

(研究ノート)

# オープンキャンパスのスタッフを経験したことによる 看護学生の成長実感

## Perceived Growth of Nursing Students through Experience as Open Campus Staff

櫻井 信人\*  
Michito SAKURAI

溝畑 剣城\*\*  
Kenjo MIZOHATA

### Abstract

The aim of this study is to elucidate the perceived growth of nursing students resulting from their experience as Open Campus staff. Semi-structured individual interviews were conducted with three fourth-year students and six graduates from the Department of Health Sciences who had previously served as Open Campus staff. In the interviews, participants were asked to freely discuss their experiences, reflecting on their activities as Open Campus staff and expressing how they perceived changes and personal growth. The collected data underwent repeated careful readings, and passages related to student growth were extracted. These passages were then categorized while confirming the similarity of their semantic content.

Consequently, the nursing students' experiential growth through their involvement as staff in the open campus has been identified in five categories: [Communication Skills], [Broadening of Perspectives], [Adaptability], [Teamwork], and [Planning Skills].

Communication skills were composed of six subcategories: [speaking ability], [public speaking ability], [listening skills], [ability to interact with people of various generations], [creating an approachable atmosphere], and [adapting communication to the other person]. Broadening of Perspectives consisted of three subcategories: [ability to see the whole picture], [acceptance and understanding of others], and [ability to foresee the future]. Adaptability was structured with three subcategories: [flexibility in responding to situations], [proactive behavior], and [confident actions]. Teamwork included four subcategories: [ability to lead a group], [dependency on others], [coordination skills], and [interpersonal communication among staff]. Planning skills were constituted by the subcategory [ability to formulate plans]. Becoming an open campus staff member was considered not only contributing to the activation of the open campus but also beneficial for the personal growth of the students. It was believed to be beneficial even in their future roles as nurses.

キーワード：オープンキャンパス, 看護学生, 成長実感

---

\* 関西国際大学 保健医療学部 \*\* 秀明大学 看護学部

## I はじめに

オープンキャンパスとは、受験生を対象とした大学内での進学相談会の総称であり、1990年代半ばから一般的に用いられるようになった<sup>1)</sup>。受験生が志望校を決定する際、情報源として参考にするのがオープンキャンパスであると言われており<sup>2)</sup>、募集戦略においてオープンキャンパスは重要な位置づけを占めている。18歳人口が減少する中、各大学が魅力のあるオープンキャンパスの開催に力を入れている。

関西国際大学（以下、本学）のオープンキャンパスは、学生が主体となり企画運営をしている点に特徴があり、教員によるミニ講義や学生による企画など、学生と教員および職員が協力し合いながらオープンキャンパスを作り上げている。新型コロナウイルス感染症の拡大により、対面での開催ができずにオンラインでの開催となることもあったが、2023年度はこれまで通りの対面でのオープンキャンパスを実施している。

研究者らは、オープンキャンパスの支援教員として長年活動をしてきた中で、オープンキャンパスの目的である学生募集だけでなく、オープンキャンパスに携わる学生自身の成長も感じていた。看護学生の成長においては、臨地実習が重要な位置づけを占めており、先行研究では、臨地実習を通して知識や技術が成長していくこと<sup>3)</sup>や人格形成を遂げていること<sup>4)</sup>が明らかとなっている。また、片桐ら<sup>5)</sup>は看護学生の成長として、在学期間を通して看護者としての成長だけでなく、人としての成長も遂げていることを指摘している。看護学生は授業や演習、そして実習を通して成長をしていくが、正課外の活動であるオープンキャンパススタッフとしての活動も、学生自身の成長を促進させているのではないかと考えるに至った。今川ら<sup>6)</sup>は、学生が学びを通して成長する場として、正課教育だけでなく正課外にも着目しており、課外活動も含めた支援を通して学生の成長を促す必要性を述べている。研究者らは正課外の活動の中でもオープンキャンパスに着目し、2021年にオープンキャンパスのスタッフを経験することによる看護学生の成長について、本学のディプロマポリシーに沿った独自の質問紙を作成して調査を行った<sup>7)</sup>。その結果、オープンキャンパスのスタッフとして繰り返し参加することにより、自律的で主体的な態度が身に付き、コミュニケーションスキルが向上するなど、学生の成長に寄与していることが明らかとなった。この結果を踏まえて、本研究では、オープンキャンパスのスタッフを経験したことによる看護学生の成長実感について、対象者を卒業生に拡大し、より具体的な内容を見出すために、インタビュー法を用いて調査を行うことを計画した。

## II 本学のオープンキャンパスについて

本学のオープンキャンパスは4月から翌年3月まで年間11回開催している。内容としては、大学紹介、学部学科紹介、入試説明会、家族や付き添いの者を対象とした説明会、ミニ講義、学生企画、キャンパスツアー、入試相談コーナーや個別相談コーナーなどが組まれている。最初に遠隔を用いながら3キャンパス合同でガイダンスや大学紹介を実施し、その後学部学科ごとのプログラムに移行する流れである。開催時間は10時から15時30分までであり、事前申し込みを基本とするが当日受付も可能である。

保健医療学部のオープンキャンパスのスタッフは、受付や誘導、ミニ講義のサポートや学生企

画の実施、個別相談への対応を行っている。オープンキャンパススタッフの中には、各学年3名程度、COCというリーダー役がいる。COCはCreators of Open Campusの略であり、学生によって名称が決められた。COCは教員やスタッフとの調整、企画運営やスケジュール管理、人員配置の調整などを中心的に行う役割がある。

オープンキャンパスまでの流れとしては、開催1ヶ月前にCOCメンバーと支援教員、および入試課の職員を交えた企画会議を実施し、オープンキャンパスの内容やスケジュールの調整を行う。その後、ミニ講義を担当する教員と打ち合わせを行い、練習やリハーサル等を行う。前日には、スタッフ間で分担しながら会場の準備をしている。オープンキャンパス当日、スタッフは朝8時45分に集合し、朝のミーティングを実施している。ミーティングではその日のリーダー及びサブリーダーから当日のスケジュール確認とシフトの確認、諸注意を行い、必要時に支援教員が補足をしている。1年生については、一緒に動きながら役割や対応を学んでもらうために、上級生とペアを組んで動けるようにしている。オープンキャンパス終了後には全体のミーティングを実施し、その日の振り返りを教員と共に実施している。なお、オープンキャンパススタッフおよびCOCは、学生の自発性を尊重して決めている。学生の成長につながることも考慮し、成績や適正などによる審査は行っていない。

### Ⅲ 研究目的

本研究の目的は、オープンキャンパスのスタッフを経験したことによる看護学生の成長実感を明らかにすることである。

### Ⅳ 用語の定義

成長実感：本研究では、オープンキャンパスでの活動を通して、看護学生が成長したと主観的に感じているものを成長実感と定義した。対象となる看護学生は、大学生活における学業や実習など様々な経験を通して成長を遂げているが、本研究で扱う成長は、オープンキャンパススタッフとしての経験に限定している。

### Ⅴ 研究方法

#### 1. 研究デザイン

半構成的インタビューを用いた質的記述的研究とした。

#### 2. 対象者

本研究の対象者は、これまでにオープンキャンパスのスタッフとして活動したことのある保健医療学部の卒業生、およびオープンキャンパススタッフとしての活動を終える保健医療学部の4年生とした。

### 3. データ収集方法

研究の同意が得られた対象者に半構成的インタビューを実施した。インタビューは個別で実施し、対象者の同意を得たうえでICレコーダーに録音をした。インタビューでは、まず対象者の属性を聞き、次にオープンキャンパスでの活動を振り返りながら、活動を通しての変化や成長したと実感していることを対象者の視点で自由に語ってもらった。本研究は、オープンキャンパスを通しての成長に着目しているため、インタビューではオープンキャンパスでの活動に限定して語ってもらい、4年間の大学生活に関する成長や卒業後の病院での経験を通しての成長は除外するように説明し、研究者が対象者に確認しながら進めた。

### 4. 分析方法

得られたデータはすべて逐語録にして、全体を繰り返し精読した。その上でオープンキャンパスのスタッフを経験したことによる学生の成長に関連した文章を抽出し、文脈単位を検討した上で意味内容の類似性を確認しながらカテゴリー化した。得られた結果を踏まえ、オープンキャンパスのスタッフを経験した看護学生が実感する成長について考察した。

### 5. 倫理的配慮

本研究は関西国際大学研究倫理委員会の承認を得た上で実施した(第R5-09号)。インタビューの実施にあたっては、研究の目的や意義、研究参加は自由意思であること、参加しないことによる不利益はないこと、得られたデータは研究でのみ使用し、個人が特定されないようにすることを説明した上で実施した。学生に対しては、研究参加の有無は成績に影響しないことを加えて説明し、強制力が働かないように配慮した。卒業生に対しては教員と学生という関係性ではなく、医療従事者という対等な関係性を心がけ、発言を強制しないように配慮した。以上の説明を書面と口頭で実施し、同意が得られた対象者に署名を記載した上で実施した。

## VI 結果

### 1. 対象者の属性

インタビューは、保健医療学部の4年生3名と卒業生6名の計9名に実施した。インタビューは個別で実施し、時間は26分から59分、平均38分であった。対象者は男性2名、女性7名であり、4年生3名、卒業後1年目2名、2年目1名、3年目3名であった(表1)。全員が1年生の頃にオープンキャンパスのスタッフとなり、合計で20回から40回参加していた。B以外は、オープンキャンパススタッフの中でもリーダー役となるCOCを担っていた。高校生の時の本学オープンキャンパスへの参加経験は、参加したことがある者が7名、参加経験がない者は2名であった。オープンキャンパスのスタッフになったきっかけは表2のとおりである。

### 2. オープンキャンパスのスタッフを経験したことによる看護学生の成長実感

オープンキャンパスのスタッフを経験したことによる看護学生の成長実感として、【コミュニケーション能力】、【視野の広がり】、【対応力】、【チームワーク】、【計画力】の5カテゴリーが抽出された。

表1, 対象者の属性

	性別	学年又は 卒業後年数	オープンキャンパススタッフ としての参加回数	高校生の時の本学 オープンキャンパ スへの参加経験	COC 又は スタッフ
A	男性	卒業後2年目	1年生から30回程度参加	あり	COC
B	女性	卒業後1年目	1年生から30回程度参加	あり	スタッフ
C	女性	卒業後3年目	1年生から20回程度参加	なし	COC
D	女性	卒業後1年目	1年生から30回程度参加	あり	COC
E	男性	卒業後3年目	1年生から40回程度参加	あり	COC
F	女性	卒業後3年目	1年生から40回程度参加	あり	COC
G	女性	4年生	1年生から30回程度参加	なし	COC
H	女性	4年生	1年生から35回程度参加	あり	COC
I	女性	4年生	1年生から35回程度参加	あり	COC

表2, オープンキャンパスのスタッフになったきっかけ

対象者	オープンキャンパスのスタッフになったきっかけ
A	生徒会で活動していた経験があり、大学でも何か活動したいという思いがあった。
B	高校生の時にオープンキャンパスに参加し、スタッフの姿を見て参加したいと思っていた。
C	先輩に声をかけられて参加した。
D	高校生の時にオープンキャンパスに参加した際、スタッフの対応がとても好印象であり、自分もやりたいと思った。
E	先輩に声をかけられて、楽しそうだと思い参加した。
F	高校生の時にオープンキャンパスに参加し、仲が良いイメージを受けた。色々な人と交流ができると思い応募した。
G	どの大学に行ってもオープンキャンパスに関わってみたいという思いがあった。
H	友人に声を誘われ、面白そうだと思い参加した。
I	人前で話すのが苦手であったが、看護師になるので変わりたいと思っていた。そのような中でスタッフの募集があり、先輩のようになりたいと思い応募した。

### 1) コミュニケーション能力

コミュニケーション能力は、「話す力」、「大勢の前で話す力」、「話を聴く力」、「様々な世代の人と関わる力」、「話しやすい雰囲気作り」、「相手に合わせたコミュニケーション」の6つのサブカテゴリで構成される。

対象者は、オープンキャンパスのスタッフを経験したことで、人とのコミュニケーション能力の成長を感じており、「話す力」や「大勢の前で話す力」を経験を通して身に付け、緊張することや苦手意識が克服されていた。オープンキャンパスでは、スタッフと来場者が話をする機会は多くあるが、その際は話す力だけでなく聴く力も必要となってくる。オープンキャンパススタッ

フは、来場者が気軽に質問をできるように「話しやすい雰囲気作り」や、「相手に合わせたコミュニケーション」を意識し、「話を聴く力」を身に付けていた。また、オープンキャンパススタッフがコミュニケーションを取る相手は高校生だけではなく。保護者、教員、職員など、同世代のスタッフ間だけでなく、様々な人と関わることで「様々な世代の人と関わる力」を伸ばしていた。対象者の語りは以下のとおりである（表3）。

表3、コミュニケーション能力のサブカテゴリーと対象者の語り

サブカテゴリー	対象者の語り
話す力	<p>B：自分では人見知りやと思ってて、結構、自分から声掛けるのも勇気いるんですけど。参加者の方に対してとかは、最初はちょっとドキドキしながらやってたんですけど、大学のこと、知れば知るほど伝えたいと思うことがたくさん出てきて、なので、そこは自信を持って、参加者の方と話すことはできるようになっていったんじゃないかなって思いますね。</p> <p>E：人前で責任持って話してっていうのは、今まで経験そこまでなかったんで、自分の役割を持ったところでしっかり人前で何かをするっていうところについてはすごく学べたかなって。</p> <p>G：就職活動とかし始めて、それをあらためて感じました。なんかしゃべれるようになってるなっていうか、言葉が出てくるなとか、相手の質問に合わせて対応できるようになってるなっていうか、緊張もだいぶ減ってきて、オープンキャンパスなかったら多分、もっと違ったやろうと思う場面が多々あるので、そこはオープンキャンパスさまざまです。</p>
大勢の前で話す力	<p>G：私はかなり緊張しやすいタイプで、プレッシャーをすごく感じてしまうタイプなんですけれども、それは今までの失敗も重ねながら経験積むことでだいぶ軽減されて、前に立つことに対する抵抗とか恥じらいはだいぶ少なくなって、今は自分が思うことを原稿とか書かずに述べられるように成長したかなというふうに感じます。（中略）今まで不安に思うことも、今は後輩に伝えないといけないこともありますし、経験通して、ちょっと自信を持てるようになった部分はあると思います。</p> <p>H：私自身が前に立つ感じだったり、積極性がそんなあるほうではなかったんですけど、（中略）人前に立つ機会がたくさんあったり、人前で話す機会がたくさんあって、そういう面では自分に自信がついたかなっていうふうには思います。それこそ、1年生の時はもちろん台本とか作って読みながらってことはあったんですけど、今は自分でちょっとアドリブ入れて話したりっていうことも出来たので、人前に立って話すことだったり、コミュニケーションの部分でも成長したのかなっていうふうには感じます。</p> <p>F：私、人前であまり話すこと、今までなかったり、苦手というか、緊張しいで、あまり大勢の人の前でしゃべることってなかったんですけど、大勢の人の前で自分の意見というか、自分の失敗したりとか、そういうことも経験できたのがよかったなと思います。</p>

話を聴く力	C: COC やってて、人の話を聞くっていうのができるようになったかな。自分では思っているんで、今につながっていると思います。
様々な世代の人と関わる力	E: 今思うと社会に出てからも、やっぱりそういう全然年も違う人と関わっていく中で、そういう関わりの方っていうのを最初に学んだのがオープンキャンパスだったかなっていうふうに思っています。(中略) 個人的にあれだけいろんな人と関わって何かするっていうのは、なかなか今の仕事をしてても少ないかなって思うんで、あんだけ色々な先生や学年やら他の学科の人やらみたいなの、一気にまとめてやるのはなかなかなかったんで、あれは自信になったと思ってます。 G: 保護者の方とも結構話す機会が増えるので、対応する年齢層関係なく、どんな方でもお話はしやすくなったと思います。 D: 保護者とか高校生とか関係なく打ち解けて、笑顔になってたりとか、ありがとうって言ってくれるのを聞いたら、コミュニケーション能力あつてなのかなみたいなのには思います。
話しやすい雰囲気作り	A: むやみやたらに質問を投げかけるんじゃなくて、その人が言いたいことを言えるような環境づくりとかいうのも大事なこともなつていうのも、今、現場で改めて感じている。そういうところにも結びついてるのかなと思います。 B: 一部の学生だけで頑張つてたり楽しくしてても、みんなが楽しくないと、そこは絶対、参加者の方とかに伝わってしまうので、やっぱり、みんな楽しんで思ってもらえるように、コミュニケーションとか、すごい大事にしてます。
相手に合わせたコミュニケーション	A: 強みと弱みって表裏一体みたいなのところあるかなと思っていて。誰でも話せるがゆえに、結構ガツガツと話しかけてしまう自分もおつたのかなつていうのもあつて。その人が、ガツガツ話しかけられたくないみたいなの人に、あんまり積極的にガツといくんじゃなくて、「質問とか無いですか?」とか軽く聞いてみたりとか、「大丈夫です」と言われたら引くとか、そういう、人に合わせたコミュニケーションを取るようにしようと思いつながら関わつていたのかなつていうふうな。正直、1年生2年生のときとか、結構バーつて話してつたような記憶があるんですけど。

## 2) 視野の広がり

視野の広がりとは、「全体を見る力」、「相手を受け入れ理解する力」、「先を見通す力」の3つのサブカテゴリーで構成される。

オープンキャンパススタッフの経験を通して、対象者の視野の広がりが確認された。対象者は、オープンキャンパス全体を見て動くという「全体を見る力」が付き、スタッフ間での打ち合わせや意見交換を経験していく中で、「相手を受け入れ理解する力」が身に付いていった。また、全体を見ることに加え、オープンキャンパスのスケジュールやプログラムを把握しながら、今後の動きを予測する「先を見通す力」も身に付けていった。対象者の語りは表4のとおりである。

表4、視野の広がりサブカテゴリーと対象者の語り

<p>全体を見る力</p>	<p>E: 今度 COC になったら全体統括でしていかなあかんっていうところで、各ブースを任せるだけじゃなくて、自分が他のところを見ながらっていう、気配りしながらっていう、全体を見ながら運営していくっていうところの力っていうんですか、周りを見ながら動くっていうところがすごく身についたと思ってます。(中略) 社会に出てるのと同じような感じの視点、これが最初だったのかなっていうふうに思っています。</p> <p>F: オープンキャンパス中に、自分のことだけじゃなくて周り、広い視野を持つこととかも身に付けられたかなと思います。例えば自分のやることだけじゃなくて、スタッフの人がやってることとかを、もっとこうしたらいいんじゃないとか、身に付けられたかなと思います。</p> <p>B: 最初は先輩たちがすごい動けてて、すごいなって思って、全然できてないなって、すごい感じてたんですけど。先輩の動きを見て、まねしていくうちに、周りのことがどんどん見えるようになって、この参加者の方、今、ちょっと質問したいんちゃうかなとか、参加者の方の動線とかも考えて、こうしたい方がいいんちゃうかなとかっていうのも、考えられるようになったし、周りをすごい見えるようになったなって思いました。</p>
<p>相手を受け入れ理解する力</p>	<p>E: 自分の企画だけじゃなくて、周りの人を考えた上で、一つのものを作るっていうことの考え方が一番身に付いて大事だったのかなと思います。</p> <p>H: 自分も思い込みが強いほうだったんで、そういう面でも、もうちょっと自分の思い込みだけで考えるんじゃないかなっていうふうに、その人自身、捉えることが出来てきたので、考え方っていうのは身に付いてきたのかなと。</p> <p>D: 別にはね返すとかをなくして、そういう考え方もあるんやと受け入れることはできるようになったかなって。</p> <p>C: 自分の意見はちゃんとと言わないといけないけど、でもその代わりに他の人の意見もちゃんと受け止めて話し合っていくっていうのは、多分、COC じゃないとできないスキルだと思います。</p>
<p>先を見通す力</p>	<p>G: 苦手なんですけど、オープンキャンパスでやったことで、なんか先を見るようになりました。</p> <p>A: 早め早めに動いて、ちょっと時間に余裕を持ちながら動くように意識しているところはあるかなと思います。(中略) 大変な時期を乗り越えて、それがあからこそ、やっぱり早め早めに動くようになったみたいな。</p> <p>D: 自分のときは早く組んで、早くみんなに言って、動けるようになっていけるのは心掛けてます。</p>

3) 対応力

対応力は、「臨機応変に対応する力」、「行動力」、「自信を持った行動」の3つのサブカテゴリー



で構成される。対象者の語りは表5のとおりである。

オープンキャンパスを通して視野が広がり、先を見据えて行動できるようになったが、それでも不測の事態が生じることがある。研究対象者は不測の事態を経験し、対処せざるを得ない状況の中で「臨機応変に対応する力」を身に付け、「行動力」を養っていた。できたという実感は「自信を持った行動」へとつながり、自信のなさや失敗への恐れを克服して成長へとつながっていた。

表5、対応力のサブカテゴリーと対象者の語り

<p>臨機応変に対応する力</p>	<p>F: オープンキャンパスのスタッフしてたら、想像と違うことっていうか、臨機に対応しないといけないことって結構あって、来場数が多かった時とかは部屋がこだけじゃ足りひんから、もうちょっと違う待ちスペースとかも確保しないとイケないとか、とっさに動いて対処することも必要で、そういうところで判断能力とか、身に付けることができたのかなって思います。</p> <p>H: 臨機応変に対応しながらコミュニケーションをとるっていうのは、今まで自分があたふたしてきた部分があったんですけど、それも4年生になっていくにつれて、どんどんいろんな自分の対処の仕方にも身に付いたっていうのもあって、何かあったときに、こう対処しようかっていうのをすぐに切り替えて行うことができたので、そういうことも身に付いたのかなとは思っています。</p> <p>I: オープンキャンパスって当日の来場者の変更とか、スタッフが当日、急に欠席してしまったり、全てがうまくいくことばかりではなかったもので、その中でもどのように行動したらうまくいくのか、学生同士、話し合いながら臨機応変に対応するっていうところがすごく重要であるっていうことを学びました。</p>
<p>行動力</p>	<p>G: 必要時、チームですけどやっぱりそのとき、私が動く必要があったら、すぐばって行動する。</p> <p>I: オープンキャンパスやってなかったら、何事も挑戦しようとは思ってなかったと思います。今までは失敗することが怖くて、やりたいことがあっても、やりたいことがあったり自分の思いがあっても、失敗するぐらいなら前に出んところとか、人には言わないでおこうっていう気持ちがあったので、そこを変えてくれたのがオープンキャンパススタッフっていうところなので、やってなかったら何事もチャレンジはしていなかったと思います。</p> <p>F: とっさの判断能力。例えば、スタッフに開かれたときに自分でできることは対処したりとか、その先輩、当日のリーダーに確認して対処したりとか、対応能力というか、それも身に付けられたかなと思います。</p>
<p>自信を持った行動</p>	<p>H: 今まで自分が自信がなかったから教えれなかったことを、自信がついてきたから教えられるっていうところがあったので、そういうところで自分に自信がついてきたっていうのを実感することはできました。</p> <p>I: 1年生のときはすごい失敗を恐れながら企画をしていたっていうのがあ</p>

	<p>って、その中で2回目、3回目ぐらいに初めて任せてもらった企画で、計画通りいかなかったっていうのが自分の中の失敗だったと思うんですけど、自分の中での失敗っていうところを経験したからこそ、失敗することが怖くなくなって、それを乗り越えたら企画を作る楽しさとか、みんなが楽しんでくれてるところを見ることでやりがいを感じる事ができて、そこが自分の中で変わったきっかけかなと思っています。</p> <p>B: もうトータルで自信しか。もう自信つきまくりって感じですね。大学生活を私、すごい生き生きしとったなって、すごい思います、オーキャンを通して。</p>
--	---

#### 4) チームワーク

チームワークは、「グループをまとめる力」、「他者を頼る」、「調整能力」、「スタッフ間での意思疎通」の4つのサブカテゴリーで構成される。対象者の語りは表6のとおりである。

オープンキャンパスは、当日の運営だけでなく、計画から事前準備や打ち合わせ、事後の振り返りまでである。その間、オープンキャンパススタッフの中でも特にリーダー役となるCOCは、様々な人との調整が求められる。教員や職員、スタッフ間での調整を経験していく中で「グループをまとめる力」や「調整能力」が身に付き、「スタッフ間での意思疎通」も積極的にできるようになっていた。また、グループで動いていることから、自分一人で頑張るのではなく「他者を頼る」こともできるようになった。

表6. チームワークのサブカテゴリーと対象者の語り

グループをまとめる力	<p>H: 後輩に、ここ、ちょっとこうしてほしいって言って指示を出したこと自体も、このオープンキャンパスのCOCになって初めてで、人に指示を出すっていうことがあまり今までなかったの、そういうところで任せれる所と任せれない所っていうか、人に頼るじゃないですけど、そういうところを学べたのはよかったのかなっていうふうに思います。</p> <p>A: 下の学年の子も増えてきたんで、まとめるのもすごい難しかったですけど、何回も経験させてもらっていくうちに、みんなをどうしたらうまくまとめられるかなとか、いろいろ計画して。</p>
他者を頼る	<p>H: COCの中で信頼できる関係っていうのが築けたからこそ、自分自身、後輩であっても先輩であっても、もちろん同級生であっても頼るっていうことはできたのかなっていうふうに思います。</p> <p>C: (対応が難しい時)先輩方の助けを求めるとか、先生に助け求めるとか、自分だけで自己解決しないようにする。それも自分の中では学びになったと思います。高校生も遊びには来てなくて、適当なこと言ったらあかんって、本当に実感しました。</p> <p>A: いろんな人から協力してもらえるとということを知れた、学べたっていうところとか、仲間と一緒にすることの大切さみたいなところは知れた。だからこそ乗り越えられたっていうか、できたところがある。</p>

調整能力	<p>A：看護学科だけで動いているものじゃなかったの、他学科と調整しながら進めていくのを、すごい難しかったですけど、そこをオーキャンで経験させてもらって、すごい自分の中で大きいもんやって思ってます。</p> <p>H：目上の方と事前に調整とっているんなことを決めていくってところでは、看護師になってからも、絶対、その調整力っていうのは必要になってくるので、そこを1年生のうちから身に付けるような機会がたくさんあったので、そういうところはすごい役に立っているなっていうふうに感じました。</p> <p>C：（今の職場で多職種の調整ができるのは）そういうのをうまく調整していけるっていうのは、本当にオープンキャンパスのおかげやと私は思っています。</p> <p>E：相手の何が得意か、何がしたいかっていうのをまず考えて、全体でみんなの中でそういう場でリシャッフルできる場所はリシャッフルしたりとか、でもやっぱりその人のほうが確実にクオリティーが上がるっていうのがあるのであれば、その人にこういう理由やからこうしてほしいっていう自分の思いは伝えて、やってもらってということで、無理やりやらせるっていうのがないようには意識してやりました。</p>
スタッフ間での意思疎通	<p>F：オープンキャンパス内で報告、毎回したりしてたし、報告・連絡・相談も大事だったんで、オープンキャンパス内でも。これも臨床に出てもやっぱり報告・連絡・相談って大事やし、そういうところでできたかな、そういうことはちゃんとできたかなって思います。</p> <p>B：後輩とかもできてきて、自分が先輩を見て育ったので、後輩たちもそうなってほしいなって思ったから、伝えたいことは伝えるようにもしたし、行動でも示していったから、後輩ができたことで、さらに成長できた部分もあるんかなって思います。</p>

## 5) 計画力

計画力は、「計画を立てる力」のサブカテゴリーで構成される。

学生主体のオープンキャンパスでは、学生が中心となり企画を考えて計画し、オープンキャンパス当日に向けて準備を進めている。研究対象者は、失敗やトラブルを経験しながら事前準備の必要性を学び、「計画を立てる力」を身に付けていた。対象者の語りは表7のとおりである。

表7、計画力のサブカテゴリーと対象者の語り

計画を立てる力	<p>G：私もともと計画立ててやるのすごく苦手なんですけど、やっぱりCOCになったことで、当日の前の段階からオープンキャンパスのことに手を付け始めるので、なんか短期間っていうよりかは長い目で見ていく必要もあるし、それは今の学業の実習前なんですけど今、実習の前段階の計画立てる部分とか、生活の中でも結構生かせてるというか、力になってるかなって思う。</p>
---------	---

C: オープンキャンパスで〇〇先生に、その大雑把なやつでやってみと言われて、確かにうまくいかなかったんですね。ちゃんとスケジュール組んでやらないと、本当に困ると実感しました。

I: 計画する力っていうところで、一つの計画だけじゃなくて、もし何かトラブルがあったときに、トラブルを予測して次の案、別の案を考えながら計画を立てていくっていうところは、今までの自分になかったところだなと思っています。

## VII 考察

### 1. オープンキャンパスのスタッフを経験したことによる看護学生の成長実感

オープンキャンパスのスタッフを経験したことによる看護学生の成長実感として、まず【コミュニケーション能力】が挙げられた。オープンキャンパスのスタッフは、来場した高校生に本学の魅力を伝えるため、キャンパスの案内や個別相談を行う。コミュニケーションに苦手意識を持つ学生もそこで「話す力」が養われ、高校生が何を求めているのかを理解するために「話を聴く力」も養われる。また、キャンパスツアーや学生企画、スタッフ間での振り返りの場面では、自らが主体性を持ち全体の前で話さなければならない。対一のコミュニケーションはできたとしても、大勢の前で話すことは緊張するという学生もいたが、経験を通して成長していることが確認された。看護師は対人関係職であり、人を対象としている。人と関わり理解するためには、言語及び非言語を含めたコミュニケーション能力が求められる。オープンキャンパスのスタッフとして身に付けたコミュニケーション能力は、学生自身のキャリアにも役立つ能力であると考えられた。

次に【視野の広がり】であるが、本学のオープンキャンパスは学生主体のもとで進めている。そのため、学生はある一部分だけを見るのではなく、全体を見てオープンキャンパスを運営していくことが求められる。全体を見て行動することや、スケジュール通りに進むように先を見ながら行動することは、オープンキャンパスの運営を担うCOCに特に見られる成長であると考えられた。また、オープンキャンパス当日だけでなく、開催前後も含めてスタッフ同士が意見交換する機会が多い。意見が合わない場合でも、他者の意思を尊重し最善の策を検討していくことは、自己だけでなく相手のことを考えるという視野の広がりにつながっている。大学生活においてもグループワークや実習でのカンファレンスがあることから、大学生活における成長にオープンキャンパスでの経験も加わり、より成長していくと考えられた。

【対応力】は、オープンキャンパススタッフとして活動していく中で身に付き、成長していくものであると考える。秦ら<sup>8)</sup>は、学生ピアリーダーの成長プロセスに関する研究において、難しさやうまくいかない経験を投げ出さずに向き合い受け入れることが、成長していく上で必要な体験であると述べている。本研究で見ると、オープンキャンパススタッフは、不測の事態や失敗を経験しながらもできるようになっていく過程で自信をつけていき、自ら進んで動くことができるようになっていく。そこには失敗できる環境があり、支える教員や他のスタッフがいるからこそ学生は投げ出さずに向き合い、成長していくことができると考えられる。

オープンキャンパスには数多くのスタッフが関わるため、スタッフ間での【チームワーク】も

求められる。大島<sup>9)</sup>は接遇研修に関する調査において、スタッフ同士の良好な関係がよりよい接遇につながると述べている。学生主体のオープンキャンパスでは、学生が試行錯誤を繰り返しながら運営していく中でチームワークが強まっている。これは接遇にも反映され、来場者の満足度向上にもつながることが期待できる。さらにチームワークが強まると、同学年だけでなく他学年との結束も強くなる。1年生や2年生は先輩を見て成長し、4年生は後輩を育成していくというスタッフ育成や相互に成長していくという好循環が期待できる。

また、コミュニケーション能力やチームワークの力が育つことは、卒後の早期離職防止にも効果があるのではないかと考える。山住ら<sup>10)</sup>は、新人看護師の離職に影響を与える要因の一つとして、職場の対人関係でのストレスを挙げている。オープンキャンパスのスタッフは、様々な世代の人と関わる中でコミュニケーション能力を上げていき、チームで動くということを学んでいく。これは看護師でも求められる能力であり、病棟での意思疎通やチーム医療の実践において必要となる。オープンキャンパスのスタッフを経験したことによる看護学生の成長実感は、看護師としても役立ち、オープンキャンパススタッフとなることは、オープンキャンパスの活性化だけでなく、学生自身の成長にとっても有用であると考えられた。

## 2. 学生主体のオープンキャンパスの効果

オープンキャンパスは、受験者を増やすことが第一の目的である。オープンキャンパスの参加が入学の動機付けとなる要因について、讚井ら<sup>11)</sup>は、学生と教職員の対応や、その関係性から感じ取った大学全体の雰囲気を挙げている。学生が主体となり、教職員と共にオープンキャンパスを作り上げているオープンキャンパスは、学生と教職員の対応や関係性、その雰囲気を感じ取りやすいと思われる。また、高校生が受験に至る要因について浅原<sup>12)</sup>は、その大学に入学することで知的にも人間的にも成長し、その結果として就職できそうだという見通しが持てた時、高校生や保護者は安心感を抱き、受験に結び付くことを述べている。オープンキャンパスの来場者は、大学の概要説明を受けて大学の理解を深め、模擬授業を通して授業内容を把握し、就職についての説明も受ける。一方、人間的成長については、説明だけでイメージすることは難しく、実際にいる在学生を見ることが有効であり伝わりやすい。オープンキャンパスのスタッフは1年生から4年生までおり、まだ成長の余地が大きい1年生から成長を遂げてきた4年生へと、学年の違いを見ることで成長のイメージができるのではないかとと思われる。オープンキャンパスのスタッフは、正課内教育での成長に加え、正課外であるオープンキャンパススタッフとしての成長も加わり、その姿を来場者に見てもらうことになる。これはオープンキャンパスの目的である受験生の増加に好影響を与えるものと思われる。

学生主体のオープンキャンパスは、学生の成長に寄与し、来場者である高校生や保護者、教員や職員、学生自身のそれぞれにメリットがあることが明らかとなった。オープンキャンパスに参加した上で入学した学生は、在学中の積極性や意欲が高いという報告もある<sup>13)</sup>。本研究で見ると、研究対象者となった9名のうち7名が高校生の時に本学オープンキャンパスに参加していた。オープンキャンパスに参加し、入学後、オープンキャンパスのスタッフとして活動することを希望する学生も多い。オープンキャンパスに参加した高校生が入学し、スタッフ側として新たに高校生を迎え入れるという好循環を今後も維持していきたい。

## おわりに

今回の研究対象者は、オープンキャンパスのスタッフの中でも中心的に活動をするCOCの学生が多い。そのため結果はオープンキャンパスのCOCの経験を通しての成長実感と捉えるべきだと考えており、対象者の選定に問題があった。対象者の選定を再検討し、COCではないスタッフのデータも増やしていくことが課題となっている。また、研究対象者は保健医療学部の4年生に加え、卒業後1年目から3年目の者までおり、オープンキャンパスでの経験を振り返りながらインタビューを実施した。成長については様々な経験が影響するため、研究者はオープンキャンパスに限定して確認をしながら進めたが、外部刺激の影響も排除できないため、結果は慎重に見る必要がある。

本研究のテーマとなる成長は個性が大きいため、結果がすべての学生に当てはまるわけではないが、オープンキャンパスのスタッフを経験することは、看護学生の成長に寄与するという示唆を得ることができた。今後はより詳細な成長を明らかにするために、一人ひとりのオープンキャンパススタッフの成長プロセスを描いていくことが課題として挙げられている。

## 【引用文献】

- 1) 小島理絵：オープンキャンパス考－上－大学の何を伝えるか、オープンキャンパスの成り立ち、日本私立大学協会教育学術オンライン, 2402, 2010.
- 2) 三瀬敬治, 旗手俊彦, 杉山厚子他：札幌医科大学オープンキャンパスの現状と課題, 札幌医科大学医療人育成センター紀要, 1, 33-39, 2010.
- 3) 西本大策, 李慧瑛, 緒方重光, 下高原理恵, 峰和治, 新橋澄子, 深田あきみ：テキストマイニングによる成長報告書の分析, 鹿児島大学医学部保健学科紀要, 26, 41-49, 2016.
- 4) 鈴木梨花, 能見清子：A大学の看護学生が認識した看護学を学ぶことによる人格形成の要素ときっかけ, ヒューマンケア研究学会誌, 11 (1), 13-19, 2020.
- 5) 片桐君佳, 栗原幸子, 嘉手苺英子：卒業を控えた看護学生が認識する入学してからの成長と影響を与えた出来事, 沖縄県立看護大学紀要, 23, 35-46, 2022.
- 6) 今川新悟, 河井亨, 真田樹義：課外自主活動における学生の成長－ワークショップによる成長調査を通じて－, 立命館高等教育研究, 19, 111-121, 2019.
- 7) 櫻井信人, 溝畑剣城, 楠本真生：オープンキャンパススタッフを経験することによる看護学生の成長－本学ディプロマポリシーからの考察－, 関西国際大学研究紀要, 22, 203-212, 2021.
- 8) 秦喜美恵, 平井達也, 堀江未来：学生ピアリーダーの成長プロセスとその要因分析に関する質的研究－立命館アジア太平洋大学のティーチング・アシスタントへのインタビューを通して－, 立命館高等教育研究, 16, 65-82, 2017.
- 9) 大島崇徳, 藤巴正和：カウンセラーによる学生への接遇研修の試み－「FBIT Program」におけるオープンキャンパススタッフへのコミュニケーショントレーニング－, 広島工業大学紀要教育編, 16, 61-68, 2017.
- 10) 山住康恵, 北川明, 安酸史子：就職後6ヶ月目の新人看護師の離職願望に影響する要因に関する研究, 共立女子大学看護学雑誌, 4, 9-17, 2017.
- 11) 讚井真理, 田村和恵, 平間かなえ, 浅香真由巳, 今坂鈴江, 原ひろみ, 迫田千加子, 岡本響子, 熊田栄子：看護学生が大学行事に参画する意義と看護教育活動としての効果－オープンキャンパスに関する学生へのアンケート結果から－, 看護学統合研究, 13 (1), 22-28, 2011.
- 12) 浅原知恵：オープンキャンパスの目的をふまえた体験授業のあり方について, 城西大学教職課程センター紀要, 7, 55-62, 2016.
- 13) 青木孝次：地域大学のブランディングにおける「オープンキャンパス」の役割－参加学生のサーベイラン

オープンキャンパスのスタッフを経験したことによる看護学生の成長実感

ス効果からの考察－，広島経済大学研究論集，35（2），1-14，2012.

