を持ち 下 る ベ き て ある。 せ い で 発達 発 達的 的機能は の成長の促進を援助す るこ 目的で ある 0 発達的介入は 生 が大学環境から利益を得 がで きるように援助す そ う う するためには 以下の な 能 力を助長 す とによ る つ 生の成 学 長を促進 す る カ ブ セリ ング サー ビ スがポジ テ で現実的な自己評 価 、知的発達 適 切な個 人的 . 職 業 選択 義にそし て相互的に他者 ط 関係 を持つ能力 個人的に満足を得 られる効率的な生き方に携わる 能力。

急 処 置 的 ( Remedial) 応 応 処置的機能は、 学生が深刻な 適応問題から さ らに深刻で に専門家の対処 を 必要 す るよ うな精 神障害 にいた る で の 重 大な問 لح 題を 対 象 す る の は、 学 生が現在 の個人的 能 勉 学上の問題を克服したり 現在 の勉 学上のスキルの欠乏 改善 援 助す る Ξ ع を 含 す る む

防 的 予 防 的 機 能は ブに ネガ 健 康に 対 し て テ 1 及ぼすか もしれな な い環境的 状況や発達 プロセスを予期し や成 を 促進す 人的適応 長 個 入を始めること で ある。

様々な施設での全体的な目標 的な類似点があ は基本 るが 生 集 団 や施設の 優 先 事 項 の いは、 セリ グ 個 人カウン ン サ ス内の機能の重 点の置 方 影 響 及ぼ で あ う を す ろ る 異 カ ゥ ン の理 由か ら な IJ グ お 人 ン 機関に い て は 個 カ ゥ , E ンセリ グ ク ア カ デ カ ツ グ ンセリ + カ ヤ IJ ア

リング、または学生発達支援、 という4つの主要なサービスを 異なる割合 で使用す るであろう。 CSは、施設の特質 、優先事項、 組織構造に基づいて組織される である。 したがって すべ ての機能が同じ機関内に存在す とはないかもしれない。 るこ そ のような場合、 機関間のコーデ ィネーションが 学生へのま لح まりのあるサービスシステムを 保証するために必要不可欠であ る 0

Part2. プログラム 学生の正課教育は、 カリキュ 副カリキュラムからなり 学生の学習と発達を、 目的をも って全体的に促進しなければ ならない。 カウンセリングサー 学生の適切で望ま ス(CS)は、 しい学習と 発達の成果を明ら かに し それらの成果の達成を 、る 促進す プログラムやサービ を提供しなければならない。 ス 適 切で望ましい成果は以下の ŧ のを含む: 的成長、コミュニケーション 知 能力の向上、現実的な自己評価 自尊感情の向上、明確な価値観 ャリア選択、リーダーシップ 健康的な行動、 スキルの発達、 有意義な対人関係、自立、協働、 社会的責任、 充実して実りのあ イフスタイル、多様性の理スピリチュアルな気づき、 ライ 個人的・教育的目標の達成

学生の学習と発達成果の領域

充実して実りのあるライフス タイル 達成指標の例 教育 仕 事 家族、 余 、 う のバラン スを まくと る サポートシステム、 余 暇 教 育 瞭に表現 明 目 的 を そ れを し る 実行す 目的達成を 妨 げ る障 ; に打ち勝つ;アイデ ン テ ィテ そしてスピ 倫理的、

ュ ア ル な 、 道 徳 的 価 値 観 に 基 づき 機 能 す る ;

## 個人的・教育的目標

達成指標の例 カウンセリングに対する個 人的な目標を明らかにする;心 理 的 健 康 や 幸 せ (well-being) のための、他人の目標と自分の 目標の区別がわかる :自分の意 決 定 のために外部からの フ ドバックと自分の知識 を 1 合する;自分の目標や教育 目 が他者に及ぼす影響につい て理解する

#### 健康的な行動

#### 自尊感情の向上

達成指標の例 自尊心や他者への尊重を示 す 目標達成に対して行動を は ; じ める ; 合理的なリスク を 文化的に適切でアサーテ う 1 ブな態度を示す;他者から継続 的に安心感が与えられていな ても機能する

#### 現 実 的 な 自 己 評 価

達成指標の例 自分のスキルや能力を明確に 現する 個人的価値観と一 ; た決定や行動を する 自分の さを認める 強 さや弱 自分の行 : の根拠を理 論的に明確に 動 す 他者からの フィー る ; ド ッ 求め、 ク を そ れを適切に 自己評 る 価 に 統 合 す 過去の経験から ; 学ぶ 他者から どのように理解 ; されているか気づいている

# 明確な価値観達成指標の例

自分の価値観を明確に表現 る ;自分の価値観と一致し て 自分の価値観を反映 行動する; した意思決定をする; 自分の信 念 や価値観を検討し再定義 意志を示す;自分の仕事やフスタイルの価値観を見 る ラ つ イ それらがどのように意思決 め 定に影響するのかを理解する

# 有意義な対人関係

### 知的成長

達成指標の例 人的・教育的目標を明確に 表現す 自分のメ ンタルヘル る スの知識と意識を統合す る ;問 題解決にクリティカル . シンキ ングを用いる 何かを決定した り意見を出すために 個 人的体 験や観察を含む ざ さま まな資源 から複雑な情報を活 用 す る ; 以 前理解した情報や概念 を 新し 状況や環境に適用す

コミュニケーション能力の向上

達成指標の例 首尾一貫しかつ効率的に書いたり話したりする;よくりまた をに書いたり話したり る;抽象的な考えを効率的に明確に表現する

スピリチュアルな気づき

達 成 指 標 の 例 自 分 の 信 念 体 系 を 築 き 、 明 確 に 表 現 す る ; 個 人 的 ま た は グ ル ー プ の 価 値 観 や 行 動 に お け る ス ピ リ チ ュ ア リ テ ィ ー の 役 割 を 理 解 す る

#### 多様性の理解

協働 達成指標の例

他者と協力的に働く;他者と のかかわりあいを求める;他者 からのフィードバックを求め 効果的なリスニングスキル ;グループワークで相互 を示す 的で共感的な反応を示す グル プの規範に従って、適切にグ ル プメンバーをサポートし たり、 反論を述べたりする;心 教 育 的ワークショップの場 において適切にかかわる

キャリア選択達成指標の例

社会的責任

達成指標の例 コミュニテ 1 - 0社会的お よび法における基準や規範を維 発展させ、 持 し 修正し てゆく ح 理解し て、 を それに 従った IJ 参加したりす ;他人や他 る 、参加したりする;グループの不公平、 の 不 当 作 法な行動に対して適切に異議 自分の行動が他者や を唱える; 環境に及ぼす影響に対する責任 について認識し、 受け入れる

リーダーシップスキルの発達 達成指標の例 エーダーシップの哲学やス

リーダーシ ップの哲学やスタ ルを明確に表現 する プ ダイナ ミクスを 理解する; プの目的や好ましい結果を ル 目に 見えるかたちにす る能力を グループメンバーの強み 示 す ; や弱みを認識する ;グループの かかわりあいを促進し、求めら れた結果を丁重に扱う

プ ロ グ ラ ム や サ ー ビ ス は(a) (b) 首尾一貫して 画 的で (c)学習や人間発達に関 いて す る理論や知識に基づいてお (d) 学生集団の発達的、人 IJ 口統計的特性を反映して (e) 個 や特別のニーズが必要な 人 やコミュニティーのニー 学 生 ズ を敏感に汲み取らなければ ない。

そ の ミ ッ ショ ン を 有 効 に 果 た す た め 、 カ ウ ン セ リ ン グ サ ー ビスは、以下のサービスを、直接的、またはリファーを通して、 または他機関との連係を通して、 て提供しなければならない。

- ・ 個 人 、 教 育 、 キ ャ リ ア 開 発 / 職 業 選 択 、 対 人 関 係 、 家 族 、 社 会 、 心 理 的 問 題 の 領 域 の 個 人 カ ウ ン セ リ ン グ や サ イ コ セ ラ ピー
- ・学よをかける。 ・学よる介知の なめ例を が効うリーを で助う、 をい行せが が効うリーを で助う、 が効うリーを で助う、 が効うリー係。 が効うリー係。 で助ウ、 が効うリー係。 で助ウ、 が効うリー係。 で助ウ、 で助ウ、 で助ウ、 で助ウ、 で助ウ、 で助ウ、 で助ウ、 のなかの人 のして、 のいて、 のいで、 の
- クライアントの自己理解や意思決定を促進するための少なるをでいる。・学生の発達的ニーズや悩みを扱うための、アウトリーチの
- 努力 ・学業の準備、または学習スキ ルにおける具体的な困難を学 生が査定し、克服する援助を するためのカウンセリングサ ポート
- ・向精神薬を管理したり制御することを必要とする学生のための、精神医学的コンサートサービス
- ・ 危 機 介 入 や 緊 急 支 援 ・ 職 員 ・ 教 職 員 の 職 業 開 発 プロ グ ラ ム

キャリアカウ 例えば、 セ グや教育カウンセリングな 他のキャンパスの部署が類 した問題点を扱う場合 、CS は 協力的関係を築き、 適切に相互 リファーできるようにし 的に ておくべきである。 カウン セリ グサービスの中で、 特殊かつ 必要とされた専門的知識が得 られない場合、スタッ フ ンバ メ ニテ は、施設内や地域コミュ 一内で最大限、かつ積極的に 1 IJ ファーの資源を利用す る きである。

CS は、 適当であると判断さ れ た場合、 学生のニーズを、 学 大 本部や教職員や職員に向け て 訴えることや、学生を擁護 す る 役割を積極的に担うべき であ る 。 C S は 、 管 理 上 の 要 件 と 各 学 生のニーズ・関心との間のバラ

ンスを反映させた必要な見解 大学の経営上のリーダーに 提供することができる。 CS は、 施設の環境を学生に説明し 境の質を向上させるような 入をすべきである。また、 と環境の相互作用が、より < 発展することを促進するよ う に介入すべきである。CSは、 統的にあまり扱われてこなか った特別なニーズが必要な集 団に対して、 きめ細やかに対応 べきである。 す

CS は、学 生 の 特 徴 に 関 す る 見を得たり、学生のニーズ ブ ログ ラムの成果に関する評 に貢献するリサーチに従事し てもよい。CSは、学生の特徴や 特別な学生の発達活動の影 等に ついてリサー う学 チ を 行 教職員・スタッッ ンバ フ 生・ メ の手助けをしてもよい。 CS は 教 職 員、 管 理 者 スタ 学生スタッフ 準専門職の フ、 ためのコンサルテーション ス ーパービジョン、 現職のための

る。 準 専 門 職 、 実 習 生 、 研 修 生 の 訓 練 や ス ー パ ー ビ ジョ ン は 、 C S の 適 切 で 望 ま し い 責 任 で あ る 。

であ

専門職研修を提供するべき

Part3. リーダーシップ 有効でかつ倫理的なリー ップは、全ての組織が成功 のに非常に重要なもの す る で ある。施設は、定められたミッ ションを達成するために、 組織内でカウンセリングサ ビス (CS)のリーダーを任命 配 置し、権限を与えなければな 様々なレベルの ない CS IJ ーは、 学生の学習や発達 ダ を 促 進し たり、施設の有効性を高め 教育プロセスに有効な実 たり 践を行わなければならない。 た IJ ーダーは、正規教育やト ーニング、適切な就業経験 個人スキルや能力、適切な専門 資格に基づいて選ばれなけれ ばならない。施設はリーダーに 求められるべき責任を決定し、 公正に彼らの仕事を評価し ければならない。

CS のリーダーは、掲げたミッションを達成する責任をとる ために、リソースを越えて権限 を行使しなければならない。

CSのリーダーは、以下のよう

なことをしなければならない。・組織に対して、ビジョンをは

- っきり表現する ・学生集団が出したニーズと能 カ ( capability) に基づいた 目標を定める
- 目 標 を 定 め る ・ 学 生 の 学 習 と 発 達 を 促 進 す る ・ 倫 理 的 行 動 を 定 め 、 実 践 す る
- ・無理的行動を定め、美處する・組織内のメンバーを募集し、選び、スーパーバイズし、育てる
- · 財 政 的 資 源 を 管 理 す る · 人 的 資 源 を コ ー デ ィ ネ ー ト す
- 。 ・人事とプログラムに関して、 計画をたて、予算をたて、評 価する
- ・効果的にコミュニケーションする・各個人と、合法的な関係機関、または職務との領域の関係機

または職務上の領域の関係機関と協働する関係をつくる
CSのリーダーは、個人的、組織的、環境的な点において、目

環境的な点において、目 達成を妨げる状況を見極め、 れらの状況に対処するため の方法を発見しなければなら ない。 CSの リ ー ダ ー は 、 学習と発達 について多様な機会を学生が もてるように 学内環境を整 しなければならない は、 学 IJ ダー CS の 生の二 ズの変 化や、機関が何を優先す るかに応じ て プログラムやサ ビスを継続的に修正しなけ ればな らない。

Part 4. 組 織 と マ ネ ジ 学 生 の 学 習 と 発 達 メント を 援助す 大目標に呼応して、 う CS は明示された目標を達成する ために意図的にか つ効果的に 組織されマネジメントされる き で る 適 切な組 織の具体 あ 0 例と は 以 下の ŧ のが挙げ し て 合 る 現状に っ お IJ られ て 公 開された組織 方 針や手 順 全 職 員の職務規定書 機 能的な仕 事 の流れ図や組織 表 明確に打 ち された サー ビ 在 出 スの り方 マネジ な メ ン の具体 切 1 下の通 りである。 لح て は以 し 志 決 定におけ る包括的で正 な情報の利用、 明確な権威/ 責任の分担、効果的なコミュニ

ケーション、意志決定、及びンフリクトマネジメントの実 及びコ 状況への柔軟な対 施 変化する 説明責任 と評価に関 応 ステ ム 報酬や賞与 のシス ム、 テ また、CSは組織内におけ る や手順を定期的に検討す 方 法やシステムを提供すべ ある。 CSの機能は、 機関の全 般的な ッションの必要 Ξ 不 可欠な 分 あ るので カデ で ア Ξ ッ ク ァ フ エ ア と学生部の部局 代 表 لح の 間 で 意 味ある関係を 組織構 成内 で りながら、CSの価値やイ つく パクトが キャンパスや職場に 対して明瞭に表現される ょ す べきである CS は、 たとえば司法的業務や 及第期間、 入学や再 入学に 仮 関 ような、 学生の公 る 業務 の す 的 な入学許可や身分に関す る意志 決定に直接責任を持 つ部局から るべき 機能す は独立し T で

Part5. 人 的 資 IJ グサービス カウンセ ン (CS)は、 そのミッショ ン **ゴ** − るのにふさわしい ルを遂行す 十分に配置しなければ 人々を ならない。機 るガイドライ 機関で定められてい ンの範囲内で、 C S は スタッフ選出、 トレ は、がお よび評価のための手続き 立しなければならない。 を 確 ス ビジョ ンに関す パ る 設定し、 を スタッフへの 適切な 専 門的な成長の機会を提供し なければならない。 CSは す すべての人員の専門的能 る 力および技術を伸ばすために、 努 力 しなければならない。

カウンセリング機能は、 カウ ンセリング心理学、臨床心理学、 一教育、 ウンセラ カ 精神医学 床ソーシャルワー 臨 ク 専攻分野の専門家 または適切 の専門家、または適ニングをうけ認定さ にトレー 関連領域の仕事経験を れた、 ŧ った人によって行われるべき である。

学位や資格を取得中の (credential-seeking) インタ 適切な分野を専攻し、 ンは 適切な経験を持ったものでな れらの人々 教育の資格およびスーパー をもつ専門のスタッフ・メンバ 十分に訓練され、 によって されな

ければならない。 は、 ビジョンに関連する実務経験 ー に よ っ て 、 十 分 に 訓 fi ス ー パ ー バ イ ズ ( 監 督 ) ければならない。 雇用学生およびボランティ スー 価されなければならな 受け、 評

学生およびボランティ い。雇用 ファーする場合に アは、 IJ つどのように資格のあるスタ メンバーの助けを必要と フ ングされ、 るのかを す トレーニ れらの判断を下す際に援助 す るスーパーバイザ 一に相談 す る方法を持たなければなら な い。雇用学生およびボランテ 明瞭で正確な職務記述 アは 1 、評価されたニーズに基づいプレサービストレーニング、 た および持続的なスタッフ開発 を提供されなければならない。 すべてのCSスタッフ・メンバ 一 用 の 給 与 ベ ー ス お よ び 付 加

給与は、同機関内、類似機関内、 もしくは類似したエリアでの 比較可能な地位における給与 と釣り合っていなければなら ない。

CSは、公平で、 別的な雇用と昇進を実施し ければならない。CSは 容易に同一 ルを提供し コミュニティー 多様な ために、 タ ッ フ を 雇 用 し な け れ ば な ら ない。

•

維持し

CSは

用のシス

作成し、 計画と査定を提供し 行 ならない。 ば フ 評価 いなければならない。 て 職教 育 ァレンスやワー カ ンフ

継続的教育と専門的成長の機 とができるように を 得るこ しなければならない スーパー Ĕ ジ CSは ョン スプレゼンテー ショ IJ # レポート、 適切な専門的問 ーチ 題のディスカッシ ョンなどの サ ービスを提供しながらのプロ グラム、また、スタッフ開発(成 長)のプログラムを維持すべき である。 カウンセリングサービスの ターは、 大 学 院 でのコ スワー

ークと、正規のトレーニスーパービジョンの両方 ング を適切に受けた体験をもって いなければならない。 ィレクターは、 CSの デ カウン リング心理学、 セ 臨床心理学 カウンセラー教育 もしくは関 連学問領域で、 認 可された機関 の最低でも博士号を取得してい べきである。ディ レクタ る 州のライ センスや免許資格 っているべき である デ 1 0 ター は 高等教育 スタッ 、 高 等 教 育 ー か マ ネ ー で フ ンバ メ ジャー لح 最 低 3 年 以 上 の 経 験 を も っ て ることが強く求められる。 デ レクターは、高等教育でカウ セリングのスーパービジョン (博士卒前、 を受けてお 卒 後) である。 くべき デ ィレクターは、 ネージャ マ や教員、スタッフ・ X 学 生 、同僚、 コミュニテ ィーメ ンバーと効果的につきあえ 力をもち、 一人のカウンセリン グスタッフメンバーの持っるすべての一般的な能力を ってい 有 ているべきである。 デ レクターの責任は以下の 1 うなものを ょ 含む カウンセリング活動全般の管 . 理とコーデ ィネー ト カウンセリングの評価とサポ • トスタッフの人事、  $\neg$  -デ トレーニング ネ 1 補充、 スーパ ビ ジ ョン 予算の準備と 管 年報の準備 ・ CSの ミッション と機関のミッ 致し ションにー て、 学 生 や教

ク

て

い

1

1

コミュニティ

カウンセリング情報や

る

CSは、すべてのスタッフ・メ ンバーのための職務内容一覧 また、

非 差

ス

な

学生に

包括的・

視できる役割モデ

かつキャンパス

(diverse)

規

テ

を豊かにする

則的な実 なけれ 定期的なス ムを持 プログラムや専門の クショ ップに参加することを含めた、

員

に サーサー

スタッ

ビスの評価

ビ ス フ

を提供す

・方針作成とプログラム開発に

おけるコンサルテーション/

バーは 同僚のスーパービジョ 大学院生のインター ンに青 合 、 もつ場 博士号かそれと のスー ジョンを受け 同等 パー ビ いるべき であ る 。 ス カウンセ グ IJ タ フ X ッ は、 切な専 家の 織に 適 組 加 すべき で あ IJ そ れ ポ ۲ で き る ょ う な 予 算措 を お うスに べき な あ で る カウ ン IJ タッフ ーはそ グ バ X ン 性 関連す る  $\Box$ Ξ ュ テ 1 す る 事 動 に 参 加 が奨 励 さ る れ 習 中の学 生 ゃ 1 タ 実 は 門 シ ۲ غ 専 職 ス タ ン 同 ア 12 ジ É パー ョン を 受けなが 準備状態と経験に あ ったカウン セリ ング機能をおこなう可能性 がある

学 者 の **□** ≅ ュ ン タル 学生サービス 定期的に再検討さ

利

ツ

フ

サ

るの

ッ

に

サ ポ

っ

ス

ければなら

あ IJ

技術利用に関

識が

受けられる

要 ゃ 在 サ ビ 域 る メ ら

ス提 ない。 学生への

ビスの需 用者 査

CSスタッフの配置水準は

学内または地

ィ ー で 利 用 で き ル ス サ ー ビ ス や 等 の 点 か ら 、 れ な け れ ば な スタッフの時間は 直接的なサービ

スに のスタッ フ 内容に従 う 要 準 備 の サ チ チ、ィン テ ン ۲ グ ビ ジ ョン 、コンサル の面接 、グ ン

ト IJ Ξ 1 \_ 達 し ンセリ イ そ

れ や職務 うに時間を使 れる ことが重 ポー 新 との \_ テ パ 的 発 な 約 ゥ カ テ ーチ

それ 加え X て 以下の ۲ が 認 めら る ; 面接 情 報の 教員やス タ スニ グ タ ツ 人 個 テーショ または危機介 同様 管 理 、 IJ タッ

っこ であ 機関の レ の準備 任が、ス

当なものとし

ーチング、 の他の責 フ機能とし て妥 である。 認められるべき CSは その使命を遂行す タ ツ ー 技 術 な、 ス フ ン バ を スタ ッ フ メ ければな ら な い メ ンバ は テ ク ロジ そ の れ ら

、技的な

を

知

なければならない

法

グ

に適切 1 いな て フ 熟 し で資格がな な う 上 な い。 また 倫 理 的 • ン レ って を ŧ タッフの配置と仕事量の水準

の資格は、 理 学 床心 ング & パー ソ ヘルス 臨床 ソー シ ャ 大 学 院 レベ きの 実 学 もつなど を で きる 適切 • 地 域的に認 修 士 号 を得 またはこ の とがで パ ビジ カウ で あ る 0 フ バー メ は、 門領域 ( 例 え グ 心理 学 ) 州資格 の ま い る 資 か 、 る ベ き あ で ス ٧ ン ッ フ ワ ー タ ع \_ ス ク 論 人 格 理 精神 理 学 病 ウン 文化間カ グにお 学 習理 を う ている け ン セ IJ グス ゥ トカム ア リサ の チ IJ ع 把 握し カ ゥ ンセリ 0

メンタ ルヘルス 医療 おける 法 的 問 題 ح カ ゥ セ IJ グ ビ ン ン ス の提供を管理している法的問 ス タ メン つ いて、 フ ッ る 一を教育 す セリングスタッフメ 大 学 院 でのコ-正規 = のトレ ョンの両方を ビ ジ れば ならない。

ダーシップを提供

する

て

バ

こン

門

活

準

ス

性

ぞ

格

ょ

レ

更

フ

Ξ

ス

業

予

入

に

グ、 切に受けた体験をもってい セリングセンタースタ 一の最低限 IJ ング心 ンセ ゥ ンセ IJ カ ビス、 ネル メンタル リン カ ウンセ などの、 クー ワ パーバイズ付 /インタ ーンシップ (practicum/internship)、な 高 < なら 等 教育状況の中で カウ ンセ IJ ング 生の とが の経験を積む ٦ 専門領 域分野で な 可された機関から、 きで ベ ある て いる でスキルを生かす 現場 き るまで 適切にス け る べき ョン を 受 グ タ セリ ン ス ッ t 分の選 択し 専 自 リンク ば カ ゥ ン セ シ ャルワ ソー たは地方 資格もって 申請可能 ある で カウン リン グ セ バーは、 切な 適  $\Box$ アセ ス メ ン ト 学 ま た は メント 心理 常 心理 ア発達 + ヤリ 多 ング カウンセリ IJ セ 倫理的問題 け る法的 ン グ 論 1 の レ カウ べ き で あ る 0 フ ン バ は タ X IJ サ を 含む最近 チ ド ン の トレ をしっか べ お < き であ る て フメンバー タ は、また、 ッ ジー、リーダーシッ ク プ 1 、コンサルテーション、 発 達 す る 連邦の法令、 地方の法 令 州 の法令の知識を ŧ

べき

カウン

で

ある。

セリングスタッフメン

プログラムとサービスの要 は、 求に見合っていなければなら ない。 専門家による専門的義務 づいたサ ビスを効果的 に基 受付、秘書、テストサポ に行う上 で必要な • 関 ノロジ 連 、 テ ス フ が 十 の事務スタ ッ 分に 提供されていなければならな い 学生に直接会 従 員は、 う 務 グ + ビ 学 カウン セ リン ス ഗ 生 の印象に重要な役割 演 を じ し ばしばクラ 1 ェ ン に 関 予 -わ る 的な意志決定を しなければな ないこ とが多いので、 ら 選抜されるべきである。

Part6. 財務 IJ ン グ サ カ ウ ン セ ビ ス のミッションと ゴ そ (CS) は、 るために 適切な を遂行す 資 調達を行っていな ければ らない。 予算の優先順位は、 学生の二 ョンや目標 シ ツ ズお よび能力の包括的分析 お 外部資源がどれくら ょ び内部・ か、 い使 えるの という点か 決 ら されるべき で ある 0 CS は、 機関における規定と 貫した、会計責任および対費用 を示さなければならない。

Part7. 施 設 、 テ ク ノ ロ ジ ー 、 設 備

セリングサー カウン そのミッションと (CS)は、 を効率的かつ有効にサポ ル るための、 適切な施設 1 す ク ロジー、 および設備を持 てい なければならない。施設、 つ および クノ ロジー 設備 は 定 的に 評価され クセ 、アセキ ァ ス、 および 安 全 ュリテ 康 1 を 供するための連邦 州、地方、 地域の要件に従わなければな らない。 最適に機能することを GSは る 促進 適 切な守秘を保証す 体的 社会的環境を維持 な ければなら ない CSは なるべく 理 な ら 物 的 フィスや学内 管理オ 警 司法の部局と分けられ る ベ で ある カウ ンセ リング ス フ ンバーには 適 設 備 ځ 切 な 防 がほど こ された 個 別 オ ス

べき

ング

で

オフィスは

リングスタッフメ

る

あ

が提供さ

カウン

セ

れる

セ

IJ

1きクラ る エントの為に ラ 1 快適で プ イベートな待 合 場 所 を 提供 をおくべ す 受付エリア き で あ る CSは 専 門 的 資 料 な ど を 維 持 す ぐにア ク セス き で る 理 し べ き うに であ す る ン グ ゥ サ ビ カ セ IJ ン スが プ IJ ァ デベロッ メン -の П ヤ む場合、 をグる ۲ 含 公 的機 関 のカ ツ タ や職業的 + IJ ア 情 ヤ があ IJ ソースセン ター < べき あ で る 0 またはグループでテス 個 別 う  $\vdash$ を行 為 の 適 当な場所 用で きるようにされるべき る グループ面接の場所 CSは、 維 持、 もし くはア ク セ ス で き くべき T お で あ る を し = グの部 署 を ŧ トレ ン C S つ 録 音 や直接 き う 観察 で ょ は 切な設備 をお くべき な 適 である。

ー に よ っ て お こ な わ れ る 機 能 に 合 わ せ て デ ザ イ ン さ れ る べ き で

Part8. 法的責任 カ ウ ン セ リ ン グ サ ー ビ ス ( C S ) の ス タ ッ フ ・ メ ン バ ー は 、 各自の責任に関係のある法律 および規則を熟知し、 ければならない。CSのスタ メ ンバーは プログラム フ ビスの利用者と関係者に サ 対し 法定上、 て 憲法上、 締 まり 上 、また判例法や、連邦、 州 政府および地方自治体が定 る 務的な法と秩序;そし 義 め 機 関の方針を含む法的義務と 限を 適切に知らせなければ 制 () らな な

CSは 機関、 役員および従業 者 が賠償責任を追及されるこ とを制限するため 法的に合理 的かつ情報を与えら れた臨床 こなわなければなら 実 践をお な フ は い CSスタッ 賠償責任 ح 保険の適用範囲に関す る 方 針に ついて、 上の 度 知ら ていなければならない。

必要に応じて 割 は て、割するた 責 任 を 実 行 られた て カウン セリング めに セン タ . . がと が . が タ 法的ア ドバイ のス ッ ス 受 け る で き る を ように ければな らない

また、特に注意が必要な、あ

るいは変更のあった法的義務、ならびに潜在的な賠償責任に関して、系統的な方法でCSスタッフと学生に適時通知しなければならない。

Part9. 公平性とアクセス カウンセリングサービス ( CS) のスタッフ・メンバーは、 公平で公正という原則で、 サ スを提供する ことを保証し ければならない。 プロ 設備、 ラムおよびサービスは、 グ アク ス可能でなければならない。 ヺ ログ ラムとサービスの実施 時間および提供、 また クセ すべての学生の スは ズお ーズにあ よび他の関係者の二 ていなければならない。CSは、 つ 機会均等の法則の精神および 図を支持し ていなければな らない。 CSは、 すべての学生に開放さ 容易にア ク き れていて セスで らない。 るものでなければな ま

法律および制度上のポリ よって認可された場合以 差別をしてはならない。 外は、 差別は、年齢、皮膚の色、信条、文化遺産、障害;エスニシティ 一;性 同 一 性;国 籍;政 治 的 所 属 性別、 宗教の加入、 性的指向; あるいは経済 結婚、 社会、 退 • 役軍人のステ ータスといった ては、 特に回避され 属性に関 し ければならない。 GSは ミッショ ン 目 標と 致するために、 学生参 加やス フ配置パター ンでの著しい ツ 不均衡を改善する積極的な差 別撤廃の措置をとらなければ らない

変化や新しい教育の提供方法 が導 入されるにつれて csは、 キ ャンパスでおこ なわれてい る プログラムとサービスヘア セスするための ク 遠隔地通信 る学生の 教 育に出席す ズ なければな を ない。 機 認識し ら 遠隔学習 関 は、 者がア クセスで またはその き る方法につい て 地 域で他の適切 な サ ビスへ とを クセスをで き る **ത** ア するのに 適 切 な サ 供 しなければな な ら い

学における人口統計上の

大

Part 10. 学内・外における関係性 カウンセリングサービス

(CS)は、適切な各個人、 ンパス・オフィスおよび外部機 関との間で、 有効な関係を確立 維持し、 し、維持らない。 促進しなければな CSは、キャンパス内のリ 資源と、カウン グサ セリ ン ビ スのコンサルテ シ ンの利 3 用者と 緊密に協 し T 力 いくこ とが求め られる ま た、 学 生 の心理的、 情 緒的 及びキ ヤリ ア発達的な促 進を目 指して いる他の す ベ ての機関と に仕事をしなければな b な CS は、 機関のゴール 目的が 遂行する とを保証するために こ 学生部長と、 緊密に仕事を しな ければならない。 キャンパスコミュニティー内 、 CS は、キャリアサービス、 カデミック・アドバイジン で ア ・特別アカデミックサポート グ 部 局 ( 例 え ば reading and study skills, learning assistance program など) や、特別な学生 のサービス(たとえば、障害の ある学生へのサービス、 留学 マイノリティー学生のサポ 生・ TRIO プログラム、女性、 **一ト、** 退役軍人、復学した年長学生な ど) と親密に連携をしなければ ならない。 CS が、 役立つリソースとして はっきりと存在を示すために 広い範囲での学生グルー プ 例 えば 学生自治会、GLBTグルー プ 男 子 学 生社交クラブ や女子 学生社交クラブなど) と関係 確立しなければなら ない CS は、 リン グ カウ ン セ セン フ が 療的な スタッ 医 Ξ 入院の ٢ IJ フ を で ア す る ビ 合 ゃ 保健 管 理 サ ス の専 のコ ンサルテ 家から シ 3 ンを 受けるもしくは提供す とが 多 々あるので 保健管理サ ービ スと緊密に連携し、 関係を維持 しなければならない。 CS は、 入 学 や 授 業 登 録 体育、 学生寮な どに関す 活動 る部局やそ の部局の専門家と の 関係を育てなければならない CSは、CSがお て サ Ξ な つ ビス提供の根底にあ る 適切 な法的な事柄や判例に効果的に

適切なメンタルヘルスリソ

機関と

機関の法的な

有

効な

らない。

るために

切な専門

を確立しなければな

対応す

相

関係

談や適

ースが学内で利用できない場 合、CSは学外のメンタルヘルス のリソースと緊密な関係を確 立し、維持していかなければな らない。 CS は、CS が網羅するサービス 外の処遇が必要な学生をリファ ーするための手順をもっていな ければならない。 キャンパスでの学生数 ゃ 変化するにつれ、 また 新 LI 教授法が紹介されるに つれ 物 理的にキャンパ スから遠隔 地に いる学生は、 いろいろ なカ ウン セリング機能へのアクセス が必 いう になるであろ う こと べき 機関は認識して いる であ そのような学生がア る ク セス しやすく、 かつ彼らが地元 で適 切なサービスを見つけ そ れに クセスす Ξ る とを援助す るよ Ľ う スを、 なサー 機関は提供す べきである

Part11. 多様性

多様性は、機関のそれぞれの ッションの文脈内で、 皆にと ーや大学 コミュニティ ての での経験を豊かにす るもので 、 ある。 ゲサー そ れゆえ、カウンセリン ビス ( CS) は、人々の間 の類似性および違いが認識さ れ尊重される環境を育てなけ ればならない。 CSは、 自分の、または他者の イデ テ 文化およ ィテ ィー び伝統について理解を深める ょ うな 開かれた連続的なコミ ニケーションによって特徴 ュ づけられる教育経験を促進し なければならない。 CSは それ ら の歴史上・ 文化的な文脈の共 通点と差異について、尊重すことを教育し促進しなければ 尊重す ならない。 CSは、 方針と手続きを確立し 実行する時、 多様な集団の特性 およびニーズについても言及

Part12. 倫理

しなければならない。

味 す る こ と を 保 証 し な け れ ば な ら な い 。

CSスタッフ・メンバーは、 生やその他の人とのかかわり おいて 利害関係者や利 害 の 状 況 を 認 識 し 、 個 人 的 な 葛 藤を回避しなければならない。 スタッフメンバーは、彼らが取 り扱 っているすべての人に公 客観的で、公平なかかわ証するように努力しな 正 で りを 保 証 ければならない。

CS スタッフ・メンバーは、テクノロジーの使用において、熟知し、倫理的行動を実践しなければならない。

CSスタッフ・メンバーは、 観的で、公平な処理を保証す 努力をしなければならない。 ス タッフ・ メンバーは、 人をお めたり、威圧したり 示した IJ キャンパス環境を攻 撃するといった、 どのような形 のハラスメ を 容赦す 卜 とにも参加し てはならない。

CS スタッフ・メンバーは、不道 徳 な 振 る 舞 い を 示 す 他 の スタッフ・メンバー に 対 して、対決 した り、 責 任 を 問 う た め に、適 切 な 手 段 を 行 使 し な け れ ぱ な ら な い。

らない。

その学生によって与えられ 報を開示してよいという 面による許可なくしては 個 • ング セリ セッ いて明らかにな った に ク ラ 1 エントの事情と情報は、 にしたままにすべきであ

イェントは、 イン ドコンセントの立場 カ 厶 か ゥ セリ ングに参加 で る ょ ś ンテイクやカウン IJ セ のプロセスの早期の 段階 で 守秘に対して制限があるこ を知らされなければな

学生に

る文脈

ラ 1 ベ

ンは

保 護

テ

カ

の学

生に

者

3

プ

イェントの状況が、

迫った自傷

スと

または必

ての

の守

で実

いく

配偶

1 な

∃ IJ

セ

があ

明ら

つい

の中

カ ゥ ン

生

シ

ウン

他害の恐

教員やその他のキャンパス内 の事務に求められて じ 要に応 ての の、 コン サルテ セリン グサービ 秘関係 を 維持す 特定の学 行され る 0 つか責任の生じる 者 公 的または 人とのコンサル守秘に基づいた 代 理 人 は ング関係が結ばれる可能性 る。

かに

記に

み行われる

上

るよ

あ

う

べきである

な状況の場

0

いる 時は CSス タッ して 示 一は 責任ある大学 ンバ フ メ 当局に知らせた IJ 可能な時は、 門職 他の専 とコンサルテ ーシ 行うなど ョン を 適切な個 人的 غ な行動 らな ければならな を カウンセ の ょ うな そ 場 合 、 い ゜ン グ タ フ メンバー ス ッ IJ は 守 限を規定してある 制 、適切 な倫理的原則 州 / 地 方 の ま た . 地方のメンタル は連邦の法令 、ラ ۴ インを認識 ヘルスガイ ていなければならない どの 情報は ような情報が誰 し 対 て 公開され るのかを把握 に ク が書面に て いる ラ 1 I ン 1 し 求または同意 ょ って要 た場合 し 公 開 される のみ、 ベ き で あ る 0 守秘義務 に制限が あ る 場 合 は、 ライであ カ ラ ーは IJ ク ウン セ は っ き ź ントに対し ベ T 説 明 す エ なく る 意 情 を開 示 す る決 同 報 0 は 重に 定 慎 考 慮 あ لح で、 し た

記録のアクセス状況や CSI ナ メンテ ンスを明示 用状 況 ター れた手続 き でモ す て、 1= 記録を 安全 よっ な 状態で保存し機密を保持しな ければならない。

CSスタッフ・メンバーは、 理的臨床実践に関する規定と、 守 で 法 の 下 られた、 すべてのコ ヶ ーシ ح ミュ ン 記録に関 3 プライバシー て し 、ガがし と機 密 りと 守られる 保 持 っか を すべき で る。 学 ح 保証 あ 生の 育記録に含まれて 教 いた情報 は、適方針に 適切な法律および制度上の で許可による承諾とし よって許 以外は 開示されてはならない。 CSス フ メンバーは、 • 特に個 ま ッ たは他者の安全性がおか あるいは機関の方 る時 たは 適切な法律によって たると判断に開示しなけれる とあると判断に開示しなければ が 適切 なら ない

全ての CS スタッフ・メンバ その機関における 一は を 者としたリサーチ 被験 \_\_\_\_\_。こした リサーチ る規定について 熟知し、 くてはならかい ・・・ に てはならない。 人に 対す る 研究の倫理的な 進 め方 や 研 究 デ ータ の機密守 秘 に 規定についても遵 る す 守 す きである。

Part13. アセスメ ントと評価 ウンセリ ン グサ カ 定期的なアセ ス CS)は メ ン トおよび評価を おこなわなけ ばならない。CSは、定めら れ たミッション、ゴール、 および の学習および発達 学 生 の成 ・をう یح の程度満たしてい るか か決定するために、 適切で有 効な質的・量的な方法論を 使用 なければならない。 そ の プ セスは、 一貫性を保証す る のに 分な評価手段を使用しな + け ればならない。集められたデ タは、学生および他の関係者か らの応答を含んでいなければ ならない。

CSは、自らのサービスも、 関のミッションおよび 教育 の 効性がどれだけうまく反映 ているのかも、定期的に評価

合の

しなければならない。これらの評価の結果は、スタッフパフォーマンスを認識する際に、プログラムを改訂し改善するのに使用されなければならない。