

## 指導教諭を中心に実施した授業力向上研修の課題

## An Issue of Improvement Teaching Ability Training Conducted Mainly by Leading Teacher

押田 貴久\* 日高 義浩\*\*  
OSHIDA Takahisa HIDAKA Yoshihiro

本論文では、2020（令和2）年度に授業力向上担当者会に参加した教員を対象に実施したアンケート調査と、これまでの研究成果である2019（令和元）年度の調査研究の結果を比較分析することで、同会における課題の更なる追究と、かつ指導教諭の位置づけについても追究することを目的とした。分析については、自由記述式の問では形態素解析および外部変数を用いた共起ネットワーク、選択肢による問では単純集計による方法を用いた。授業力向上担当者の在り方や改良点、要望などに関する分析結果からは、①学科単位で行ってほしいこと、②人選方法に要望があること、③研究授業と研修内容に要望があること、があげられた。特に要望等の分析結果からは、指導教諭単独でのOJTの難しさ、より良い研修会のためには指導教諭のみでなく、校長・教頭等管理職の協力も得なければならない課題提起であるといえる。

キーワード：指導教諭，授業力向上，教員育成

Key Word：leading teacher, improving teaching ability, teacher training

## 1. はじめに

著者は、これまで、指導教諭の配置状況とその制度に関する研究<sup>[1]</sup>、指導教諭を中心に教科「工業」（以下、工業科とする）に従事する教諭の授業力向上を目的とした研修会（以下、授業力向上担当者会とする）の現状と課題に関する調査研究を行ってきた<sup>[2]</sup>。その結果、前者の研究においては、①指導教諭とその役割を拡げたスーパーティーチャーの2階建ての仕組みとなっていること、②学校への配置数や専門教科、地域等に偏りもあるが年々配置数も増えていること、③指導教諭（スーパーティーチャーを含む）は日常的に校内外の教員への指導助言活動が可能で、かつ「授業公開」、「校内での研修会」、「学校外の取組（講師、模擬授業、研究授業）」など職務の1つとして取り組んでいること、を追究した。後者の調査研究では、①複数回指名されている担当者があり、このことに加え担当者の学科間に偏りがあること、②業務量が単に増加してそもそもの業務に支障があること、③指導教諭の模範授業を先に公開してほしいこと、④指導教諭の研修が設けられておらず、指導教諭自身の資質向上に関する研修会が実施されていないこと、などの課題と現状を追究してきた。

本論文では、2020（令和2）年度に授業力向上担当者会に参加した教員を対象に、先の現状と課題に関する調査研究と同じアンケート調査を実施した。今回の調査結果と2019（令和元）年度の調査研究の両者を比較、分析することで授業力向上担当者会における課題の更なる追究することを目的としている。それとともに、授業力向上担当者会における指導教諭の位置づけについて

も追究することがもう1つの目的である。

本論文と同様に指導教諭に関する先行研究には、大林による指導教諭の職務実態と研修ニーズに関する研究<sup>[3]</sup>、中島・川上らによる佐賀県の学校組織における「新たな職」である指導教諭の導入過程と運用上の課題に関する研究<sup>[4]</sup>、大本らによる学校組織の活性化をふまえた教員の職能成長における指導教諭の役割を追究した研究<sup>[5]</sup>、などを挙げることができる。本論文では、指導教諭を中心として実施している研修を取り上げ、かつその研修の課題と展望を追究していることが、それらの研究との相違点である。

## 2. 授業力向上担当者会の現状

### 2.1 工業科に従事する指導教諭

先の研究より、宮崎県では指導教諭とその役割を拡げたスーパーティーチャーの2階建ての仕組みとなっており、指導教諭は日常的に校内外の教員への指導助言活動が可能で、かつ「授業公開」、「学校外の取組（講師、模擬授業、研究授業）」などに取り組んでいることを報告してきた。2020（令和2）年度において、宮崎県全体で指導教諭103名のうち、県立学校に35人の指導教諭が任命されている。その状況を表1に示す。工業科の指導教諭は“機械系”と“電気・電子・情報系”<sup>[6]</sup>の2名である<sup>[7]</sup>。工業科の指導教諭らは、所属校における指導・助言や相談・支援、授業公開の他に、授業力向上担当者会の運営ならびに指導・助言者としての活動も行っている。

\* 兵庫教育大学大学院学校教育研究科教職実践高度化専攻教育政策リーダーコース 准教授

令和3年7月16日受理

\*\* 宮崎県立宮崎工業高等学校

表1 県立学校における指導教諭の教科別配置数

教科等	配置状況	教科等	配置状況
国語	4	芸術	3
地歴・公民	5	家庭	1
数学	4	工業	2
理科	5	商業	2
外国語	2	特別支援教育	7
保健体育	1		
		教科等	36
		人数	35

※指導教科等が複数の指導教諭がいるため、教科等数と人数が異なる  
出典：宮崎県教育委員会（2020）より筆者作成

## 2.2 授業力向上担当者会の現状と実施方法および研究主題

授業力向上担当者会は、2011（平成23）年度に、宮崎県教育委員会主催事業「宮崎授業力リーダー養成塾」（以下、実践塾とする）での取り組みにおいて生徒の学力向上に関する成果が認められたことから、主催を工業科の教頭会、運営を同科の指導教諭とし実践塾事業終了後の2012（平成24）年度から実施されている。

毎年度、県内7つの工業系の専門高校より各校1名～3名の工業科に従事する教諭が、授業力向上担当者として各高校の教頭先生より指名され、その教諭らが所属校において授業を公開する。

授業力向上担当者会では、工業科の指導教諭と授業力向上担当者に指名された教諭でその年度に取り組む「主体的・対話的で深い学び」の授業手法や、授業力向上担当者での意見交換などの研修を2回実施する。毎年度の第1回の授業力向上担当者会において、これらの研究主題を掲げ、第2回の同会において指導案や公開授業時に使用する教材などについての研修に取り組む。その

後、10～12月にかけて各工業高校で授業公開を実施する。そこでの授業は、その工業高校の教職員のみでなく、県内の工業科に従事する教職員から参観者を募り、多くの先生が参加することができる。公開後すぐに参観した先生らが授業について議論する。最後に、1月に取り組みのまとめとしての研修が実施され、また、授業力向上担当者は所属校において、研修内容についての伝達講習の役割も担っている。

これまでの研究主題は、「ICTを活用した授業」、「協働学習」、「言語活動を取り入れた授業」、「知識構成型ジグソー法による授業展開」、「到達目標を明示したルーブリック評価による授業実践」である。2019（令和元）年度より、それを「新学習指導要領下における授業とその評価に関する実践」としている。

2020（令和2）年度は、前年度の授業力向上担当者からの「1回目の会において、指導教諭の公開授業を実施してほしい」との要望より、指導教諭が「主体的・対話的で深い学び」に関する授業公開を取り入れたことが、これまでとは異なる展開になっている。また、新型コロナウイルス感染症対策として、例年10～12月に実施していた各学校での授業公開は、その学校に所属している教員のみが参加する形態と変更になった。

## 3. 授業力向上担当者会の課題

### 3.1 課題調査とその分析方法

本論文では、授業力向上担当者会の課題のさらなる追究のため、2019（令和元）年度の担当者へ実施したアンケート調査を、2020（令和2）年度に担当者となった教諭13名にも実施した。実施時期は、同年12月である。その調査項目を、図1に示す。今回の調査結果と前年度実施のアンケート調査結果を比較することで、本論文の目的である課題の追究を行う。宮崎県では2019（令和元）年度より、県立学校情報基盤整備事業において県立高校

Q1 授業力向上に参加してどうでしたか

- とても良かった  
 良かった  
 どちらでもない  
 悪かった  
 すごく悪かった

・上記の理由を教えてください

Q2 授業力向上に参加して、今後、授業にどのようなことを活かそうですか？

Q3 授業力向上に参加して、良かったことや参考になったことを教えてください。

Q4 授業力向上に参加しての反省点を教えてください。

Q5 また機会があれば、授業力向上担当者になりたいですか？

- 是非なりたい  
 なってもよい  
 どちらかといえば、なりたくない  
 なりたくない

Q6 今後の授業力向上担当者の在り方や改良点、要望などありましたら、教えてください。

図1 実施したアンケート

表2 2019, 2020 (令和元, 2) 年度のアンケート対象者の所属系

系	R01	R02
機械系	38.5%	23.1%
電気系	15.4%	23.1%
電子・情報系	23.1%	23.1%
建築・土木系	23.1%	15.4%
化学系	0.0%	15.4%
インテリア系	0.0%	0.0%

同士を接続したグループウェアが稼働している。そのグループウェアの機能の一部に、アンケート機能があるため、それを利用したオンライン上の調査である。アンケートの回収率は、実施した両年度とも100%であった。アンケート調査の対象教諭の系について表2に示す。

実施したアンケートにおいてQ1は、授業力向上に参加に関する間で選択肢による回答とその理由について自由記述式による必須回答とした。Q2は、この会での経験が今後どのように活かせるかの間で自由記述式による必須回答である。Q3では、授業力向上担当者に参加して良かった点や参考になった点について問い、Q4においては反省点を問い、両問とも必須の自由記述による回答を求めた。Q5では、授業力向上担当者に再度なりたいかを問い選択肢による必須回答、Q6が授業力向上担当者の在り方や改良点、要望などに関する間で、これらの間は自由記述式による必須回答とした。

アンケート調査の分析についてであるが、選択肢による回答に関しては単純集計による分析を、自由記述式による回答では分析者による都合のいい部分の抜粋や抜粋箇所への偏りなどの問題、客観性にかける点を排除したいとの考えから、形態素解析にて語句を抽出（以下、単語とする）し、その単語どうしのつながりの可視化を行った。その可視化には、共起ネットワークを用いた。共起ネットワークとは、文章上からその文章を特徴づける単語同士の共起関係をネットワーク図にするものである。その共起ネットワーク結果を解析することで、回答者の傾向を掴むことができる。形態素解析および共起ネットワーク作成ツールには、「茶筌」<sup>[8]</sup>ならびに「KH Coder」<sup>[9]</sup>を用いた。KH Coderに、茶筌が組み込まれている。なお、形態素解析および共起ネットワーク作成において、単語の統一<sup>[注1]</sup>後に分析した。

### 3.2 分析結果の考察

Q1は授業力向上に参加に関し、「とても良かった」、「良かった」、「どちらでもない」、「悪かった」、「すごく悪かった」の5件法による回答の間で、単純集計における分析結果を図2に示す。本図において、R02は2020（令和2）年度を、R01は2019（令和元）年度の回答であることを表している。両年度の回答において、有意差は認められなかった。しかしながら、①「良かった」と回答した担当者が減少したこと、②両年度とも「悪かった」、「すごく悪かった」と回答している担当者があることから、

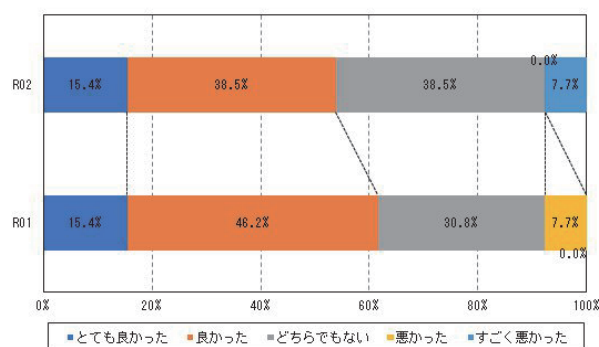


図2 Q1の分析結果

より良い研修を目指す必要があることが示された結果であると考えられる。

次に、前述の5件法の選択肢を選んだ理由について、自由記述式による回答を分析した結果を図3に示す。分析において、外部変数として2019（令和元）年度の調査結果をR01、2020（令和2）年度のそれをR02と設定し、分析を行った。本図において、単語を囲む○および文字の大きさがその出現頻度を、○同士が結ばれている線は単語同士のつながりを表している。両変数と単語のつながりから、①授業力向上担当者は、新【学習指導要領】における【授業】を【参観】したり、【指導案】を【作成】できたこと、を理由として挙げているのではないかと推測した。R01とR02から各々のつながりのある単語と比較することで、②2019（令和元）年度は【ループリック評価】、2020（令和2）年度は【研究授業】にその理由を挙げているのではないかと推測した。研修内容を確認したところ、両年度とも「新学習指導要領下における授業とその評価に関する実践」が研究主題ではあるが、2019（令和元）年度は学習指導要領と評価が中心であり、2020（令和2）年度は授業実践と評価が中心であったため、そのような理由であったといえる。

また、より良い授業力向上担当者の追跡を検討すると、「とても良かった」、「良かった」と回答する担当者が増えることがその1つであるとも考えられる。そこで、「悪かった」、「とても悪かった」を「悪い」の1つにまとめ、「どちらでもない」、「悪い」の2つの外部変数を設定後に、自由記述式による回答の再分析を行った。その結果を図4に示す。両変数につながる単語に注目すると、①授業力向上担当者は公開【授業】における【指導案】の【準備】に担当者における不満を感じていること、と推測できる。次に、変数「悪い」からつながっている単語に注目することで、②【ループリック】や【研修】、研究【授業】を【実施】することについて、【連絡】することに【負担】を感じていること、と推測した。実際の回答を調査したところ、「新学習指導要領に伴う指導案の書き方や授業の方法等、参考になることは多々あったが、この事業に伴う出張や負担である」や「漏れなく担任・部活をしています。多忙を極める中で研究授業の準備や指導案作成、校外へのお出張など、仕事が増える要素になっています」、「担当者になることで指導

案の書き方や授業の方法等、参考になることは多々あったが、研修への出張や授業の準備、授業参観等、かなりエネルギーを取られ、肝心の自分の生徒の授業がままならないのはどうかと思う」、「今後評価（ルーブリック）が一つの目的になっているのはできたのはよかったが、多くの他の先生方が研究授業（公開授業）を見に来られるということで、準備から実施まで通常の業務を抱えながら行うのは、結構なストレスになった」「出張時の自習措置、公開授業の時間割変更等周囲の職員の負担増などあり、分析結果と一致しているといえる。さらに回答結果を調査したところ、「この研修が今後充実した

ものになるには『授業力向上担当者となった年度は担任を外す』などの配慮を教頭会などで審議して欲しい」との記載もあり、より良い研修会にするためには、指導教諭のみでなく、校長・教頭等管理職の協力も得なければならない状況についても明確となった。

Q2の担当者会での経験が今後どのように活かせるかの問の自由記述式による回答を分析した結果を図5に示す。前問の分析同様、外部変数としてR01, R02を設定し分析を行った。R01, R02の両変数につながる単語に注目することで、①今後の【授業】において、【グループワーク】に活かされると【思っ（て）（う）】いること、

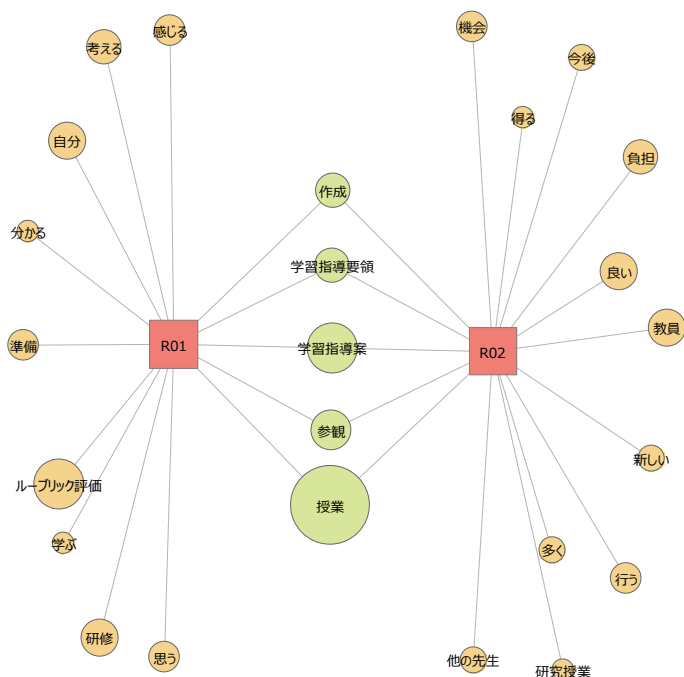


図3 Q1 自由記述式回答の分析結果

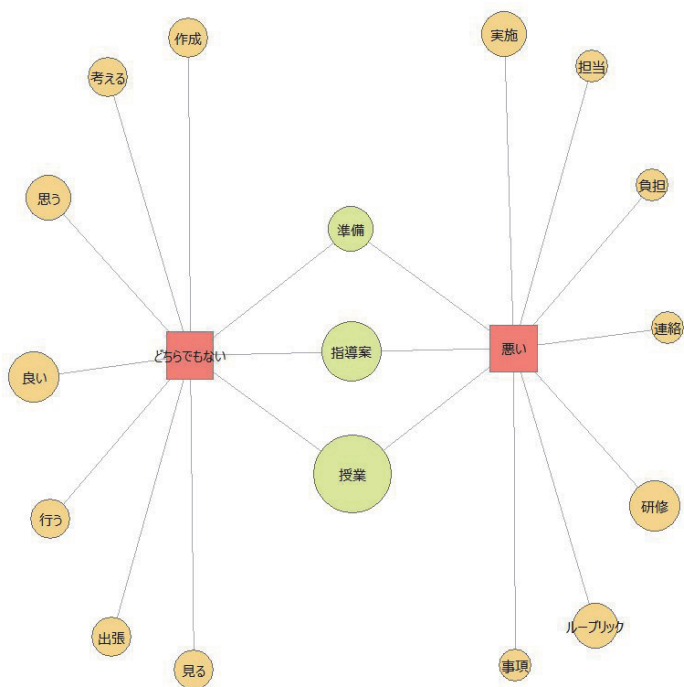


図4 Q1を2つの変数に分けた分析結果

といえる。また、両変数どうして接続はされていないが、【自己評価】と【ルーブリック評価】がつながっていることに注目することで、②今後【評価】の方法を活かすことができると【思っている】こと、と推測できる。

次に、Q3の授業力向上担当者会に参加して良かった点や参考になった点に関する分析結果について図6に示す。この分析においても、外部変数R01、R02を設定後に分析した。両変数につながっている単語に注目することで、①【今後】の【学習指導要領】のことや【学習評価】・

【授業】について【知る】ことができたこと、が授業力向上担当者会での利点であるといえる。実際の回答を調査すると、「これからの授業評価の仕方、学習指導要領のことなどについても知る事ができたのでよかった」、「授業運営の考え方、学習評価の方法を考える機会になった」や「担当になられている先生方の指導案を拝見でき、今後の参考になった」との記載があり、分析結果と一致しているといえる。さらに、変数R02につながっている単語である【集計】、【方法】など、前述の問1、問2では出現していないものがある。このことについて

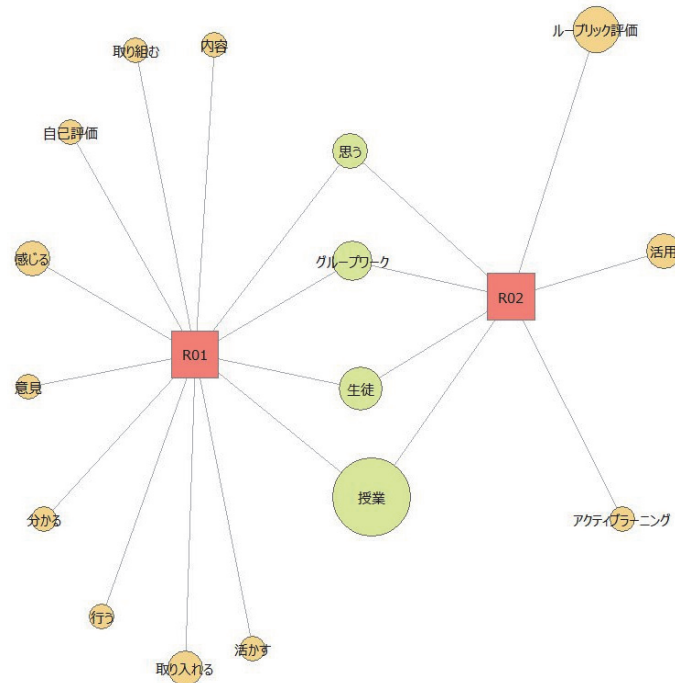


図5 Q2の分析結果

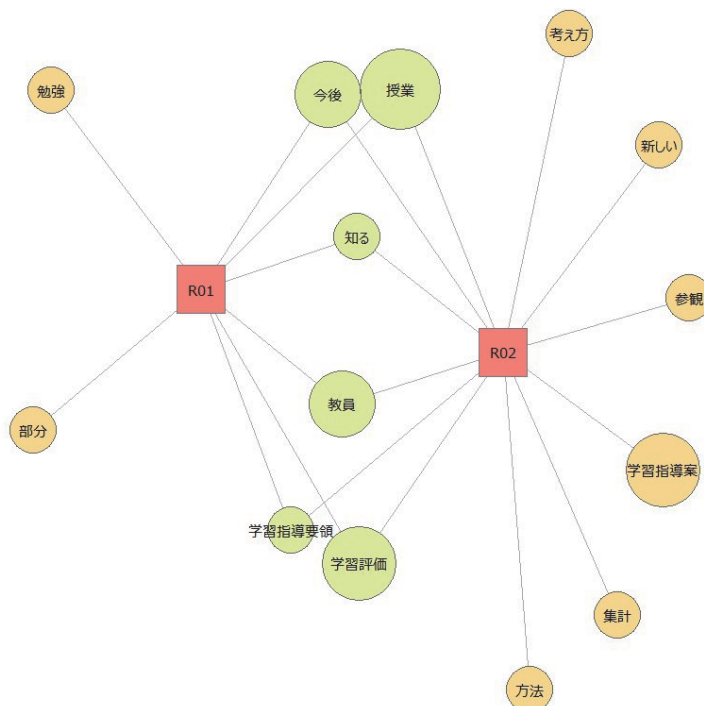


図6 Q3の分析結果

調査したところ、「タブレットを活用して、リアルタイムで評価の集計や集約ができていること」、「ICT 機器を使うと集計が速く、授業と評価が一体化している」、「ジグソー法や評価の方法」、「Zoom の使用方法が理解できた」などの記載があった。今年度は、前述したよう指導教諭が「主体的・対話的で深い学び」に関する授業公開で、知識構成型ジグソー法やグループワークを取り入れた授業展開や、ICT 機器を用いた授業評価を実施している。そのことが、【集計】、【方法】の両単語が出現した理由である。これまでの分析結果と同様に、実際の回答を分析したところ、「授業のやり方の振り返り、時には一方通行、時にはグループ学習、時には ICT 活用といった授業展開に活かせる」、「すべての授業に対して活かせるかは難しいが、座学分野でも板書形式の授業だけでなく、ICT を利用した授業、グループワークを活かして授業を進められたらと思います」や「アクティブラーニングの活用、導入時のアンケートやルーブリック評価、ICT を活用しながら取り入れていくこと」などの記載があり、推測した結果と一致していることが認められた。このことに加え、R02 とつながっている単語で【参観】に注目して、回答結果を確認したところ、「コロナ下で今回はできなかったが、多くの先生に参観してもらいたかった」や「参観後に授業に対し、意見をいただきましたかった」など、授業を実際にみてもらいたいとの意見があった。しかしながら、前述の Q1 の自由記述式の回答では参観されることにストレスを感じている教員や、これまでの分析結果より「参観されたくない」との先生もいる<sup>[10]</sup> ことも確かである。この相反する結果の対応についても検討する必要も提示された結果である。

反省点を問うた Q4 の分析結果を図 7 に示す。ここでも、外部変数 R01, R02 を設定して分析を行った。両変数からつながる単語に注目することで、①【研究授業】

に反省していること、と推測した。この結果についても、実際の回答結果と照合したところ、「研究授業後の授業が、単発になっていている点が反省点であり、今後の課題であると感じた」や「ジグソー法やアクティブ・ラーニングをあまり理解していない中で、研究授業を行ったので、あまり上手くいかなかった。ふだんから少しでも授業で取り入れていたら、もっと納得できたと思う」、「授業力向上以外の校務が忙しすぎて準備が整わない中で研究授業をしなければいけない」、「公開授業に対する授業準備を同僚と共有しながら行うべきだった」との記載があり、推測した結果と一致しているといえる。

授業力向上担当者に再度なりたいかについて、「是非なりたい」、「なってもよい」、「どちらかといえばなりたくない」、「なりたくない」の選択肢より必須回答とした Q6 の単純集計における分析結果について、図 8 に示す。両年度の回答において、有意差は認められなかった。ただ、2020（令和 2）年度において、①「なりたくない」と回答した担当者が減少し、「どちらかといえばなりたくない」が増加していること、が示されている。しかしながら、両回答を選択した比率自体は減少しているが、この回答を選ぶ担当者をさらに減少させていくことがより良い研修会とするための課題であるといえる。

最後に、授業力向上担当者の在り方や改良点、要望などに関する問である Q6 の分析結果について、図 9 に示す。これまで同様、外部変数 R01, R02 を設定し分析を行った。分析の結果、【授業力向上担当者】になることで、【教員】として【授業力向上】になると【思う】と感じているといえる。さらに、両変数につながっている単語に注目すると、①【学科】単位で【行って（行う）】ほしいこと、②【人選方法】に要望があること、③【研究授業】と【研修】内容に要望があること、が推測できる。

実際の回答においても、「担当者がやってみたい授業

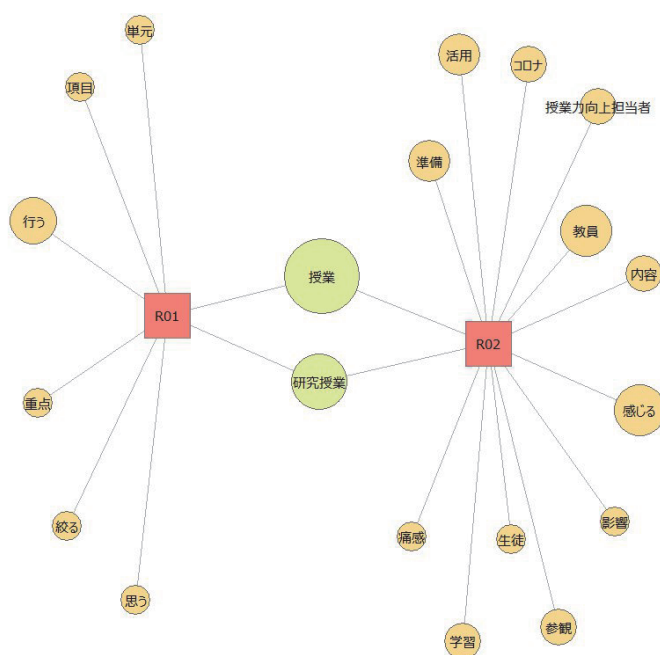


図 7 Q4 の分析結果

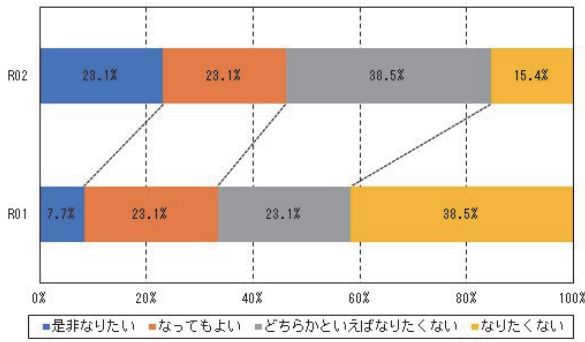


図8 Q5の分析結果

形態（例えば、ICT活用の授業、学び合いを促進した授業、基礎・基本の定着のための授業など）で行ってはどうか」、「授業力向上担当者になった先生方への校務での配慮がほしい（多忙感の方が大きい）」、「授業力向上担当者になった場合、授業者に負担にならないような例えば、学習指導案をなくすと言った思い切った考えが必要だと思う」、「ベテランの先生より年齢が低く経験が浅い先生が担当になっている事が多い」、「現在学校から選出しているが、教頭会からではなく工業部会から指名し複数回指名されないようにしてほしい」、「今回、2回目の参加になります。担当者や研究授業を行う先生方は各校で同じ方が複数回されているように感じる」、「担当者の決定方法を明確にしていきたい。数回目の担当の方もいるように思われる」、「担当者にならないと授業力向上に取り組まないのが現状ではないかと思う（やっている人はやっている）。色々な先生が参加してほしい」、などの記載があり、分析結果と一致しているといえる。さらに、「授業力向上担当者が研究授業をする前に、授業に関する研修を何度か入れることができれば、担当者

たちの授業力が向上すると思う」との要望もあり、授業力向上担当者会の実施回数やその中身についての検討事項も明確となった。

#### 4. おわりに

本論文では、2020（令和2）年度に同会に参加した教員を対象に実施したアンケート調査と、これまでの研究成果である2019（令和元）年度の調査研究の結果を比較分析することで、授業力向上担当者会における課題の更なる追究と、かつ指導教諭の位置づけについても追究することを目的とした。分析については、自由記述式の間では形態素解析および外部変数を用いた共起ネットワーク、選択肢による間では単純集計による方法を用いた。分析の結果、以下の点についての追究に至った。

授業力向上に参加（Q1）に関する分析結果から、①授業力向上担当者は公開授業における指導案の準備に担当者会における不満を感じていること、②ルーブリックや研修、研究授業を実施することについて、連絡することを負担に感じていること、が明らかになった。今後、担当者会として、これらの改善および検討が必要である。

担当者会での経験（Q2）に関する分析結果より、「今後の授業において、グループワーク等の授業手法、学習評価方法が活かせること」との評価がみられた。また、授業力向上担当者会に参加して良かった点や参考になった点（Q3）に関する分析結果からは、「今後の高等学校学習指導要領のことや学習評価・授業について知ることができた」との指摘がある。一方で、「自分（担当者）自身の授業を参観してもらえなかった点について、不満がある担当者があること」も明らかになった。なお、参観されることにストレスを感じている担当者もいる

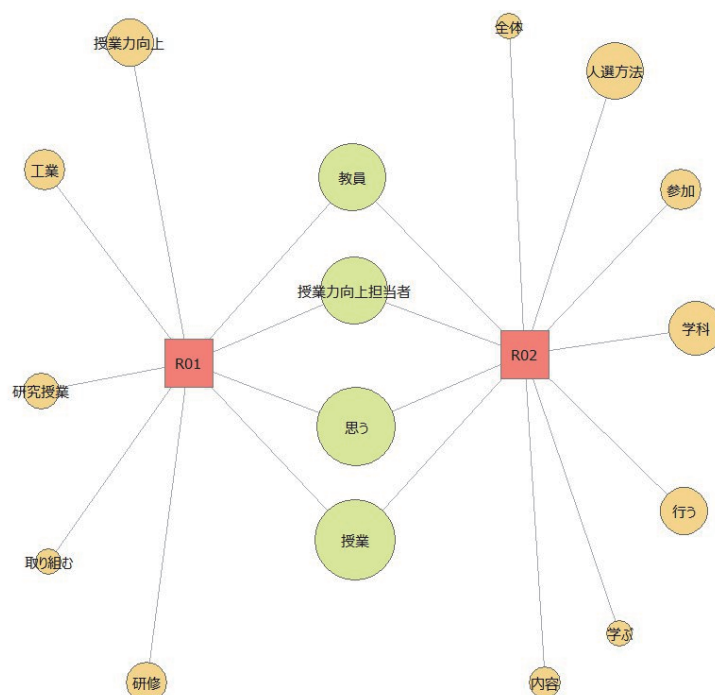


図9 Q6の分析結果

ことから、この相反する部分をどのようにすればよいか問題点の発見にも至った。

授業力向上担当者としての反省点 (Q4) に関する分析結果より、担当者として研究授業に取り組むことを通じて、「研究授業に反省していること」がうかがえた。指導教諭として、研究授業への取り組み方などの研究や支援も必要となる。

授業力向上担当者に再度なりたいか (Q5) について分析結果から、「なりたい」「なっていない」と回答する担当者が15%増え、46.6%となったものの、「どちらかといえばなりたくない」「なりたくない」と回答した担当者が半数以上であることから、さらにより良い研修会とするための工夫が必要である。

そして、授業力向上担当者の在り方や改良点、要望など (Q6) に関する分析結果からは、①学科単位で行ってほしいこと、②人選方法に要望があること、③研究授業と研修内容に要望があること、があげられた。特に要望等の分析結果からは、指導教諭単独でのOJTの難しさ、より良い研修会のためには指導教諭のみでなく、校長・教頭等管理職の協力も得なければならない課題提起であるといえる。これは押田 (2021) が実施した宮崎県の指導教諭に対する質問紙調査でも指摘されている<sup>[11]</sup>。

今後の課題として、今回の分析結果を踏まえながら、指導教諭を中心とした授業力向上担当者会のあり方と指導教諭の位置づけを引き続き、実践研究を通じて検討していきたい。

#### <注>

[注1] 形態素解析による単語の抽出において、類似の語句を付表1に示したように統一を行い、その後、KH Coderを用いて単語同士のつながりの可視化をした。

#### <参考文献>

- [1] 押田貴久 (2019) 「指導教諭の配置と職務」『兵庫教育大学研究紀要』, Vol.54, pp.187-192
- [2] 押田貴久・日高義浩・釘崎隆史 (2020) 「指導教諭を中心に実施した授業力向上研修の現状と課題」, 『兵庫教育大学学校教育学研究』, Vol.33, pp.37-45
- [3] 大林正史 (2019) 「指導教諭の職務実態と研修ニーズに関する研究 - A県における指導教諭と校長に対する質問紙調査の分析を通して-」, 『鳴門教育大学学校教育研究紀要』, Vol.33, pp.111-119
- [4] 中島秀明・川上泰彦 (2014) 「佐賀県の学校組織における「新しい職」の設置と運用: 検討・導入過程と運用上の課題を中心に」, 『佐賀大学教育実践研究』, Vol.31, pp.23-30
- [5] 大本良子・山崎清男 (2019) 「学校組織活性化と教師の職能成長におけるミドルリーダーの役割」, 『大分大学高等教育開発センター紀要』, Vol.11, pp.29-40
- [6] 宮崎県産業教育審議会 (2019) 「これからの本県産業教育の在り方について (答申)」, pp.3-4
- [7] 宮崎県教育委員会 (2020) 「令和2年度指導教諭 (スーパーティーチャーを含む) の配置状況」
- [8] 茶筌 URL <http://chasen-legacy.osdn.jp/> (最終アクセス 2021/2/1)
- [9] KH Coder URL <https://kxcoder.net/> (最終アクセス 2021/2/1)
- [10] 上掲 [2]
- [11] 押田貴久 (2021) 「宮崎県における指導教諭の職務実態と課題 - 指導教諭への質問紙調査をもとに -」, 『九州教育経営学会紀要』 第27号, pp.57-66

付表1 統一した単語

統一後の単語	抽出された語句
教員	職員, 先生, 教師, 講師, 再任用, 実習教師, 実習助手, 実習教諭
研究授業	授業公開, 公開授業
授業力向上担当者	担当, 担当者, 担当者, 授業力向上担当, 授業者
授業力向上	授業力の向上, 向上
アクティブラーニング	アクティブ・ラーニング, 主体的・対話的で深い学び
学習指導案	指導案, 学習案
グループワーク	班活動, グループによる活動
ルーブリック評価	ルーブリック, 授業評価
人選方法	担当者の確定方法, 担当者の決定方法, 担当者の選定方法, 担当者の決め方, 担当になっている先生, 数回目の担当, 決め方を明確, 担当者の指名, 担当者の選出