

教員養成系学部におけるゼミ配属のあり方について  
—— 学生のゼミ選択理由の分析 ——

Seminar Selection by Students in the Department of Education

磯部 美良, 金子 健治

ISOBE Miyoshi, KANEKO Kenji

武庫川女子大学大学院 教育学研究論集

第 18 号 2023 年

## 教員養成系学部におけるゼミ配属のあり方について

—— 学生のゼミ選択理由の分析 ——

### Seminar Selection by Students in the Department of Education

磯部美良\*, 金子健治\*

ISOBE Miyoshi\*, KANEKO Kenji\*

#### 要旨

本研究は、教育演習（ゼミ）の配属先が決定した教員養成系の学部3回生を対象に、どのような理由でゼミを選択したのか、また、希望進路によってその理由に違いはあるのか等を明らかにし、ゼミ配属のプロセスの改善に役立てることを目的とした。Google Formsを利用したアンケート調査を行った結果、ゼミ選択の理由として、「ゼミの分野や先生の研究テーマに興味・関心があるから」「先生の人柄が自分に合っていると思うから」といったゼミ担当教員の専門的な特性や人柄を重視する学生が多いことが明らかとなった。一方、「卒業論文を書かなくてもよいから」「楽（らく）そうだから」といった消極的な理由でゼミを選択した学生は少数であった。また、ゼミ配属のプロセスに対する意見・感想の自由記述を分析した結果、Google Formsの利用に対しては好意的な意見が寄せられた一方で、抽選の手続きに対しては不満の声があることも示唆された。

キーワード：教育養成系学部，大学教育，ゼミナール，ゼミ選択

#### 1. 目的

一般に、学部ゼミナール（以下、ゼミと略記）とは、学生が自ら選択した指導教員のもと、専門分野の知識を深め、卒業研究をまとめる科目を指す。いわば「大学教育の象徴的な存在」であり、「大学4年間の学習の集大成」という位置づけにある（柴原, 2017）<sup>3</sup>。また、アクティブラーニングが注目される昨今、ゼミは、「少人数での対話を通じた共同体的な学習環境」として揺るがない価値を有しており（伏木田, 2015）<sup>6</sup>、学生の主体的かつ能動的な活動を促すうえでも、学生にとって満足度のいくゼミ配属のあり方を追求することは重要といえる。

本稿が研究対象とするM女子大学教育学部においても、ゼミ配属のあり方については、これまで、さまざまな工夫が重ねられてきた。とりわけ、2016年度から大学がGoogleをプラットフォームとするネットワークを導入したことをきっかけに、Google ClassroomとGoogle Formsを利用したゼミ配属先の希望登録システムが開発されたのは大きな変更であった。これにより、「ゼミの希望者数のリアルタイムでの見える化」と「登録期間中の登録ゼミ変更」が可能となり、従来、問題となっていた、特定のゼミに希望者が集中する傾向が抑制され、学生にとってより満足度の高いゼミ選択が可能となった（金子, 2020）<sup>2</sup>。とはいえ、この変更を含め、ゼミ配属

のプロセス全体が、学生にとって満足のいくものになっているかどうかは、十分に検証されていないのが現状である。

M女子大学教育学部に限らず、ゼミ配属のあり方に関しては、各大学・学部・学科がさまざまな工夫を行ってきているものと推察される。しかし、ゼミ配属の方法もさることながら、ゼミに関する先行研究や報告自体は多いとはいえない（廣瀬, 2013<sup>5</sup>; 伏木田, 2015<sup>6</sup>）。そうしたなか、石井（2013）<sup>1</sup>は、全国のさまざまな大学の教員にヒアリング調査を行い、本務校のゼミ配属のあり方について情報収集を行っている。この調査によると、まず、ゼミの募集定員に上限を設ける大学・学部・学科が圧倒的多数であり、国公立大学では10～12名程度、私立大学では19～20名程度であった。また、学生のゼミ選択方法としては、ほとんどの大学・学部・学科が「ボストン方式（米国ボストン市にて実際の公立学校の学校選択で使用されていたマッチング手法で、複数回の募集を繰り返して、希望順位優先で、ゼミを決定する方式）」を採用している一方で、面接、志望理由書の提出、教員間の合議の有無に違いがあった。さらに、情報公開の程度にも違いがあり、第一次募集、第二次募集といったボストン方式の各段階において、ゼミ一覧以外の情報は一切公表せず、定員も今までの合格者数も全て非公表とい

\* 武庫川女子大学 (Mukogawa Women's University)

う学部もあった。これは「定員公表が不人気ゼミの特定化につながる」ためであるらしい(石井, 2013) 1。

一方、学生側がどのような基準でゼミを選択しているのかを調べた研究がいくつかある。たとえば、柴原(2017) 3は、専門ゼミの教育的効果について調査をするなかで、自身のゼミ(社会心理学領域)の卒業生 17名を対象に、ゼミの選択理由を自由記述によって尋ねている。その結果、「柴原の授業を受けた経験(授業のやり方)から」「厳しいと聞いたから」「ゼミでの指導法が自分に合っていると思ったから」「扱う領域に興味があったから」といった理由が挙げられたという。

また、堀江(2012) 7は、演習(ゼミ)応募一選考手続きを、学生と担当教員とのマッチング・メカニズムとして捉え、経済・経営・国際地域経済学科の学生 115名を対象に、各選考段階における、学生の選択行動の優先順位の変化を分析している。演習応募で重視した項目として、「演習の内容」「先生の教え方」「先生の人柄」「先輩の評判」といった選択肢を設け、優先順位を回答させた結果、図1のようになった。ただし、演習応募一承認手続きの各選考段階において、学生の選択における優先順位は変化し、第2次以降の応募では「定員に達していないこと」「グループで入れること」がより一層重視されていたという。この結果を受けて、堀江は、「手続き自体が選好に影響を及ぼしている」ことは明らかであり、「応募、面接選考、不承認を繰り返し、演習が開始する前に既に学習意欲を喪失した学生が数多くいる」という弊害を解決するためにも、より適切なメカニズム・デザインを設計していくことが急務であると指摘している。

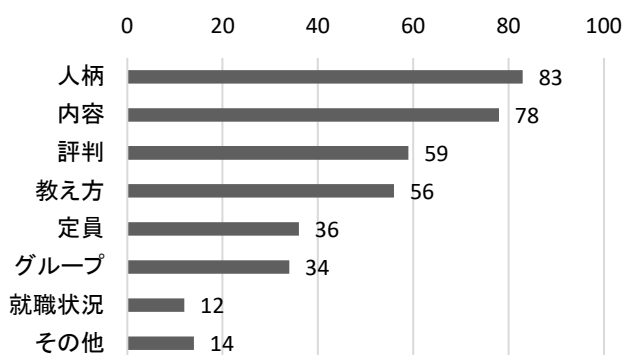


図1 演習の応募で重視した項目(複数回答)

堀江(2012)より一部改変

さらに、豊田(2020) 4は、ゼミ選択のありようが、ゼミにおける学生個人々の成長に影響を及ぼすと考え、首都圏にある9つの私立大学の文系学部(経営系, 経済系, 社会学系, 教育系学部)に所属する36名の大学生を対象にインタビュー調査を実施した。その結果、学生自身並びに同級生のゼミ選択の視点は、表1に示す4つ

の視点に集約された。豊田によると、学生のタイプにより重視する視点に違いはあるが、「選択したゼミへの適応」を考えると「③環境視点」がゼミ選択の必要条件であり、「選択したゼミでの成長」を考えると「④展望視点」がゼミ選択の十分条件であることから、「ゼミ選択時に、学生に『環境視点』『展望視点』を形成させるための仕掛け作り」が重要であると述べている。

表1 4つのゼミ選択視点

<b>①外形視点</b>
・自身が望む「学問分野/テーマ」の学習ができる。
・学生間の「評判・人気」を気にする。
・ゼミの「サイズ(学生の数)」を気にする。
・自身の大学生活の中でゼミの「優先順位」が高い。
<b>②経験視点</b>
・「社会実習(企業・地域協働/フィールドワーク/他流試合)」を期待する。
・ゼミ内での「発信・対話機会」が多い。
・「アウトプットの品質」を追求する。
・「関与時間」が長いことを辞さない。
<b>③環境視点</b>
・ゼミ生同士が「気心の知れた仲」であることを期待する。
・遊びを含めた生活全体の「居場所」となることを期待する。
・ゼミ生同士が「高め合う関係」となることを期待する。
・「教員の個別関与」を期待する。
<b>④展望視点</b>
・「持ち味の確立」を期待する。
・「弱点の克服」を期待する。
・「大学生活のシンボル」となる経験を期待する。
・「就職活動での活用」を期待する。

豊田(2020)より一部改変

このように、ゼミ配属のプロセスは、学生にとって、その後のゼミ活動の充実や自身の成長に多大な影響を及ぼす重要な手続きであることがわかる。また、大学・学部・学科のカラーによって、そのプロセスのあり方は多様であることから、学生の学習意欲の向上と教育効果の保障のためには、それぞれの組織における検証が必須であろう。したがって、本稿が研究対象とする学部のゼミ配属のプロセスについて検討するにあたっては、あらためて、教員養成系の学部(に所属する学生がどのような基準でゼミを選択し、そのプロセスのなかでどのような思いを抱いたのか)を調べる必要がある。

そこで本研究は、ゼミ配属先が決定した学部3回生を対象に、ゼミ選択の理由や希望進路による違い、およびゼミ配属のプロセスに対する意見や感想を自由記述により尋ねることによって、今後のゼミ配属のあり方の改善に役立てることを目的とする。

## 2. 方法

### (1) ゼミの位置づけとゼミ配属のプロセスの概観

M 女子大学教育学部では、専門教育としてのゼミは3年次の教育演習（2単位）、4年次の卒業研究（2単位）に該当し、いずれも卒業必修となっている。学生はいずれかのゼミに所属し、教員から専門的な内容を学び、卒業論文や卒業演奏、卒業制作などをまとめていくことが求められる。なお、今回の調査対象となった2021年度開講のゼミ数は40であり、各ゼミの定員は7名（2名以下は不開講）であった。

所属を希望するゼミへの応募は Google Forms を利用して行い、定員を超過する応募があったゼミについては、成績（GPA）順で上位3名を確定し、残席4名分については教務委員と助手3名が抽選を行う。この抽選の結果、所属ゼミが決まらなかった学生については、後日、抽選

会を実施し、その場で所属ゼミが決定するまで抽選を繰り返すという手続きをとっている。

### (2) 調査対象

調査対象者は、2020年度後期に上記の方法でゼミを選択した3回生であり、有効回答数は209名（86.4%）であった。

### (3) 調査時期

2021年7月中旬に Google Forms を利用したアンケート調査を実施した。

### (4) 調査項目

ゼミ選択の理由を調べるため、先行研究（堀江，2012<sup>7</sup>；柴原，2017<sup>3</sup>）を参考に項目を収集し、著者とそのゼミ生数名と話し合った上で、15項目（図2を参照）を作成した。また希望進路（表3を参照）とゼミ配属のプロセスに対する意見・感想（自由記述）も求めた。なお

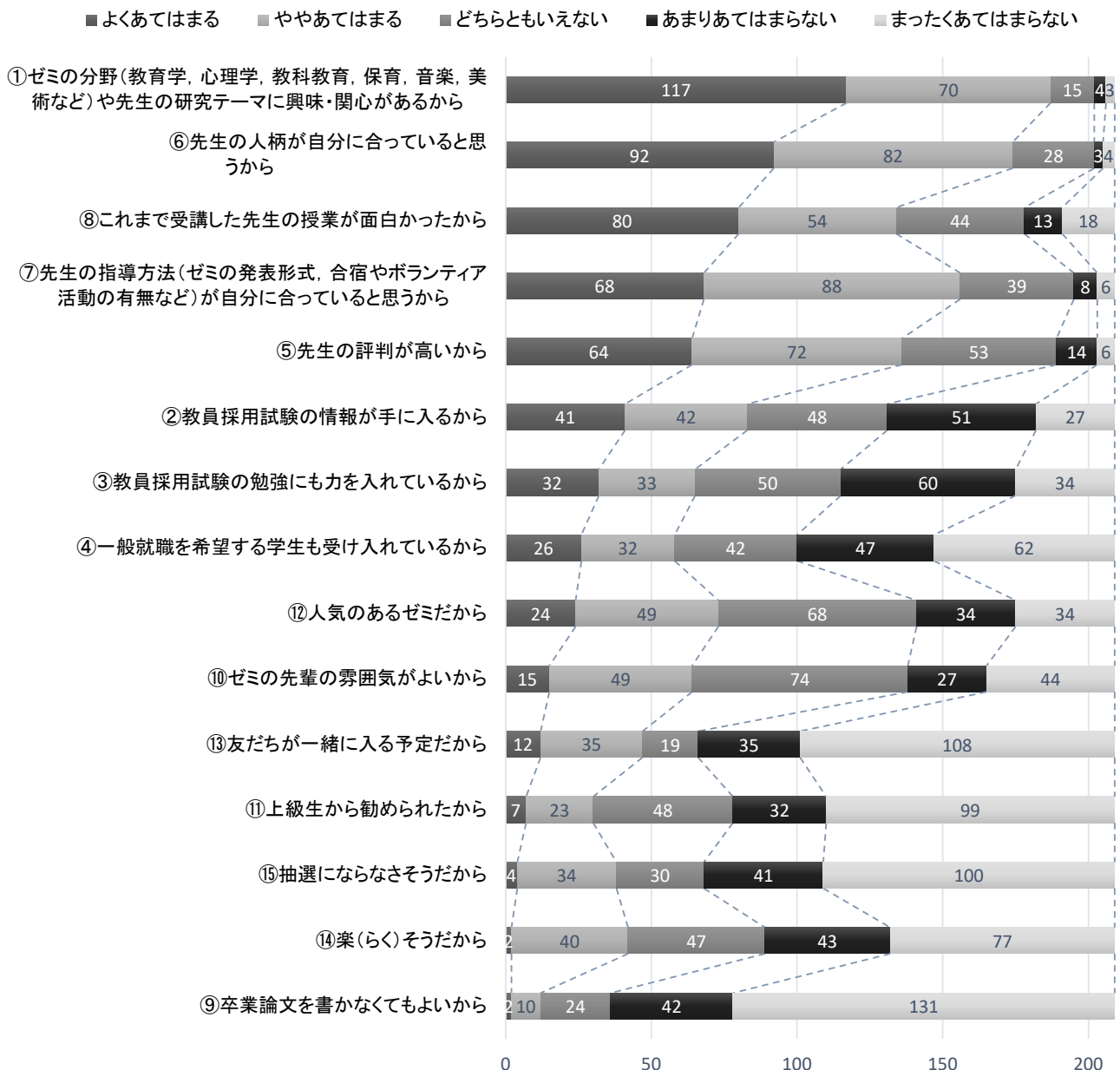


図2 ゼミの選択理由

Google Forms の前文にて「これは、あなたがゼミを選択したときに、どのようなことを考えたかを尋ねるアンケートです。皆さんの意見を参考に、次年度以降のゼミ選択のあり方を検討したいと考えています。皆さんの回答は、成績には関係ありません。また、この回答の内容がゼミの担当教員に知られる事ありません。以下の質問をよく読んで、正直にお答えください。」と記した。

### 3. 結果

#### (1) ゼミ選択理由

図2は、ゼミの選択理由の各項目に対する「よくあてはまる」の回答率を降順に並べたものである。「よくあてはまる」の回答率が高かったのは、「①ゼミの分野(教育学, 心理学, 教科教育, 保育, 音楽, 美術など)や先生の研究テーマに興味・関心があるから」「⑥先生の人柄が自分に合っていると思うから」「⑧これまで受講した先生の授業が面白かったから」といったゼミ担当教員の専門的な特性や人柄を重視する項目であった。一方で、「⑨卒業論文を書かなくてもよいから」「⑭楽(らく)そうだから」「⑮抽選にならなさそうだから」といった消極的な理由を選択した学生は少数であった。

#### (2) ゼミ選択理由の因子分析

ゼミ選択理由の15項目について、主因子法、バリマックス回転による因子分析を行った。固有値1を基準に因子を抽出した結果、4因子が抽出された。この際、因子負荷量.40未満を基準に除外対象となる項目を確認したところ、2つの項目(「④一般就職を希望する学生も受け入れているから」「⑨卒業論文を書かなくてもよいから」)が該当した。そこで、残りの13項目に再度同様の

因子分析を行った結果を表2に示す。

第1因子は、「⑥先生の人柄が自分に合っていると思うから」「⑤先生の評判が高いから」「①ゼミの分野や先生の研究テーマに興味・関心があるから」といった項目から構成されていたので、「先生重視」と命名した。

第2因子は、「②教員採用試験の情報が手に入るから」「③教員採用試験の勉強にも力を入れているから」といった項目から成っていたので、「教採重視」と命名した。

第3因子は、「⑩ゼミの先輩の雰囲気がいよから」「⑪上級生から勧められたから」「⑫人気のあるゼミだから」といった項目から成っており、「人気重視」と命名した。

最後に、第4因子は、「⑭楽(らく)そうだから」「⑮抽選にならなさそうだから」「⑬友だちと一緒にいる予定だから」から成っていたので「『楽しさ』重視」と命名した。

表2に示したように、各因子についてクロンバックの $\alpha$ 係数を算出したところ、いずれも $\alpha = .67 \sim .93$ の範囲であり、十分な内的整合性を有すると考えられた。そこで、それぞれの因子に含まれる項目から下位尺度を構成し、項目得点を加算して下位尺度得点を算出した。以下の分析では、この下位尺度得点を用いる。

#### (3) 希望進路

調査対象者の希望進路を尋ねた結果を表3に示す。保育士、幼稚園教諭、小学校教諭をはじめとする教職志望者は162名(77.5%)であった。一方、一般就職を目指す学生は22名(10.5%)おり、「未定」と回答した学生も17名(8.1%)と少なくなかった。

#### (4) 希望進路によるゼミ選択理由の違い

希望進路によって、ゼミの選択理由に違いが見られるのかどうかを調べるため、まず、希望進路に基づいて、

表2 ゼミ選択理由の因子分析

	因子負荷量				M	SD
	I	II	III	IV		
<b>I 先生重視 (<math>\alpha=.73</math>)</b>						
⑥先生の人柄が自分に合っていると思うから	.80	.05	.10	-.10	4.22	0.87
⑤先生の評判が高いから	.63	.31	.39	-.06	3.83	1.03
⑦先生の指導方法が自分に合っていると思うから	.57	.10	.15	-.17	3.98	0.96
⑧これまで受講した先生の授業が面白かったから	.46	.03	.14	-.15	3.79	1.26
①ゼミの分野や先生の研究テーマに興味・関心があるから	.43	.10	-.03	-.03	4.41	0.82
<b>II 教採重視 (<math>\alpha=.93</math>)</b>						
②教員採用試験の情報が手に入るから	.13	.91	.20	-.09	3.09	1.32
③教員採用試験の勉強にも力を入れているから	.18	.86	.21	-.15	2.85	1.30
<b>III 人気重視 (<math>\alpha=.74</math>)</b>						
⑩ゼミの先輩の雰囲気がよいから	.13	.07	.72	-.09	2.83	1.21
⑪上級生から勧められたから	.09	.21	.65	.08	2.08	1.20
⑫人気のあるゼミだから	.28	.44	.57	.05	2.98	1.23
<b>IV 「楽しさ」重視 (<math>\alpha=.67</math>)</b>						
⑭楽(らく)そうだから	-.05	-.06	-.04	.78	2.27	1.18
⑮抽選にならなさそうだから	-.22	-.13	-.16	.57	2.05	1.20
⑬友だちと一緒にいる予定だから	-.12	-.01	.17	.55	2.08	1.34

表3 希望進路

	人数	%
保育士	34	16.3
幼稚園教諭	34	16.3
小学校教諭	85	40.7
中学校教諭	3	1.4
一般就職	22	10.5
公務員	6	2.9
進学	2	1
未定	17	8.1
特別支援教諭	5	2.4
保育教諭	1	0.5
合計	209	100

幼保群（保育士，幼稚園教諭，保育教諭の計 69 名），小中群（小学校教諭，中学校教諭，特別支援教諭の計 93 名），一般就職群（一般就職 22 名），未定群（未定 17 名）の 4 群に分類した。公務員志望者（6 名）と進学希望者（2 名）については，対象人数が少ないため，分析から除外した。

ゼミ選択理由の下位尺度ごとに，幼保群，小中群，一般就職群，未定群の 4 つの平均値を図 3 に示す。ゼミ選択理由ごとに一要因の分散分析を行ったところ，教採重視得点において，有意な差が見られた ( $F_{(3, 197)}=8.82, p < .001$ )。そこで，Tukey の多重比較を行った結果，幼保群と小中群は，一般就職群の得点よりも有意に高かった。同様に，人気重視得点についても，有意な差が見られた ( $F_{(3, 197)}=2.66, p < .05$ )。Tukey の多重比較の結果，幼

保群と小中群は，一般就職群の得点よりも有意に高かった。先生重視得点と「楽しさ」重視得点には有意差は見られなかった。

(5) ゼミ配属のプロセスに対する意見・感想

ゼミ配属のプロセスに対して，自由記述により意見・感想を求めたところ，26 名の学生から回答が得られた。表 4 に示すように，これらの意見は，＜抽選であることに対する不満＞＜今回の抽選方法で良かった点＞＜考える時間が足りない＞＜段取りへの不満＞＜ゼミの選択理由に関して＞＜その他＞の 6 つに分類することができた。ここからわかるように，＜抽選であることに対する不満＞に関する内容が「8 名」と最も多かった。それらの意見を要約すると，「抽選でゼミを決定することは，本当にそのゼミに入りたいと思っている学生にとって不公平・理不尽であり，志望理由書を提出するなど，学生が思いをアピールできる場が欲しい」「抽選をするくらいなら，全員 GPA で決めた方が納得しやすい」ということになるだろう。＜今回の抽選方法で良かった点＞として，「グラフで表された途中経過の登録数がとても参考になりました」「リアルタイムで選択者がわかることは，とてもわかりやすく，良かったと思います」という意見もあったが，抽選方法に不満を持つ学生にしてみれば，こうした取り組みも「賭け事や心理戦になってしまうのが少し悲しい」と解釈されており，考えさせられる指摘であった。

4. 考察

(1) ゼミの選択理由について

本研究の結果，ゼミの選択理由として，「ゼミの分野や先生の研究テーマに興味・関心があるから」「先生の人柄

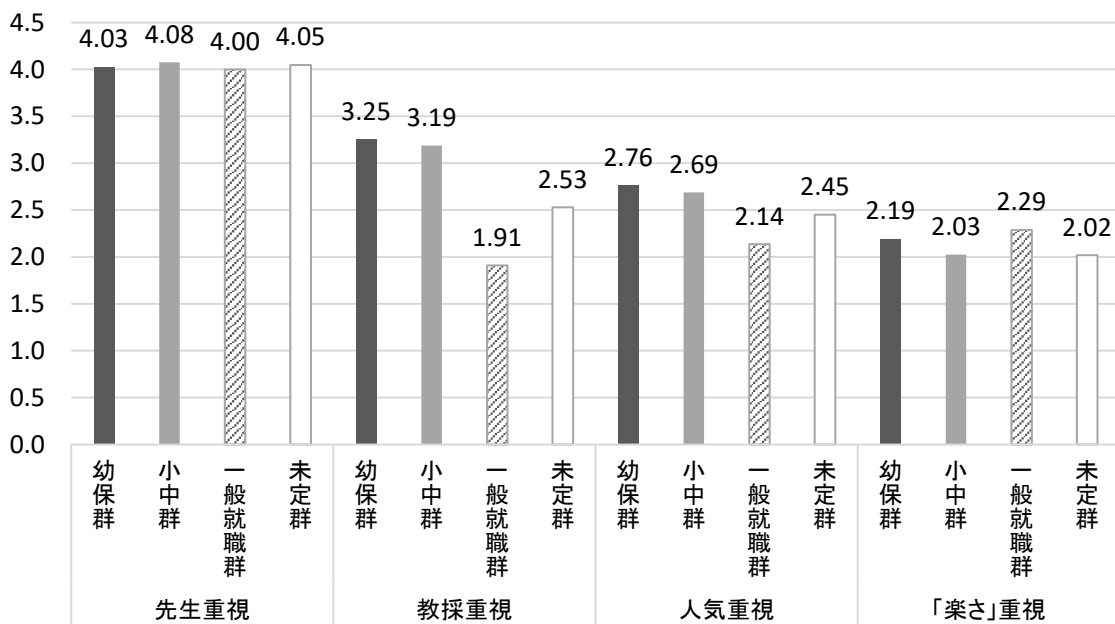


図3 希望進路によるゼミ選択理由の平均値の違い

表4 ゼミ配属のプロセスに対する主な意見・感想

## &lt;抽選に対する不満&gt;

- 抽選でゼミを決めることは納得できない部分がある。
- 抽選にするとこのゼミに対する生徒の意識が違うことから理不尽に感じることもある。志望理由書などを書いた上での選考にしてほしい。
- 抽選は不公平だと思います。本当に望んでいる子が入ることができず適当に決めた子がそのゼミに入っている様子を見てとても悔しかったです。ゼミ来年度以降は志望する旨を書いた書類などを提出するなど第一志望の決定の仕方は変えたほうがいいと思います。
- 他の学校では先生へのアピール文を作成してゼミが決まるというところが多いと耳にしたことがあります。…せっかく2年間も学ぶゼミなので、賭け事や心理戦になってしまうのが少し悲しいです。
- ……抽選になり第一希望のゼミに入れなかった学生もいました。後々、その学生が入りたかったゼミの中に、「絶対このゼミが良い！」という訳ではなく、とりあえず希望したという学生がいたという話を聞きました。「絶対にこのゼミに入りたい！」と考えている学生が抽選に当たらず希望するゼミには入れなかったにも関わらず、とりあえず希望したという学生が抽選に通りそのゼミに入れていたので、少し違和感を感じました。思いを聞いているとキリがないとは思いますが、少しでも強い思いを持っている学生が思いを発信できる場があってもいいのかなと思いました。
- 全員 GPA で決めて欲しい
- …希望するゼミに入れなかったので、上位2名\*ではなく、全員成績順で決めて欲しいと思う。  
※著者注：実際には上位3名
- 希望したゼミに全員が入れるようにしてほしい

## &lt;今回の抽選方法で良かった点&gt;

- グラフで表された途中経過の登録数がとても参考になりました。
- リアルタイムで選択者がわかることは、とてもわかりやすく、良かったと思います。

## &lt;考える時間が足りない&gt;

- もう少し、ゼミを決めるまでの時間が欲しかったなと思いました。

(他3名)

## &lt;段取りへの不満&gt;

- 抽選をネットを使ってするのならば対面にしなくともオンラインのほうがスムーズに効率よく進められたのではないかと思います。

(他4名)

## &lt;ゼミの選択理由に関して&gt;

- 授業を持ってもらったことのある先生からまず考え、自分のやりたいことと先生の考えが同じだと感じたものを選びました。

(他3名)

## &lt;その他&gt;

- なぜ1人だと開講されないのでしょうか。

(他2名)

が自分に合っていると思うから」といったゼミ担当教員の専門的な特性や人柄を重視する学生が多いことが明らかとなった。このように、ゼミの選択理由として、指導教員の人柄や教え方という要素を重視する傾向は、先行研究(たとえば、柴原, 20173; 堀江, 20127)と共通する結果であった。一方、「卒業論文を書かなくてもよいから」「楽(らく)そうだから」といった消極的な理由でゼミを選択している学生は少数であった。また、多少意外だったのは、「友達が一緒に入る予定だから」に対して「まったくあてはまらない」と回答した学生が半数以上であったことである。ゼミ(研究室)訪問の際、多くの学生

が友人グループで行動しているのを見かけるが、いざゼミを選択するにあたっては、自分の興味・関心や希望進路にしたがっているものと推察される。

また、ゼミ選択理由の因子分析の結果、「先生重視」「人気重視」「教採重視」「『楽さ』重視」の4因子が抽出された。このなかで、「教採重視」の因子が抽出されたのが、教員養成系学部の特徴の一つといえるだろう。分散分析の結果でも、教採重視得点については、幼保群と小中群が一般就職群よりも有意に高かった。ゼミの第一目的は卒業研究を仕上げることであるが、教員採用試験に明るい指導教員のもと、同じ志を持った仲間たちが集い、教採に向けて共に頑張るということも、教職を目指す学生にとっては魅力的なゼミ環境なのであろう。これは、豊田(2020)<sup>4</sup>の提唱する「環境視点」に該当する。すなわち、「環境視点」とは「自分自身がどのような環境に身を置けば、自分らしく、ありたい状態でいられるか」という視点であり、「選択したゼミへの適応」を考える際の必要条件であるという。このように考えると、ゼミに配属された後に、一般就職等への進路変更を決意した学生は、当該ゼミへの適応が危うくなる場合もあるものと思われる。

ここで、一般就職群の学生について見てみると、人気重視得点が、幼保群と小中群よりも有意に低かった。「人気重視」因子は、「ゼミの先輩の雰囲気が良いから」「上級生から勧められたから」「人気のあるゼミだから」といった項目から構成されている。この結果の解釈は難しいが、教員養成系学部のなかで一般就職を目指す学生にとって、自分の希望進路に適合したゼミを見つけることが容易ではないことを示唆するものかもしれない。ゼミに限らず、教員養成系学部において、一般就職を目指す学生の学びをいかに充実したものにするかは重要な課題の一つといえるだろう。

## (2) ゼミ配属のプロセスに対する意見・感想

次に、ゼミ配属のプロセスに対して、自由記述により意見・感想を求めたところ、Google Formsの利用に対しては何の不満の声もなく、「(ゼミ登録にあたって)途中経過の登録数がとても参考になった」など、好意的な意見が散見され、むしろ抽選もオンラインで実施してはどうかといった提案もあった。コロナ禍を経て、インターネットやパソコンといったデジタル機器の扱いに慣れ親しんだ学生らにとって、こうした事柄にGoogle Formsを利用することは当然のこととして受け止められているものと考えられる。

一方、抽選という手続きに対しては、いくつか不満が示された。そして、抽選の代わりに、志望理由書の提出を求める声や、全てGPA順で決めてほしいとの要望があった。こうした声はどう受け止めるべきであろうか。

まず、以前、当学部では、定員を超える応募があった場合、残席を全て抽選によって決定していた。しかし、学生の声に応える形で GPA の割合を徐々に増やしていき、GPA 半分、抽選半分という現在の形に落ち着いてきた経緯がある。これを全て GPA 順にすることが果たして学生の満足度に寄与することになるのか、今後も慎重な検討が必要である。

また、志望理由書の提出に関しても、どのような形で実施が可能か、詳細な検討を要する課題である。志望理由書を提出させるのであれば、教員間の合議でゼミ配属を決定するという手続きが加わることになるであろうし、その結果、「第一希望から落とされる」経験をする学生も出てくるはずである。

いずれにせよ、上記の自由記述による意見・感想は、209 名中 26 名（約 12%）という限られた人数による回答である。ゼミ配属のプロセスについては、その満足度等をたずねる項目を設けた調査を実施するなど、更なる検討が必要である。

卒業研究の指導の質を保障するためには、ゼミの定員を設定することは避けられない。したがって、ゼミ配属のあり方については今後も検討を重ねると同時に、ゼミ紹介の方法をより一層工夫することによって、学生の第一希望になり得るゼミの選択肢の幅を広げる努力も大切であることを最後に強調しておきたい。

## 引用文献

- (1) 石井良輔「ゼミ選択のあり方について」『愛知淑徳大学論集. ビジネス学部・ビジネス研究科篇』9, 2013, pp15-22.
- (2) 金子健治「ゼミ選択時における Google class room と Google form 活用の効果について」『武庫川女子大学情報教育研究センター紀要』27, 2020, pp1-5.
- (3) 柴原宜幸「大学教育における文科系専門ゼミに関する一考察：専門教育とキャリア教育との接点」『開智国際大学紀要』16, 2017, pp163-178.
- (4) 豊田義博「ゼミナール選択のメカニズムを解き明かす—5 つの学生タイプ, 4 つのゼミ選択視点」『Works Review』7, 2020, pp164-171.
- (5) 廣瀬直哉（企画）「第 11 分科会・学部ゼミナールの運営の課題」『第 18 回 FD フォーラム（大学コンソーシアム京都）』2013, pp435-464.
- (6) 伏木田稚子「学部ゼミナールにおける汎用的技能の習得に関する研究：探究と相互作用を基盤とする共同体的な学習環境」『東京大学博士論文』2015.
- (7) 堀江真由美「演習応募における学生の選択行動の分析」『広島経済大学経済研究論集』34, 4, 2013, pp125-132.