

背景

京都大学学術研究展開センター（KURA）では、多様なスキル・経験を持った人材を組織で効果的に活用するために、リサーチ・アドミニストレーションについての知識・スキルを獲得するための独自のURA育成カリキュラムを実施している。これに On the Job Training (OJT) を掛け合わせ京都大学URA育成プログラムとして、イノベーションや総合知の創出にチームで取り組み、成果をあげるURA育成を目指し実施している（図1）。本カリキュラムでは、URAスキル認定制度のFundamentalレベル研修・Coreレベル研修も活用しながら、カリキュラムを組み立てているが、知識・スキルの獲得が中心となっている。今回、本カリキュラム（レベル1）でカバーされていなかったマインドセットに関して、ワークショップ型のコンパス研修を開発した。コンパス研修の企画・実施のプロセスとその効果について紹介する。

研修の企画・実施プロセス

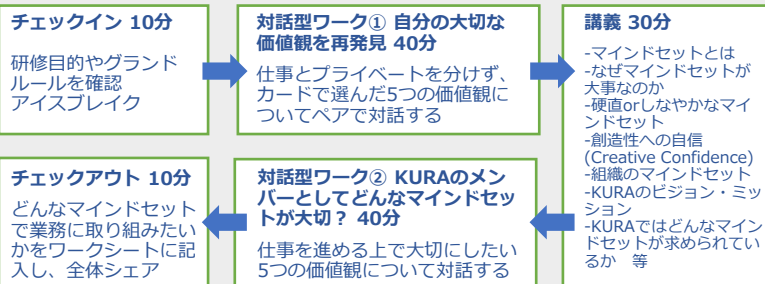
KURAでは毎年数名～10名程度の新任URAが着任するが、各人が様々なバックグラウンドを有している。一般的に中途採用人材は1年以内に3つの壁（会社文化/職場風土・仕事・キャリア/成長）に直面する¹とも言われており、KURAでも新任URAに対するマインドセット醸成の機会創出が求められていた。そこで、新任URAの課題を踏まえた上で研修のゴールを設定し、講義と対話型ワークを組み合わせたコンパス研修を企画した。講義はレベル2におけるマインドセットの研修を一部抽出した。対話型ワークにはカラバリューカード²を活用し、講義を挟む形で2つの対話ワークを設定した。講義と対話型ワークとの接続を意識しながら、研修の流れを組み立て、トライアル試行をURA 4名で実施した。実施直後の参加者アンケートと観察者からのフィードバック、実施3ヶ月後の参加者からのフィードバック（対面）を実施した。改善点を洗い出し、対話型ワークと講義の見直しを行った上で本試行を実施した。

¹リクルートマネジメントソリューションズ コラム <https://www.recruit-ms.co.jp/issue/column/>

研修の概要

以下のように目的を設定し、全体デザインを行った。対話型ワークには認知行動療法をベースに[誰でも簡単に使える価値観カードゲーム]としてデザインされたカラバリューカード²を活用した（図2）。

目的：KURAのURAとしてのマインドセットを学び、カードを使ったワークを通じて、自分のモチベーションの源泉を言語化する。さらにリフレクションやアンラーニングを意識しながら、URAとしてどのような方向性（コンパス）を持って進んでいきたいのかを考える。
対象：新たにKURAに着任したURAとKURAで数年働いているURAの双方
時間：2時間半（講義と対話型ワークの組み合わせ）



² https://color-variation.com/value_card/value_card.html

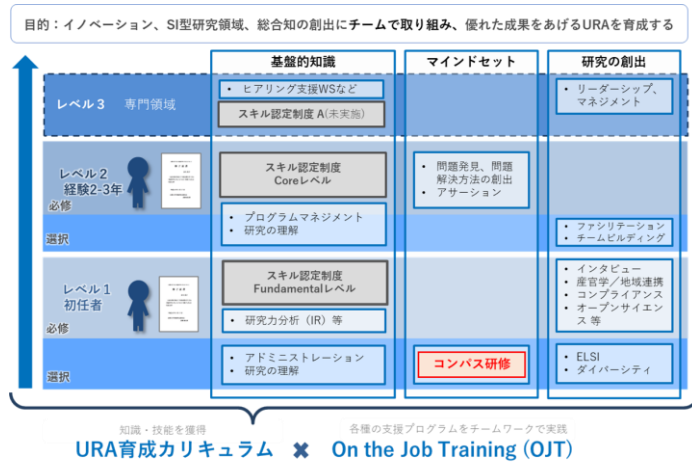


図1：京都大学URA育成プログラム カリキュラムマップ



図2：コンパス研修 対話型ワークイメージ

研修の効果・今後の課題

既存の研修では知識・スキルが、目標設定・評価プロセスでは成果・コンピテンシーがカバーされているが、今回開発したコンパス研修では図3で示す価値観・モチベーションに着目して全体デザインを行った。それは水面下にある価値観や自己概念の再認識が、中長期的な成果創出や高いパフォーマンスの発揮に繋がると捉えたからである。

トライアルを含め2回を実施し、計10名のURAが受講した。実施後のアンケートでは、非常に満足（7割）と高い評価を得ることができた。各URAが「どんなマインドセット（想い・価値観を持って）でKURAの業務に取り組みたいか」「KURAでどんなことをしてみたいか」を言語化し、参加者で共有することができた。以下が感想の一部である。

- ・自分が大切にしている価値観について気付くことができただけでなく、一緒に働いているURAがどのような価値観を持って働いているのか知ることができた。
- ・あらためて自分の価値観、何をしたいかを見直す機会になり有意義だった。

また既にKURAで数年働いているURAとも対話をする中で、マインドセットに対して双方に気づきや相乗効果を得られる可能性が示された。前述の3つの壁を乗り越えるためにも、新任URAが着任後半年程度で受講できるよう、今後年に1～2回実施する必要がある。実施後のフィードバックの機会を設け、コンパス研修の中長期的な効果を検証していきたい。

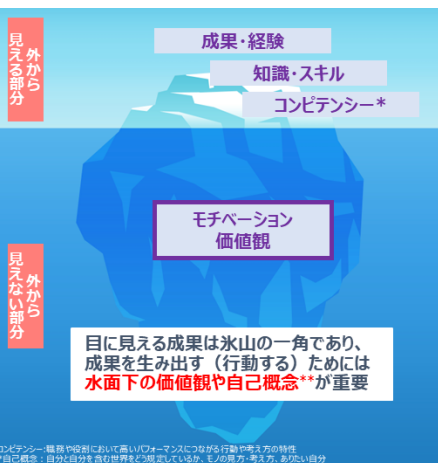


図3：本研修で着目した価値観・モチベーションの位置付け