

若手研究者から見た「評価」

愛媛大学プロテオサイエンスセンター

酒井 大史

2024年12月16日

フォーラム「若手研究者の育成に資する評価は、どうあるべきか考える」

広島大学学士会館レセプションホール

1. 自己紹介
2. HIRAKU-Globalのperformance reviewの進め方についての意見
3. 愛媛大学の教員個人評価についての意見
4. これまでの経験をふまえた意見

1. 自己紹介

2. HIRAKU-Globalのperformance reviewの進め方についての意見

3. 愛媛大学の教員個人評価についての意見

4. これまでの経験をふまえた意見

2002

 麻布大学 (獣医師)
AZABU UNIVERSITY

2008

 京都大学 (博士号)
KYOTO UNIVERSITY

2013

 (ポスドク)
Institut Pasteur

2018

 愛媛大学 (助教)
EHIME UNIVERSITY

現在



- Institut Pasteurのポスターに選ばれる

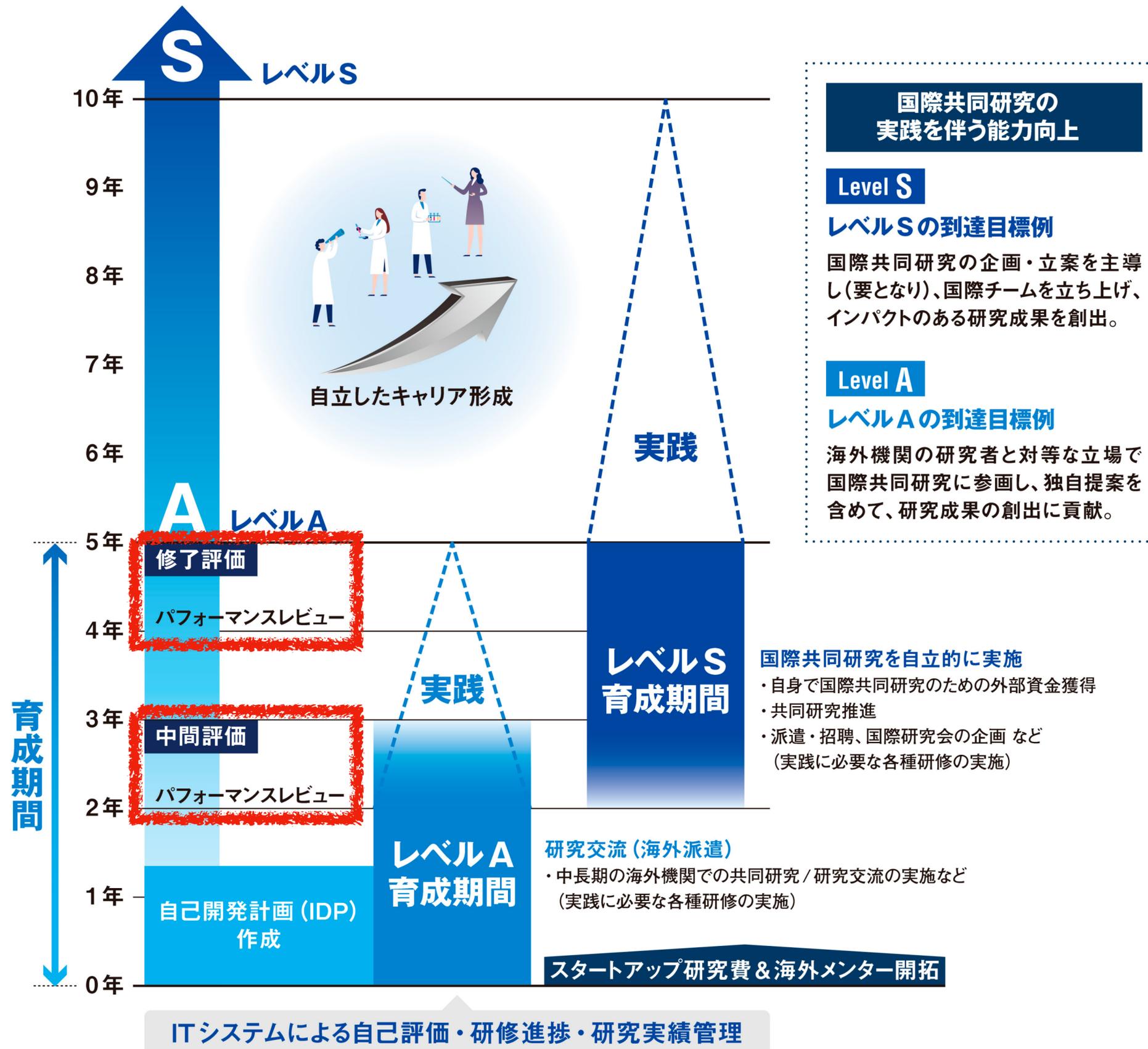
- 世界で活躍できる研究者戦略育成事業(HIRAKU-Global)
愛媛大学の第一期生選抜メンバー (2020年)

1. 自己紹介

2. HIRAKU-Globalのperformance reviewの進め方についての意見

3. 愛媛大学の教員個人評価についての意見

4. これまでの経験をふまえた意見



HIRAKU-Globalのperformance reviewのreview



- 内部的な数値（計算方法）が公開。
- 自身の振り返りになる。



- どのような項目で評価されるのか、プログラム開始時点では不明。
- 低評価の場合に、心理的影響が強い。

1. 自己紹介

2. HIRAKU-Globalのperformance reviewの進め方についての意見

3. 愛媛大学の教員個人評価についての意見

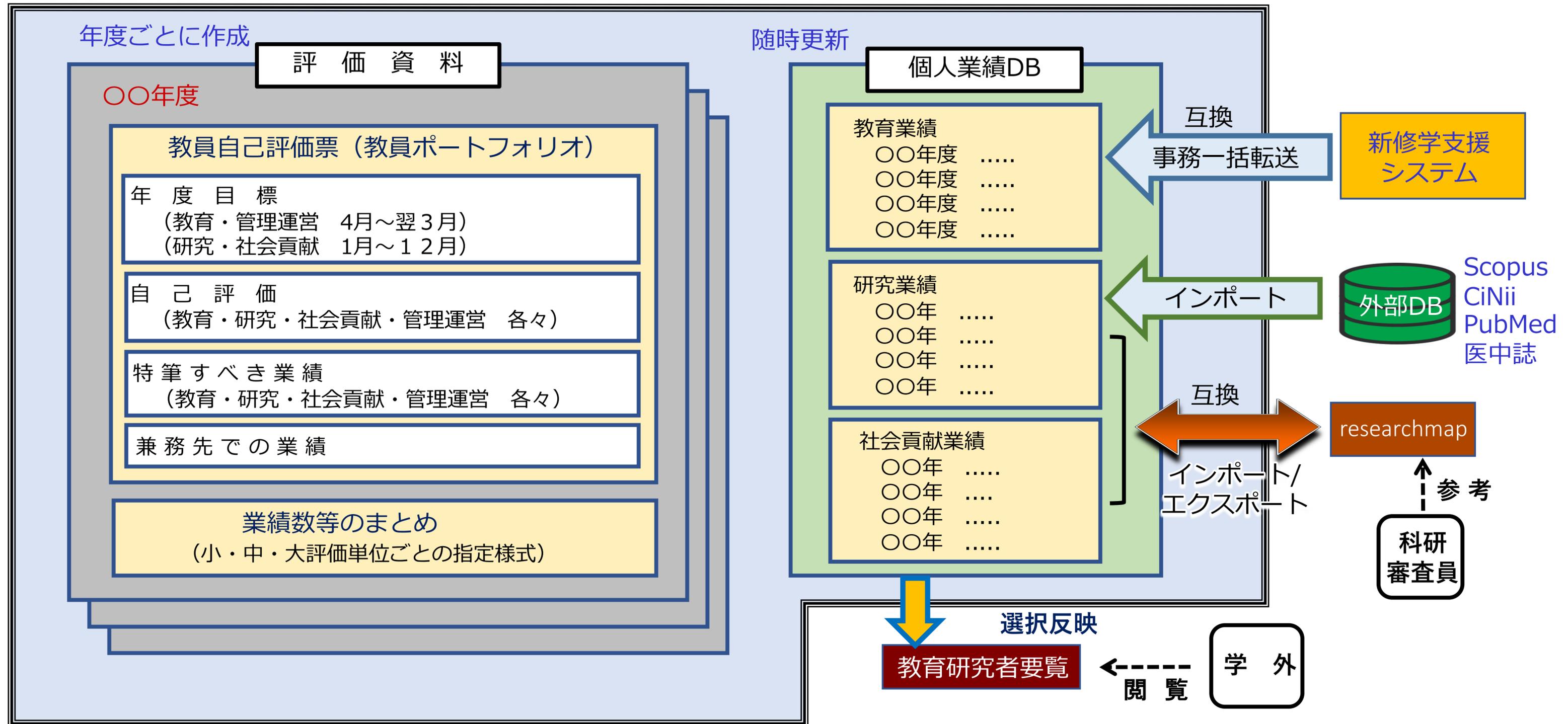
4. これまでの経験をふまえた意見

愛媛大学教員業績評価実施要項 (令和2年4月1日施行)

はじめに

本学では、教員的能力や成果が厳格かつ公正に評価され、かつその評価結果が適切に処遇等に反映されることを目的として、令和2年度より新たな教員業績評価を実施することとした。なお、本評価の実施に当たっては、愛媛大学教員業績評価システム(E-PAS)を設置し、教員の業績を全学的に一元管理する。

教員業績評価システム【E-PAS】データ構造



愛媛大学の教員個人評価の個人的評価



評価項目が明確。

給与に反映される。



内部的な数値が非公開。

給与に反映される。

1. 自己紹介

2. HIRAKU-Globalのperformance reviewの進め方についての意見

3. 愛媛大学の教員個人評価についての意見

4. これまでの経験をふまえた意見

評価の影響 (n = 1)



定期的な振り返りになる。

モチベーションを上げる。



現実を直視しなければならない。

モチベーションを下げる。

評価の評価をお願いします！

($n = 1$ ではない、社会科学解析が必須)