

<研究ノート>

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—

Growth of nursing students through open campus staff
: Consideration from the diploma policy of our university

櫻井 信人*
Michito SAKURAI

溝畑 劍城*
Kenjo MIZOHATA

楠本 真生*
Masao KUSUMOTO

Abstract

The aim of this study was to examine the growth of nursing students induced by experience of open campus staff from the diploma policy of our university. A questionnaire survey was conducted with 41 students and 20 graduates of the Faculty of Health Sciences with experience of open campus staff. The questionnaire created by the researchers consisted of 14 items mainly including questions of the growth induced by the open campus in accordance with our university diploma policy. The results were analyzed using Spearman's rank correlation coefficient and Mann-Whitney U test after simple tabulation. SPSS 25.0J for Windows was used for the analysis, with the significance level of less than 5%.As for the free description, the parts related to growth were summarized with the semantic contents.

61 copies of the questionnaire were distributed and 51 copies were collected (collection rate: 83.6%).The subjects included 42 females and 9 males, with 40 staff members on the day and 11 COC staff members. As a result of the questionnaire survey, a high percentage of respondents answered that they felt growth in all six questions about the growth induced by experience of open campus staff. As for growth and the number of participation, a result of Spearman's rank correlation coefficient showed a significant correlation of the number of participation with autonomy, social contribution, ability to find and solve problems, communication skill, and ability to utilize specialized knowledge and skills. In the free description, many subjects felt growth in communication skills, independence, positivity, and ability to take action with consideration to a situation.

Collectively, the usefulness of experience of open campus staff for becoming a nurse was suggested. Further studies should be required to examine support that can further promote the growth of nursing students.

キーワード：オープンキャンパス 看護学生 成長

I はじめに

本学のオープンキャンパスは学生が主体となり、教員と協力しながら運営を行っており、来場した高校生が満足できるようミニ講義や学生企画など、様々な企画を取り入れ、評価修正をしながら魅力のある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の第一の目的は、来場した高校生に本学の良さを知ってもらい受験に結びつけることであり、本学の教員と学生スタッフは結果が得られるように日々努力をしている。

保健医療学部のオープンキャンパススタッフは1年生の時に募集を行ない、教員のサポートの元でスタッフとして育成している。また、当日スタッフの他にCOCと呼ばれる中心スタッフが各学年に3人程度おり、企画や連絡調整について中心的に取りまとめを行っている。本学のオープンキャンパスは学生主体である点に特徴があり、学生が前面に出て高校生と関わっており、来場者の満足度や受験にもつながっている。

オープンキャンパスは高校生に本学を知ってもらい、受験に結びつけることが大きな目的であるが、一方これまでの活動を通して、オープンキャンパスに関わるスタッフ自身の成長もあるのではないかと考えた。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が、実際にオープンキャンパスを通しての学生の成長を実感している。そこで今回、オープンキャンパスを高校生や保護者といった来場者ではなく、スタッフである学生に焦点をあて、本研究を計画した。

オープンキャンパスに関連した文献を見ると、三瀬ら¹⁾は所属大学のオープンキャンパスの運営を振り返り、開催時期の工夫やプログラムの吟味が不可欠であると述べている。オープンキャンパスの内容を検討したものとしては、オープンキャンパスのプログラムに医療シミュレーターを用いた実践報告²⁾や、高齢者体験の実施報告³⁾などがあり、いずれも参加者の満足度が高いという結果が出ていた。また、オープンキャンパスを入学前の学生支援として提案する文献⁴⁾も見られた。三瀬ら¹⁾の調査では、志望校を決定するにあたり最も参考にしたものとして、オープンキャンパスと答えた受験生が最も多かったと述べている。受験者獲得のためにオープンキャンパスの重要性は増しており、各大学が工夫を凝らしていることが伺われた。

オープンキャンパスに関連した文献では実践報告が多かったが、学生の成長に着目した文献として橋本ら⁵⁾の文献があった。ここでは本学と同様にオープンキャンパスで学生スタッフが活躍しており、オープンキャンパスを学生のインフォーマルな課外活動と位置づけ活動を実践し、学生の社会性育成を目指していた。

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5月から翌年3月まで年間10回開催している。毎回午前10時に開始し、大学のガイダンス、学部の紹介、入試説明、ミニ講義、保護者プログラム、奨学金説明会、キャンパスツアー、学生企画、相談コーナーなどのプログラムを組み入れている。オープンキャンパスには繰り返し参加する高校生もいるため、プログラムは同じものにならないように毎回検討をしている。

オープンキャンパススタッフの募集については、4月の新入生入学の時期に呼びかけ、説明会を実施している。説明会後に登録書を提出してもらい、合わせて参加動機も記載してもらおう。基本的に希望した者全員をスタッフとして登録しており、成績や適正などによる選抜は行っていない。これはオープンキャンパスを通して学生自身の成長に繋がりたいと考えているためである。スタッフになって間もない1年生は上級生とペアを作り、一緒に動きながら役割や対応を学んでもらっている。

オープンキャンパススタッフの中にはCOCと呼ばれるリーダーを各学年に3人程度配置しており、そのCOCが各回のオープンキャンパスのリーダーとサブリーダーを務めている。以前は一人のリーダーが年間全体を指揮していたが、負担が大きすぎることを考慮し、COCの中から各回のリーダーとサブリーダーを選出する形に変更した。各回のリーダーおよびサブリーダーは、COCの学生間で調整をしてもらい配置を決めている。そのため4年生だけでなく2年生がリーダーを務めることもある。各回のリーダーとサブリーダーは当日のスタッフのシフトを作成し、教員の確認を受けた後にメール配信している。

オープンキャンパスまでの流れとしては、開催の数ヶ月前にCOCメンバーと支援教員、入試課の職員を交え企画会議を行う。そこではCOCに積極的に発言をしてもらい、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ない、練習やり取り等を行う。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、諸注意を行ない、必要時に支援教員が補足をしている。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行っており、さらにその後もCOCのミーティングを実施している。

本学保健医療学部では、看護職を目指す者としての自律的で主体的な態度、社会に能動的に貢献する姿勢、多様な文化やその背景を理解し受け入れる能力、問題発見解決力、対象者の思いや考えを理解した上で自分の考えを論理的に伝えるコミュニケーションスキル、個別性に合わせた専門的知識技能の活用力の6つをディプロマポリシーとしている。この6つの力や資質を総合的に活用して、科学的思考に基づいたヒューマンケアを実践できる人材の育成に力を入れている。研究者らはオープンキャンパスの支援教員として学生をサポートしているが、これまでオープンキャンパススタッフとして参加した看護学生と関わる中で、学生の成長を感じることがあった。そこで今回は、保健医療学部限定し、本学のディプロマポリシーの視点から看護学生の成長を検討していくこととした。

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することによる看護学生の成長を本学のディプロマポリシーから検討することである。

Ⅳ 研究方法

1. 研究デザイン

質問紙を用いた量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を経験したことのある保健医療学部の学生41名、および卒業生20名とした。

3. データ収集方法

研究対象者に質問紙調査を実施した。質問紙は、オープンキャンパスを通しての成長を本学のディプロマポリシーに沿って問う設問を中心に、研究者らが独自に作成した物を使用した。質問項目は、対象者の属性とオープンキャンパススタッフとしての経験に関する設問5項目、成長に関する設問6項目、成長や役立っていること、大変だったことを自由記載で問う3項目の計14項目から構成される。成長

に関する設問は「とても成長することができた。」から「成長はできなかった」まで5件法で聞いた。質問紙は無記名自記式であり、10分程度で回答できる簡単なものとした。質問紙は手渡しでの配布の他に郵送又はメールで送付し、回答を依頼した。

調査時期は2020年9月の一時点とし、卒業生に対してはオープンキャンパスの経験を振り返って回答をしてもらった。本研究は看護学生の成長に着目しているが、回答の際には大学生活全体を通しての成長と混同する恐れが考えられた。そのためアンケートの依頼時には、オープンキャンパススタッフとしての経験に限定して答えてもらうように説明し、アンケート用紙にも記載した。

4. 分析方法

得られた結果は単純集計を行なった上で、オープンキャンパススタッフとしての参加回数と成長の設問項目についてはスピアマンの順位相関係数、当日スタッフとCOCによる成長の比較にはマンホイットニーのU検定を用いて分析した。分析にはSPSS25.0J for Windowsを用い、有意水準は5%未満とした。自由記載については、成長に関する部分を意味内容に準じてまとめた。

5. 用語の定義

オープンキャンパススタッフ：本学のオープンキャンパスを教職員とともに作り上げ、運営をしている学生のメンバーのことを言う。ここでは、当日のスタッフとCOCのどちらも含めて用いる。なお、本研究では対象を保健医療学部限定している。

COC：COCはCreators of Open Campusの略であり、名称は学生らで決められた。オープンキャンパススタッフのうち、企画や運営、学生間の調整やシフト作成などを中心に行ない、リーダー的な役割を担うメンバーである。

6. 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うえで実施した（第R2-09-01号）。質問紙調査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。本研究の対象者は在校生や卒業生であることから、強制力が働かないように注意をし、回答は自由意思であることを説明書に明示した。加えて在校生に対しては、回答の有無や内容が成績に影響することはないことを記載した。質問紙の配布回収について、在学生にはオープンキャンパス終了時に依頼を行ない、任意で回答をした上で回収ボックスに提出をしてもらった。卒業生に対しては、郵送またはメールで依頼を行った。質問紙調査への同意は、質問紙への回答と提出を持って同意とすることを説明書に明示した。

V 結果

1. 対象者の属性

質問紙は61部配布し、51部回収した（回収率83.6%）。一部未回答も含め、回収した51部全てを分析対象とし、未回答の項目は欠損値として扱った。

対象者の属性は女性42名、男性9名であった。対象者が高校生の時に本学のオープンキャンパスに参加したことがあるかの問いについては、参加したことがあるが38名、参加したことはないが13名で

あり、参加したことがある者は平均 2.4 回参加していた。次に、オープンキャンパススタッフとしてのこれまでの参加回数は、1 回から 30 回まであり平均 9.5 回であった。対象者のうち、当日スタッフは 40 名、COC は 11 名であった。

2. オープンキャンパススタッフを経験したことによる看護学生の成長

質問項目のうち、オープンキャンパススタッフを経験したことによる成長に関する設問 6 項目の結果は以下の通りである(表 1)。6 項目のすべてにおいて、オープンキャンパススタッフの経験を通しての成長を実感している割合が多く、特に自律的で主体的な態度に関しては、回答者の 9 割が成長を実感していた。

表 1. 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

	オープンキャンパスを通して、とても成長することができた。	オープンキャンパスを通して、やや成長することができた。	どちらともいえない。	オープンキャンパスを通して、あまり成長することはできなかった。	オープンキャンパスを通して、成長はできなかった。
自律的で主体的な態度 (自律性)	30 名 (58.8%)	16 名 (31.9%)	2 名 (3.9%)	0 名	0 名
社会に能動的に貢献する姿勢 (社会的貢献性)	30 名 (58.8%)	14 名 (27.5%)	4 名 (7.8%)	0 名	0 名
多様な文化や背景を理解し受け入れる能力 (多様性理解)	14 名 (27.5%)	19 名 (37.2%)	14 名 (27.5%)	1 名 (1.9%)	0 名
問題発見・解決力	27 名 (52.9%)	11 名 (21.6%)	8 名 (15.7%)	2 名 (3.9%)	0 名
コミュニケーションスキル	31 名 (60.8%)	14 名 (27.5%)	3 名 (5.9%)	0 名	0 名
専門的知識・技能の活用力	20 名 (39.2%)	16 名 (31.4%)	11 名 (21.6%)	0 名	0 名

(n=51, 未回答含む)

3. オープンキャンパススタッフとしての参加回数と成長の関連

オープンキャンパススタッフとしての参加回数と、成長に関する設問 6 項目の相関を見るため、スピアマンの順位相関係数を算出した(表 2)。その結果、自律性、社会的貢献性、問題発見・解決力、コミュニケーションスキル、専門的知識・技能の活用力において、参加回数と有意な相関が認められた。

表 2. オープンキャンパススタッフとしての参加回数と成長に関する設問の比較

	r	p 値
自律的で主体的な態度 (自律性)	.697	.000**
社会に能動的に貢献する姿勢 (社会的貢献性)	.543	.000**
多様な文化や背景を理解し受け入れる能力 (多様性理解)	.282	.057
問題発見・解決力	.631	.000**
コミュニケーションスキル	.656	.000**
専門的知識・技能の活用力	.543	.000**

** p<.001

4. 当日スタッフとCOCの成長の比較

次に当日スタッフとCOCによる成長の比較を行うために、マンホイットニーのU検定を行った(表3)。その結果、自律性、問題発見・解決力、コミュニケーションの3項目において有意な差が認められ、この3項目においては当日スタッフよりCOCの方が成長を感じていることが分かった。

表3. 当日スタッフとCOCによる成長に関する設問の比較

	p 値
自律的で主体的な態度 (自律性)	.028*
社会に能動的に貢献する姿勢 (社会的貢献性)	.344
多様な文化や背景を理解し受け入れる能力 (多様性理解)	.567
問題発見・解決力	.008***
コミュニケーションスキル	.038**
専門的知識・技能の活用力	.115

* p<.05, *** p<.01

5. 成長に関する自由記載

自由記載をまとめたものを以下に示す(表4~6)。表4の成長することができたと実感していることでは、コミュニケーション能力、主体性や積極性、周囲を見て判断し行動する力に関して、多くの者が成長していると実感していた。その他には、メンバー間でのコミュニケーション、後輩育成、メールの送り方、プレゼンの方法、大学についての理解などが挙げられた。

表5のオープンキャンパススタッフの経験を通して今役立っていることでは、コミュニケーション、主体性や積極性、周囲を見て行動する力が挙げられた。一方、オープンキャンパススタッフで大変だったこととしては、一年生など経験が浅い時の対応、企画運営、学習との両立などが挙げられた(表6)。

表4. オープンキャンパススタッフの経験を通して、成長することができたと実感していること
(自由記載, 抜粋)

<p>(コミュニケーション能力)</p> <ul style="list-style-type: none"> ・人前で話すことが苦手だったが、高校生の目の前で動じることなく話をするようになった。 ・コミュニケーション能力が向上した。 ・積極的に人前で話すことができるようになった。 ・回数を重ねるごとに、来場者の相談内容に答えられることが増え、コミュニケーション力が身についたと実感している。 ・自分から高校生や保護者へあいさつをしたり、声をかけたりすることができるようになった。 ・人前で話をするのは苦手であったが、ミニ講義やミーティングなど発言する機会が多かったので、前よりも自分の意見を言えるようになった。 <p>(主体性や積極性)</p> <ul style="list-style-type: none"> ・自分から誰かに積極的に話しかけることや、困っている人に気付いて声をかけるなど、自分から行動するということがなくなった。 ・高校生や保護者の方々に話しかけたり、主体的な行動ができるようになった。 ・回を重ねるごとに積極的に動くことができるようになった。 <p>(周囲を見て判断し行動する力)</p> <ul style="list-style-type: none"> ・周りをよく見て、今何が必要か考えられるようになった。 ・周囲を見ながら自分は何をすべきか、考えて行動できるようになった。
--

- ・自分から発言したり行動することが苦手であったが、今では周囲の状況を見て自分から行動する力を身につけることができた。
- ・周りを見て行動できるようになった。
- ・状況に変化が生じた際、臨機応変に対応できるようになった。
- (その他)
- ・メンバーにどうすれば分かりやすく伝わるか、動きやすくするにはどうしたらよいか考え実践し、成長することができた。 ・メールの送り方を学んだ。 ・後輩育成について学んだ。
- ・プレゼンの方法、時間配分などを学んだ。 ・大学について理解が深まった。

表5. オープンキャンパススタッフの経験を通して、今役立っていること（自由記載、抜粋）

- (コミュニケーション)
- ・人前で発言することが苦ではなくなった。
- ・人前で発表することが臆することなくできるようになった。
- ・初めて会った人にすぐに声をかけられる。人見知りなく、色々な人と話せるようになった。
- ・他者の意見をくみ取りながらまとめていくことができるようになった。
- ・患者さんとの関わりについて意見を出し合う時、オープンキャンパスの経験が役立っている。
- ・実習の際に人との会話を考えたり、信頼関係の構築等に役立った。また自分の体験が自信にもつながった。
- (主体性や積極性)
- ・実習でGWをするときは、積極的に発言したり進行したり、主体的に行動することができる。
- ・自分で考えて行動できるようになった。 ・積極的に動けるようになった。
- ・先輩に聞く前に、今必要なことは何かを先に考えるようになった。
- (周囲を見て行動する力)
- ・周りの動きを見て自分ができることを意識して行動することに役立っている。
- ・とても役立っている。全体を見ることができるようになった。人と話すことができるようになった。メールの知識を知った。人前で話せるようになった。

表6. オープンキャンパススタッフで大変だったこと（自由記載、抜粋）

- (経験が浅い時の対応)
- ・大学のことをまだあまり知らないときに質問をされたとき困った。
- ・1年生のときは授業で習っていないことをミニ講義で行うこともあったので、分からないことがあった。
- ・初めてすることは、何をしたらいいかわからなかったことがあった。
- ・初めて学生相談した時、何を話せばいいのか分からず大変だった。
- (企画運営)
- ・企画やシフトが大変でした。
- ・スタッフ配置。その日の内容や参加人数、スタッフの能力や技量を考えながらシフトを作らなければならぬので大変であった。
- ・一から企画を考えて、どういう風になればスムーズに行えるかなど、初めて考えるときは大変だった。
- ・連絡がうまくいってなかったこと。
- ・リーダーをした時、組織作りや企画作りなどが負担が多く大変であった。
- ・大人数のスタッフをまとめること。
- (学業との両立)
- ・テストと日程がかぶった時は少し大変だった。
- ・勉強との両立。
- (その他)
- ・先輩や後輩との関わりが難しく、コミュニケーションをとって仲を深めるようになった。
- ・忙しい時に冷静になって周りを見て指示を出すこと。
- ・想定していないことが起こった時に対応すること。

VI 考察

1. 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

オープンキャンパススタッフを経験することにより、学生は自律性や社会的貢献性、多様性理解、問題発見・解決力、コミュニケーションスキル、専門的知識・技能の活用力に関して成長を実感していた。その成長はオープンキャンパスに繰り返し参加し、回数を重ねていくことでより実感できており、オープンキャンパススタッフを経験することは、学生の成長に寄与していると考えられた。橋本ら⁸⁾は、オープンキャンパスの学生への効果として、主体的な力や責任感に加え、自ら学ぶきっかけをつかみ、不足している学習に気付くことができる点を述べている。本研究においても自律的で主体的な態度や、専門的知識・技能の活用力が挙げられたが、それらに加えコミュニケーションスキルについても成長が実感されていることが明らかとなり、かつ自由記載でも多く述べられていた点は注目される。本学のオープンキャンパスは学生が前面に出て企画運営を行い、高校生や保護者と積極的に関わっており、コミュニケーションを取る機会が多い。讚井ら⁹⁾は、オープンキャンパス参加者の入学動機付けとして、学生や教職員の対応、その関係性から感じ取った雰囲気の良いさをあげている。学生が全面的に出て、コミュニケーションを取る姿は来場者に好印象を与えられ、学生の成長に加え、オープンキャンパスの目的である入学の動機づけの両方に寄与しているのではないかと思われる。

オープンキャンパススタッフを経験することによる成長を、当日スタッフとCOCに分けて見た場合、「自律的で主体的な態度（自律性）」、「問題発見・解決力」、「コミュニケーションスキル」では、当日スタッフよりCOCの方が成長を感じている結果となった。COCは当日スタッフと比べ、企画運営を中心的に行ない、当日もリーダーの役割を担うことが多い。さらに、毎回オープンキャンパスの振り返りを行ない、改善が必要なものがないか検討し、次回に向けて修正を行っている。COCはこのような役割も担っていることから「自律的で主体的な態度（自律性）」、「問題発見・解決力」が当日スタッフと比較して成長を実感している結果になったと考えられる。さらにCOCは、高校生や保護者などの来場者だけでなく、運営に当たって学生間の調整、教員との調整など、当日スタッフ以上にコミュニケーション能力が必要となる場面が多い。そのため、コミュニケーションスキルの成長も当日スタッフと比べて、成長をより感じているのではないかと考えられた。

オープンキャンパスを通しての成長は、看護学実習においても有用であると考えられる。看護学生には実習が必須科目であるが、その実習を通しての成長は大きい。田中⁷⁾らは、実習を通しての成長として、患者理解、コミュニケーション、症状のアセスメント、責任感や協調性をあげており、贅¹⁰⁾は実習を通しての成長として、知識の理解と技術の習得に加え、人間的成長を述べている。これらはオープンキャンパススタッフを通しての成長と重なる部分もある。オープンキャンパススタッフを通しての成長は実習の際にも役立ち、実習を通して更なる成長をしていくことが期待でき、卒業時に医療者としての人間的成長が期待できるのではないかと考える。

2. オープンキャンパススタッフの成長を支える体制づくり

自由記載のオープンキャンパスで大変だったことには、経験が浅い時の対応、企画運営、学業との両立などが挙げられた。経験が浅い時の対応は、1年生のスタッフ育成にも関連してくることである。経験が浅い時は覚えてもらうことが優先されるため、上級生とペアをつくり個別で指導できる体制の確保とシフトの調整が必要となる。さらに1年生が早期に適応していくためには、それを迎え入れる体制や上級学年の指導力が求められる。そのため、単に業務の流れの理解を得るに終結せず、事前に上級学年

に対するコミュニケーションやリーダーシップ研修等の機会を設け、1年生を指導するに相応しい体制作りへの更なる支援が必要である。

各回のオープンキャンパスでは、終了後にその日の振り返りを行ない、経験を全員で共有するリフレクションの機会を全体で持っている。成功体験だけでなく失敗体験も含めて全体で共有することは、経験の浅い1年生の刺激にもなり、先輩の体験をモデルケースとしながら成長に寄与するものであると考える。そのため支援する教員は、リフレクション場面において気持ちの表現が出来るように支援すると共に、否定的な感情に苛まれたときにも支持的に接し、自己肯定感が高められるように支援していく必要がある。

企画運営では、内容の検討に加え、大勢のスタッフを動かす難しさも挙げられる。これは中心的な役割を担うCOCがより負担を感じやすい。橋本ら⁵⁾は、オープンキャンパスに関わる教員の役割として、学生の活動の方向付けと、見守り支持するような関わりが重要であると述べているが、これに加え、グループとしての安定を図ることも重要であると考えられる。1年生から4年生まで全スタッフがお互いを認め合い進んでいくことで、成長の相乗効果にもなる。支援教員は個々の動きを見るだけでなく、グループダイナミクスを見ながら、グループとして安定して活動できるようにサポートしていくことも大切な役割であると考えられる。最後に学業との両立は欠かせない。オープンキャンパスの業務は時間と労力が必要であるが、一方で学業も疎かにしてはいけない。支援教員はスタッフの学習業況も把握し、時には声掛けも必要である。

Ⅶ おわりに

本研究では、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について調査した。その結果、成長の一端を見出すことができた。今回の質問紙調査の回答にあたっては、オープンキャンパススタッフの経験に限定をして答えてもらっているが、回答の際に大学生活全体を通しての成長をイメージして回答した者もいるかもしれない。また、オープンキャンパススタッフとしての参加回数にもばらつきがあり、参加経験が少ない者がとても成長できたと回答しているものも見られたため、結果は慎重に見ていく必要がある。また質問紙の項目は、本学のディプロマポリシーに沿って作成した。質問項目の抽象度が高く、一時点に限定した調査であったため、学生の成長を反映し切れていない部分があり、本研究の限界となっている。今後はより詳細な成長を調査していくために、インタビュー調査を計画し、実施していきたいと考えている。

【引用文献】

- 1) 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.
- 2) 舟橋美保子, 小松弘幸, 船元太郎他: 医療シミュレーターを用いた大学医学部オープンキャンパスでの模擬医学実習, 日本シミュレーション医療教育学会雑誌, 4, 34-38, 2016.
- 3) 寺尾洋介, 平田美和, 菱沼由梨他: 2015年度オープンキャンパスにおける自ら学ぶ意欲を持つ受験生獲得に向けた看護学科「高齢者体験」企画の実施, 東京医療保健大学紀要, 11(1), 45-50, 2016.
- 4) 古閑博美: キャリア教育への一考察—入学者支援の一環としてのオープンキャンパスの活用—, 嘉悦大学研究論集, 51(1), 145-161, 2008.

- 5) 橋本佳美, 鈴木真理子, 田中高政他: インフォーマルな大学教育としてのオープンキャンパス—学生¹の社会性育成のために—, 佐久大学看護研究雑誌, 3(1), 53-60, 2011.
- 6) 讚井真理, 田村和恵, 平間かなえ他: 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.
- 7) 田中いずみ, 比嘉勇人, 山田恵子: 精神看護臨地実習における看護学生の自己成長感の内容, *TOYAMA MEDICAL JOURNAL*, 25(1), 61-68, 2014.
- 8) 贄育子: 母性看護学実習において学生が抱く実習前の不安感, 実習中の困難感, 実習後の成長感と事前学習課題の理解度および有効性から考察した効果的な学習支援, 岐阜聖徳学園大学看護学研究誌, 3, 1-10, 2018.