



Hur visar du din pedagogiska skicklighet?

Eric Borgström & Anna Hellertz

Vilka vi tänkte att ni skulle vara



Kännedom

Intresserad

Tänker
köpa

KÖP

(Rosén 2012 s.90)

Snedtänkt?



”

Pedagogisk skicklighet visar man inte
i ett dokument

Som att det räcker att skriva bra för
att vara en bra lärare

Ett pedagogiskt förhållningssätt
handlar bara om fina ord

Den skickligaste forskaren är den
skickligaste läraren

CV:t räcker, där visas min kompetens

Urvalsmetoders skärpa

Prediktionsförmåga (0= ingen, 1.0= max)

Arbetsprover _____ .54

Strukturerade intervjuer _____ .51

Kollegiala värderingar _____ .49

Färdighetstest _____ .41

Ostrukturerade intervjuer _____ .38

Referenser _____ .26

Antal år i yrket _____ .18

Antal utbildningsår _____ .10

The Validity and Utility of Selection Methods in Personnel Psychology: Practical and Theoretical Implications of 85 Years of Research Findings

Frank L. Schmidt
University of Iowa

John E. Hunter
Michigan State University

This article summarizes the practical and theoretical implications of 85 years of research in personnel selection. On the basis of meta-analytic findings, this article presents the validity of 19 selection procedures for predicting job performance and training performance and the validity of paired combinations of general mental ability (GMA) and the 18 other selection procedures. Overall, the 3 combinations with the highest multivariate validity and utility for job performance were GMA plus a work sample test (mean validity of .63), GMA plus an integrity test (mean validity of .65), and GMA plus a structured interview (mean validity of .63). A further advantage of the latter 2 combinations is that they can be used for both entry level selection and selection of experienced employees. The practical utility implications of these summary findings are substantial. The implications of these research findings for the development of theories of job performance are discussed.

From the point of view of practical value, the most important property of a personnel assessment method is predictive validity: the ability to predict future job performance, job-related learning (such as amount of learning in training and development programs), and other criteria. The predictive validity coefficient is directly proportional to the practical economic value (utility) of the assessment method (Brogden, 1949; Schmidt, Hunter, McKenzie, & Muldrow, 1979). Use of hiring methods with increased predictive validity leads to substantial increases in employee performance as measured in percentage increases in output, increased monetary value of output, and increased learning of job-related skills (Hunter, Schmidt, & Judiesch, 1990). Today, the validity of different personnel measures can be determined with the aid of 85 years of research. The most well-known conclusion from this research is that for hiring employees without previous experience in the job the most valid predictor of future performance and learning is general mental ability (GMA), i.e., intelligence or general cognitive ability (Hunter & Hunter, 1984; Ree & Earles, 1992). GMA can be measured using commercially available tests. However, many other measures can also contribute to the overall validity of the selection process. These include, for example, measures of

conscientiousness and personal integrity, structured employment interviews, and (for experienced workers) job knowledge and work sample tests.

On the basis of meta-analytic findings, this article examines and summarizes what 85 years of research in personnel psychology has revealed about the validity of measures of 19 different selection methods that can be used in making decisions about hiring, training, and developmental assignments. In this sense, this article is an expansion and updating of Hunter and Hunter (1984). In addition, this article examines how well certain combinations of these methods work. These 19 procedures do not all work equally well; the research evidence indicates that some work very well and some work very poorly. Measures of GMA work very well, for example, and graphology does not work at all. The cumulative findings show that the research knowledge now available makes it possible for employers today to substantially increase the productivity, output, and learning ability of their workforces by using procedures that work well and by avoiding those that do not. Finally, we look at the implications of these research findings for the development of theories of job performance.

Determinants of Practical Value (Utility)
of Selection Methods

Urvalsmetoders skärpa

Prediktionsförmåga (0= ingen, 1.0= max)

Arbetsprover54

Strukturerade intervjuer51

Kollegiala värderingar49

Färdighetstest41

Ostrukturerade intervjuer38

Referenser26

Antal år i yrket18

Antal utbildningsår10

The Validity and Utility of Selection Methods in Personnel Psychology: Practical and Theoretical Implications of 85 Years of Research Findings

Frank L. Schmidt
University of Iowa

John E. Hunter
Michigan State University

This article summarizes the practical and theoretical implications of 85 years of research in personnel selection. On the basis of meta-analytic findings, this article presents the validity of 19 selection procedures for predicting job performance and training performance and the validity of paired combinations of general mental ability (GMA) and the 18 other selection procedures. Overall, the 3 combinations with the highest multivariate validity and utility for job performance were GMA plus a work sample test (mean validity of .63), GMA plus an integrity test (mean validity of .65), and GMA plus a structured interview (mean validity of .63). A further advantage of the latter 2 combinations is that they can be used for both entry level selection and selection of experienced employees. The practical utility implications of these summary findings are substantial. The implications of these research findings for the development of theories of job performance are discussed.

From the point of view of practical value, the most important property of a personnel assessment method is predictive validity: the ability to predict future job performance, job-related learning (such as amount of learning in training and development programs), and other criteria. The predictive validity coefficient is directly proportional to the practical economic value (utility) of the assessment method (Brogden, 1949; Schmidt, Hunter, McKenzie, & Muldrow, 1979). Use of hiring methods with increased predictive validity leads to substantial increases in employee performance as measured in percentage increases in output, increased monetary value of output, and increased learning of job-related skills (Hunter, Schmidt, & Judiesch, 1990). Today, the validity of different personnel measures can be determined with the aid of 85 years of research. The most well-known conclusion from this research is that for hiring employees without previous experience in the job the most valid predictor of future performance and learning is general mental ability (GMA), i.e., intelligence or general cognitive ability; (Schmidt & Hunter, 1984; Ree & Earles, 1992). GMA can be measured using commercially available tests. However, many other measures can also contribute to the overall validity of the selection process. These include, for example, measures of

conscientiousness and personal integrity, structured employment interviews, and (for experienced workers) job knowledge and work sample tests.

On the basis of meta-analytic findings, this article examines and summarizes what 85 years of research in personnel psychology has revealed about the validity of measures of 19 different selection methods that can be used in making decisions about hiring, training, and developmental assignments. In this sense, this article is an expansion and updating of Hunter and Hunter (1984). In addition, this article examines how well certain combinations of these methods work. These 19 procedures do not all work equally well; the research evidence indicates that some work very well and some work very poorly. Measures of GMA work very well, for example, and graphology does not work at all. The cumulative findings show that the research knowledge now available makes it possible for employers today to substantially increase the productivity, output, and learning ability of their workforces by using procedures that work well and by avoiding those that do not. Finally, we look at the implications of these research findings for the development of theories of job performance.

Determinants of Practical Value (Utility)
of Selection Methods

Incitament för att ansöka?

- Blir en resurs för ämne/institutioner med förväntan om att bidra i det pedagogiska arbetet på olika nivåer
- Inbjuden att delta i olika pedagogiska sammanhang (HPC:s månadsmöte)
- Ansökansproceduren är kompetensutvecklande i sig – en (bitvis) lustfylld självreflektion
- Kvitto på den egna arbetsinsatsens kvalitet
- Lönepåslag
 - 1300kr/mån meriterad
 - 1300kr/mån excellent

Upplägg workshopen 14.30-16.00



- Genomgång - proceduren rent praktiskt
- Övningar
 - självavstämning mot grundkrav
 - påbörja tankearbetet

Krav för att ansöka: Meriterad lärare

- Tillsvidareanställd
- Inom högre utbildning,
 - minst 5 års undervisning
 - minst 3000 klocktimmar
- Bred undervisningserfarenhet
- Tio veckors högskolepedagogisk utbildning
- Styrkt ansökan enhetschef och prefekt



Tillsvidareanställning

vid Örebro universitet

KRAV/PROCESS MERITERAD LÄRARE

5

5 års undervisning

Minst 5 års undervisning inom
högre utbildning



3000 klocktimmar

Minst 3000 klocktimmar inom
högre utbildning



Bred undervisnings- erfarenhet

Bör innefatta olika typer av
läraaktiviteter och
examinationsformer.



Skicka in ansökan

Tre delar med bilagor och
pedagogisk meritförteckning



Tillstyrkan EC och prefekt

Tillstyrkan ska vara av ec och
prefekt gemensamt



Behörighetsgivande utbildning

Tio veckors
behörighetsgivande
högskolepedagogisk
utbildning eller motsvarande.

Antagen som meriterad lärare

Lönepåslag, inbjudan att delta i HPCs
månadsmöten



Hur räknar jag ut undervisningstimmar?

- Undervisning
 - föreläsningar, seminarier, laborationer, handledning OCH
 - tjänsteplanens planeringstid, bedömning och kursansvar, osv
 - Samtliga nivåer
- Skatta baserat på årsarbetstid och hur din tjänst sett ut
 - Årsarbetstid beror på ålder (1700-1756h)
 - Undervisning
 - $70\% = 1190\text{h} - 1229$
 - Per termin 595-614h

Övning 1:



Uppfyller du de fem grundkraven för att ansöka?

ANSÖKAN MERITERAD LÄRARE- TRE KRITERIUM och..



Pedagogiskt förhållningssätt

Din undervisning, dina pedagogiska utgångspunkter och hur du förhåller dig till orus pedagogiska grundsyn och vision för utbildning



Undervisnings-skicklighet

Hur du omsätter ditt pedagogiska förhållningssätt i läraaktiviteter och examinationer och hur du stödjer studenters lärande och anpassar undervisningen efter olika förutsättningar och vad resultatet blir



Pedagogisk reflektionsförmåga

Hur du systematiskt reflekterar över din undervisning och dina studenters lärande och relaterar den till högkolepedagogisk eller ämnesdidaktisk forskning samt utvecklar den utifrån reflektionen



Pedagogisk meritförteckning

Ej underlag för bedömning, men hjälper sakkunnig att orientera sig. Fokus på undervisnings-erfarenhet och pedagogiska meriter.

Våra utbildningar är attraktiva val för såväl nationella som internationella studenter. Med de professionsinriktade utbildningsprogrammen som stabil kärna, är universitetet en plats för bildning, vidareutbildning och livslångt lärande. Forskningsförankring och globala perspektiv är en naturlig del av all utbildning. Genom högskolepedagogisk utveckling och utbildningspedagogisk framkant skapar vi förutsättningar för studentens aktiva lärande.

Forskarutbildningen erbjuder såväl akademisk bredd som fördjupning och möjliggör samverkan. Våra doktorander ska utveckla självständighet som framtida forskare och pedagoger. Kunskap om god forskningssed och etik är väl integrerad i forskarutbildning. Alumnerna bidrar aktivt till verksamhetsutveckling och renommé.

Örebro universitets pedagogiska grundsyn

Örebro universitets pedagogiska grundsyn utgår från universitetets vision att vara "ett framstående universitet för en kunskapsbaserad samhällsutveckling", som har "mod att ompröva och att tänka nytt". Den vilar på övertygelsen att studenterna kan och vill, och att universitetet ska ge de bästa förutsättningarna för ett aktivt och kontinuerligt lärande genom att skapa utmanande lärmiljöer på alla nivåer från grund- till forskarutbildning.

Skapa förutsättningar för lärande

- Lärandet grundas i vetenskap och beprövad erfarenhet och utgår från högskolepedagogisk och didaktisk forskning och reflektion.
- Undervisningen ger studenterna förutsättningar att ta ansvar för sitt lärande.
- Utbildningsmiljöerna stimulerar till aktivt lärande.
- Utbildningen främjar öppenhet och dialog mellan olika perspektiv och stimulerar till kreativitet, kritisk reflektion och bildning.

Skapa förutsättningar för utveckling

- Forskningsanknytningen av utbildningarna är stark och aktiva forskare engagerar sig i undervisning och utformning av utbildning.
- Formen för regelbunden kollegial samverkan och utbyte av idéer kring den pedagogiska verksamheten är en naturlig del i institutionernas kvalitetsarbete.
- Studenter och lärare tar en aktiv roll i utvecklingen av utbildning.

Pedagogisk meritförteckning



- Tidigare pedagogisk portfölj

5. Formell högskolepedagogisk utbildning
6. Formell forskarhandledarutbildning
7. Annan högskolepedagogisk eller ämnesdidaktisk utbildning
8. Undervisningsverksamhet
9. Pedagogiskt utvecklingsarbete
10. Utbildningsplanering och pedagogiskt ledarskap
11. Pedagogiska konferenser och framställning av läromedel
12. Pedagogiska utmärkelser
13. Övrigt

Övning 2:

Påbörja tankearbetet

Del 1: Individuell reflektion

- Skriv ner
 - Vad är jag särskilt stolt över i min undervisning?
 - När har jag gjort något som förbättrat studenters lärande?
 - Vad har jag brottats med genom åren? Hur har jag handskats med det? Med vilket resultat?
 - Hur har jag utvecklat min undervisning över tid – och varför?
 - Hur ser min pedagogiska dokumentation ut idag? Behöver jag rekonstruera? Tänka annorlunda framåt?

Övning 2:

Påbörja tankearbetet



Del 2: Kollegialt samtal

- Dela reflektioner
 - Ge varandra återkoppling
 - Hjälpa varandra formulera sina exempel tydligare
 - Identifiera vad som skulle kunna dokumenteras eller utvecklas vidare

Övning 2:

Påbörja tankearbetet

Del 3: Synliggörande och nästa steg

- Skriv ner
 - Ett konkret exempel du vill utveckla vidare till din pedagogiska meritförteckning
 - Ett område där du vill fördjupa eller dokumentera din praktik
 - Ett första steg du kan ta kommande månad

t.ex. samla studentfeedback, skriva en reflektion, testa en ny metod

Ansökan framåt

- Tips!
 - Ta stöd! Gå HPCs kurs Att dokumentera pedagogisk skicklighet
 - Struktur är viktigt!
 - hur du skriver fram din pedagogiska skicklighet i sig illustrerar en pedagogisk skicklighet (Trevitt & Stocks, 2012)



Att dokumentera pedagogisk skicklighet