

Nanggroe: Jurnal Pengabdian Cendikia
Volume 2, Nomor 3, Juni 2023, Halaman 38-46
ISSN: 2986-7002
DOI: <https://doi.org/10.5281/zenodo.8008841>

Pelatihan Pengukuran Kualitas Pengajar Berbasis Peran Pada Perguruan Tinggi

¹Yusri Hazmi, ²Teuku Zulkarnain*, ³Faisal, ⁴Anwar, ⁵Aryati,
⁶Faisal Faisal, ⁷Muhammad Nasir

^{1,2,3,4,5,6,7}Jurusan Tata Niaga. Politeknik Negeri Lhokseumawe
Email: t.zulkarnain1979@gmail.com

Abstrak

Upaya meningkatkan kinerja akademik melalui peningkatan kualitas pengajaran, menjadi ukuran kualitas pengajaran, baik dalam bentuk kualifikasi pendidikan, pengalaman, dan metode pengajaran. Kegiatan ini berfokus pada implikasi pentingnya membuat konsep dan mengevaluasi kualitas pengajar, sehingga diperoleh ukuran yang jelas dan terstandar dalam melakukan penilaian. Kegiatan ini penting dilakukan sebagai usaha untuk meningkatkan kapasitas profesionalisme pengajar, yang didasarkan pada konten pendidikan dan evaluasi pengajaran. Kegiatan ini menyimpulkan bahwa pengajar sebagai sumber daya paling bernilai yang tersedia di perguruan tinggi dan perlu dilakukan penilaian secara objektif. Ada kebutuhan untuk mendefinisikan dan mengukur kualitas pengajar, yang tertuang dalam kebijakan pengajaran. Kebijakan yang berfokus pada kebutuhan dalam melakukan peningkatan kapasitas dalam profesionalisme pengajar, yang tentunya menjadi bagian dari proses evaluasi, terutama berkaitan dengan tugas yang dilakukan pengajar. Kualitas pengajaran harus secara jelas terdefinisikan dan terukur, sehingga penilaian dapat dilakukan secara objektif dan akuntabelitas.

Kata Kunci: Kualitas Pengajar, Peran dan Pengukuran.

PENDAHULUAN

Konsistensi penerapan model tata kelola pendidikan yang berlaku merupakan bagian dari kebijakan terkait masalah: akuntabilitas, penilaian, pemantauan standar. Indikator kinerja, penjaminan mutu, kualitas pengajar, infrastruktur dan efektivitas pengajar, masih diperdebatkan hingga kini. Namun efektivitas pendidikan dan pengajaran yang berkualitas untuk memperlengkapi secara memadai untuk memenuhi tuntutan yang terus berubah (Macklin, 2006). Perubahan ekonomi, teknologi, dan sosial membutuhkan tanggapan dari tenaga kerja yang semakin terampil. Mengakibatkan penyediaan pendidikan berkualitas tinggi sebagai suatu keharusan. Khususnya pengajaran yang berkualitas. Pengajar sebagai sumber daya yang tersedia di perpustakaan tinggi berperan dalam mewujudkan tujuan ini. Investasi dalam kualitas pengajar yang profesionalisme yang berkelanjutan sangat penting untuk terus dilakukan. Dalam pandangan ini hanya

dapat diwujudkan dengan memastikan bahwa pengajar dilengkapi dengan pengetahuan pelajaran dan repertoar keterampilan pedagogis yang berbasis bukti dan standar yang terbukti efektif dalam memenuhi kebutuhan perkembangan dan pembelajaran. Pengajar memiliki tanggung jawab yang terlepas dari latar belakang anak didik dan karakteristik, dan kondisi kesulitan belajar atau tidak. Meskipun penekanan ditempatkan pada pentingnya kualitas pengajar dan pengajaran yang berkualitas (LaTrice-Hill, 2002). Sebagian besar wacana terkait efektivitas pendidikan telah mengabaikan pentingnya dalam menentukan standar berbasis bukti untuk menilai efektivitas instruksional dan evaluasi, akreditasi, dan pengembangan profesional berkelanjutan Rowe, dkk 2007).

Penelitian terkait efektivitas pendidikan yang mengkaji tentang kualitas pengajar yang efektivitas instruksional, pengajaran berkualitas. Penekanan dominan pada ciri structural perubahan rekonstruksi kurikulum (Bond, dkk 2000). Batasan metodologi yang berfokus pada hubungan antara kualitas pengajar dan prestasi akademik anak didik (Rivkin, dkk 2005). Batasan ini sudah mapan dan dipraktikkan dalam penilaian. Kegagalan membuat konsep, mengukur, dan mengevaluasi kualitas pengajar dalam hal apa pengajar perlu tahu dan kerjakan. Model seperti ini jarang memperhitungkan sifat dalam pengukuran sehingga sering menghasilkan interpretasi temuan kurang baik dan untuk kebijakan maupun praktik yang tidak tepat. Studi Ingvarson, dkk (2006) mengidentifikasi dalam pembelajaran anak didik dan kemajuan prestasi berada di tingkat kelas/pengajar. mereka membantu mengevaluasi kualitas pengajar dalam hal apa kualitas pengajar tahu dan mampu mengerjakan. Selain itu, temuan lain terkait konten berbasis bukti dari pendidikan, dan pengembangan profesional, spesifikasi dan evaluasi dari standar pengajaran.

Definisi dan ukuran kualitas pengajar masih perlu penjabaran lebih lanjut. Terutama terkait dengan keputusan profesi. Diperlukan ukuran yang jelas dan kuat arti dari kinerja profesional (Hopkins, 2007). Metode mendefinisikan kualitas perlu memiliki dasar konseptual yang dapat dipertahankan, terutama jika digunakan dalam keputusan penjaminan mutu (promosi, dan sertifikasi profesional). Tidak ada ruang yang cukup untuk meninjau secara menyeluruh literatur tentang berbagai pendekatan kualitas. Studi yang dilakukan Shulman (1991) mendefinisikan pengajaran berkualitas dan mengembangkan standar pengajaran. Konsekuensi dari studi ini adalah adanya standar sebagai dasar untuk menentukan tingkat keahlian dalam mengajar dan menilai kinerja. Studi Fenstermacher & Richardson (2005) membuat perbedaan antara pengajaran berkualitas dan pengajaran sukses. Jika ukuran kualitas digunakan untuk keputusan berisiko tinggi yang mempengaruhi karier atau gaji. Maka pengajaran berkualitas lebih dari sekadar pada sesuatu diajarkan. Pengajaran yang berhasil dalam pengertian yang pertama mungkin bukan pengajaran yang baik. Kinerja berupa ukuran hasil pembelajaran, berdasarkan tes standar pencapaian. Sebagai pengajaran yang berhasil.

Pengajaran yang berhasil adalah pembelajar memperoleh kemahiran logis dan diterima dalam mengajar. Bukti kinerja harus didasarkan pada pengamatan kualitas saat berikan pembelajaran dalam kaitannya dengan standar pengajaran. Fenstermacher dan Richardson menyebutkan pengajaran yang baik adalah kontain yang diajarkan sesuai dengan standar kecukupan dan kelengkapan, dan metode yang

digunakan sesuai. dapat dipertahankan secara moral, dan dimaksudkan untuk meningkatkan kompetensi anak didik sehubungan kontain yang dipelajari. Pandangan berbeda tentang yang harus pertanggungjawaban pengajar: dalam hal prestasi adalah pengujian yang standar. Dalam kesempatan belajar yang dibangun. Standar pengajaran dimaksudkan untuk menangkap tujuan pengajaran, terutama untuk membangun kesempatan bagi pembelajaran anak didik.

Untuk menggunakan hasil pembelajaran sebagai ukuran pengajaran yang baik dan dasar dalam melakukan pengukuran kualitas pengajar. Hubungan langsung antara pengajaran dan anak didik juga perlu mendapat perhatian, hal ini terkait pencapaian hasil belajar. Hubungan antara keduanya jauh dari hubungan kausal 1:1 yang sederhana. Lebih lanjut Fenstermacher & Richardson (2005). pengajaran yang berhasil, tidak hanya pada pengajaran yang baik, tetapi juga pada tiga kondisi lain, seperti:

- a. Kemauan dan usaha peserta didik.
- b. Lingkungan sosial yang mendukung pengajaran dan pembelajaran.
- c. Kesempatan untuk mengajar dan belajar.

Pengajaran yang baik sebagai salah satu bahan yang diperlukan untuk pengajaran sukses. Pengajar mungkin baik mungkin tidak berhasil dalam konteks tertentu. Pertanggungjawaban pengajaran yang baik tentu akan bermasalah dalam mengevaluasi pengajar. Ukuran keberhasilan pengajaran tergantung pada kondisi anak didik Perkembangan signifikan prestasi anak didik sebagai ukuran kualitas pengajar.

Studi Raudenbush, (2004) menggunakan ukuran prestasi anak didik untuk mengevaluasi dan memberi penghargaan kepada pengajar. Dan dibutuhkan pertimbangan serius dalam pengambilan keputusan tentang kualitas pengajaran terkait kinerja (Kupermintz, 2002). Pada sebagian besar negara tidak menggunakan ukuran hasil anak didik sebagai ukuran kualitas pengajar. Tidak semua yang ingin dapat dicapai oleh pengajar dan menjadi ukuran kualitas pengajaran (Bond, dkk 2000). Hal lain tidak adanya informasi tentang apa yang dibutuhkan atau mengerjakan lebih efektif.

METODE

Penilaian Pengajaran Berkualitas

Pentingnya kualitas pengajar untuk menghasilkan kualitas pembelajaran dengan menempatkan nilai pengajaran, dan lulusan berkualitas. Argumen dari studi ini adalah: akan menemukan kesulitan menempatkan nilai yang lebih besar pada pengajaran dengan cara yang substantif, seperti gaji, dan karir). Kecuali dalam meningkatkan kapasitas profesi dilakukan melalui mengevaluasi yang baik, termasuk dan sertifikasi dan pengajaran yang berkualitas. Studi Ingvarson, dkk (2006) pendekatan untuk mengevaluasi dan menghargai pengajaran yang dicapai melalui kebijakan. Kualitas pengajar berada dalam kebijakan untuk meningkatkan kapasitas individu. Penelitian tentang mengajar sebagai karir, menemukan faktor ekstrinsik seperti remunerasi, beban kerja, kondisi dan status pekerjaan adalah faktor paling signifikan yang mempengaruhi lulusan (DEST, 2006). Untuk ingkatkan lulusan terbaik meningkat, gaji adalah faktor paling penting. Studi lain menyebutkan: untuk mempengaruhi kapasitas juga dikaitkan dengan bukti

pengetahuan dan keterampilan. Indikator dari kapasitas berfokus pada apa yang diketahui dan dikerjakan saat mengajar. Sebuah survei opini publik di AS mengakui pentingnya kualitas pengajar dan peningkatan gaji. Perubahan keduanya memberi jaminan bahwa peningkatan ini merupakan bukti pengembangan profesional dan pengajaran berkualitas (Hanushe & Teeter 2002).

Kebanyakan pengajar mengalami kesulitan untuk menciptakan praktisi yang berprestasi. Hal ini disebabkan profesi ini belum mengembangkan sistem yang memberikan sertifikasi yang mencapai standar kinerja tinggi. Banyak pengajar berprestasi tinggi, tetapi tidak ada sistem yang dapat memperoleh sertifikasi yang dihormati atas prestasinya. Akibatnya, pengembangan profesional melalui peningkatan keahlian menjadi lemah. Terlepas dari kurangnya insentif, dan ada indikasi kuat bahwa banyak pengajar dalam profesi ingin menempuh jalan ini. Pendidikan pengajar yang efektif sangat penting untuk kualitas pengajar dan pengajaran yang berkualitas. Studi Ingvarson, dkk (2006) yang melakukan penilaian dan akreditasi pendidikan pengajar. Prosedur yang lemah sebagai mekanisme penjaminan mutu, tidak didasarkan pada ukuran hasil kualitas lulusan atau kompetensi mereka. Studi Rowe, (2006), perkembangan terkini dalam pendekatan berbasis standar untuk mengukur kinerja dirancang untuk memenuhi tujuan meliputi:

- a. Akreditasi program pendidikan.
- b. Rekrutmen pengajar baru.
- c. Sertifikasi pengajar berprestasi.

Tujuan ini merupakan tiga mekanisme penjaminan mutu utama dalam profesi. Makalah ini didasarkan pada proposisi bahwa, untuk menjalankan fungsi-fungsi ini secara lebih efektif. Untuk ini perlu mengembangkan metode penilaian yang lebih ketat dan kualitas. Untuk mengembangkan metode dan mengevaluasi kualitas pengajar, dibutuhkan konseptual tentang pengajar.

Mengembangkan Standar Pengajaran

Ketika standar kualitas pengajaran digunakan dalam menilai kinerja pengajaran, maka tujuan promosi atau sertifikasi sebagai langkah penting dalam melakukan pengembangan standar. Untuk ini perlu mendefinisikan apa yang akan dinilai (distandarisasikan), mengembangkan metode untuk mengumpulkan bukti tentang pengajaran. Ini berguna sebagai bahan dalam melakukan penilaian, menetapkan standar kinerja dalam mengevaluasi pengajaran. Standar-standar perlu tertanam dalam seperangkat nilai inti dan visi pendidikan yang memandu.

Menetapkan Standar Kinerja

Penilaian yang handal akan kualitas pengajar melalui proses penilaian sekelompok standar. Setiap standar dinilai melalui lebih dari satu tugas. Hal ini dimaksudkan untuk memastikan keandalan dalam penilaian. Penilai dengan menggunakan rubrik berbasis standar, secara mandiri menilai setiap latihan sampai mereka setuju secara konsisten yang dilakukan. Ini berarti penilai dapat dilibatkan dalam menilai pengajar. Skor total tertimbang dihitung untuk disemua latihan. Program penelitian yang luas dan menyeluruh memastikan kualitas teknis dan terintegritas dalam proses pengukuran. Yang menetapkan standar kinerja

dengan melibatkan penetapan proses untuk membedakan antara tingkat kinerja, dengan menggunakan metode penilaian langsung yang kompleks.

Untuk memastikan validitas standar, proses pengembangan standar, dan validitas tugas penilaian dan rubrik penilaian, terutama kesesuaian antara tugas penilaian dan standar penilaian. Semua penilaian tunduk pada studi validasi di mana pengajar ahli dibidang yang relevan diminta untuk menanggapi serangkaian pertanyaan tentang relevansi, keterwakilan, kebutuhan dan pentingnya standar dan proses penilaian. Latihan dan rubrik penilaian sesuai untuk konten yang dinilai (Crocker, 1997). Latihan validasi lainnya melibatkan pengajar berpengalaman secara independen melakukan penilaian dengan memeringkatkan latihan portofolio. jika dibandingkan dengan skor yang diberikan oleh penilai, menunjukkan akurasi dan konsistensi sistem penilaian (Jaeger, 1998). Dalam studi validasi psikometri lebih lanjut ditemukan bahwa di antara 258 kandidat dalam studi tersebut, ada kemungkinan kesalahan klasifikasi sebesar 13%, yang relatif rendah dalam penilaian sertifikasi profesional.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Ukuran kualitas pengajar digunakan dalam membuat keputusan akademik dan karier pengajar. Keputusan tersebut harus didasarkan pada kriteria yang valid atau landasan yang dapat dipertanggungjawabkan Masalah evaluasi pengajar memberikan ulasan paling dan komprehensif. Studi tentang Evaluasi pengajar yang dilakukan (Scriven, 1994). memberikan klasifikasi dasar sebagai sumber yang bermanfaat untuk mengembangkan kriteria untuk mengevaluasi pengajar, termasuk:

- a. Peraturan dan persyaratan pemerintah.
- b. Standar professional.
- c. Hasil pengajaran.
- d. Teori didasarkan pada praktek.
- e. Apa yang dilakukan pengajar.
- f. Apa yang orang lain ingin pengajar lakukan.
- g. Apa yang seharusnya dilakukan pengajar.

Studi ini memberikan penjabaran dari masing-masing sumber, memberikan cara untuk menjawab pertanyaan. Bagaimana menentukan apa yang harus diketahui dan apa yang bisa dilakukan pengajar?' ini bertujuan untuk menyediakan sumber kriteria yang digunakan dalam menentukan domain kinerja dan atribut yang disertakan dalam sistem evaluasi. Studi terkait dengan kualitas pengajar menurut

Studi Scriven (1994) dan Wheeler (1994), perlu mempertimbang argumen yang mendukung dan menentang. Dengan menggunakan bersumber sebagai dasar untuk mengevaluasi pengajar. Keputusan tentang mempertahankan pekerjaan, sebagai dasar yang tepat untuk evaluasi pengajar adalah item terakhir. Apa yang harus dilakukan pengajar harus berdasarkan pada tugas dan tanggung jawab seorang pengajar sebagaimana seharusnya. Ini dituangkan dalam kontrak kerja. Namun untuk tujuan profesional dasar penilaian lebih tepat pada kualitas pengajar adalah apa profesi yang mengatakan pengajar harus tahu dan dapat dilakukan seperti yang ditentukan dalam seperangkat standar profesional. Gambar1 peserta sedang mengikuti kegiatan pengukuran kualitas pengajaran.

Penggunaan standar yang saling terkait untuk ukuran. kedua definisi berlaku untuk pengembangan standar pengajaran. Standar mengartikulasikan prinsip dan nilai profesional. Seperangkat standar pengajaran yang lengkap harus memberikan visi pengajaran yang baik dan pembelajaran berkualitas untuk memandu pengembangan standar. Standar juga merupakan ukuran, alat yang digunakan secara terus-menerus dalam membuat penilaian, baik mengukur, mengevaluasi, mengkritisi, atau mengukur kinerja profesional. Standar memberikan konteks yang diperlukan dari makna dan nilai bersama untuk membuat penilaian yang adil, andal, dan bermanfaat. Pengukuran menjadi dasar untuk peningkatan yang signifikan. Standar pengajaran perlu mengartikulasikan visi pembelajaran berkualitas yang memandu pekerjaan yang lebih rinci dalam menjelaskan apa yang seharusnya dilakukan oleh pengajar. Pengembangan standar dibenarkan dalam hal penilaian dan kebijaksanaan praktis. Ini berarti bahwa pengajar yang mengembangkan standar pengajaran harus mencapai kesepakatan tentang ruang lingkup dan isi pekerjaannya serta prinsip-prinsip yang mendasarinya.

Pada setiap rangkaian standar berusaha untuk mendefinisikan, tidak hanya yang sama dengan bidang lain, tetapi juga yang unik tentang yang diketahui dan dilakukan pengajar dalam bidang pengajaran itu. Ini terjabar dalam 4 domain, yaitu:

Domain 1: Mempersiapkan pembelajaran yang produktif

- a. Memahami pelajar
- b. Pengetahuan sains.
- c. Sumber instruksional.

Domain 2: Menetapkan konteks yang menguntungkan untuk pembelajaran

- a. Pertunangan.
- b. Lingkungan belajar.
- c. Partisipasi yang adil.

Domain 3: Memajukan pembelajaran anak didik

- a. Penyelidikan sains.
- b. Memperluas pemahaman fundamental.
- c. Konteks sains

Domain 4: Mendukung pengajaran dan pembelajaran

- a. Penilaian.
- b. Penjangkauan keluarga dan masyarakat.
- c. Berkontribusi pada profesi.
- d. Praktek reflektif.

Berikut ini adalah aktivitas kegiatan pelatihan sebagaimana ditunjukkan pada gambar 1, gambar 2 dan gambar 3.



Gambar 1

Tim Pengabdian sedang memberikan penjelasan terkait pengukuran kualitas pengajaran kepada peserta pelatihan



Gambar 2

Peserta pelatihan sedang praktik pengukuran kualitas pengajaran



Gambar 3

Tim pengabdian melakukan pendampingan kepada salah satu peserta pelatihan terkait penggunaan instrument pengukuran

Dalam rangka meningkatkan pemahaman pengukuran kualitas pengajar berbasis peran, para pengajaran mendapatkan penjelasan dari nasa sumber kegiatan. Untuk selanjutnya melakukan diskusi terkait penggunaan instrument pengukuran sebagaimana terlihat pada gambar 1, gambar 2 dan gambar 3. Melalui kegiatan ini diharapkan peserta pelatihan telah memperoleh pemahaman yang memadai. Dengan demikian diharapkan proses evaluasi pengajaran dapat dilakukan berbasis kompetensi dan capaian lulusan. Dengan menggunakan instrumen yang terukur, objektif dan akuntabilitas.

KESIMPULAN

Pengajar perlu memahami mengapa tindak dilakukan. Bukan sekedar kapasitas untuk mengukur kualitas pengajar. Profesi pengajaran termasuk pengajaran anak usia dini, sekolah dasar, dan menengah dapat mengumpulkan bukti yang valid tentang pengajaran. Ini dapat digunakan sebagai untuk menilai dengan validitas dan reliabilitas. Kapasitas untuk mengembangkan standar dan metode yang kredibel untuk menilai kinerja pengajar dibutuhkan untuk menerjemahkan kapasitas sistem yang layak. Yang terpenting program yang berfokus pada pengembangan metode penilaian yang lebih baik terhadap kualitas pengajar. Dengan beberapa alasan mengapa membutuhkan metode penilaian yang lebih baik kualitas pengajar.

Kebijakan ditujukan untuk mengangkat daya tarik mengajar sebagai karier, kualitas pendidikan, dan efektivitas pembelajaran. Tanpa jaminan valid dan andalkan dari kualitas pengajaran yang lebih baik. Tanpa menggunakan metode yang lebih baik untuk mengevaluasi pengajaran, akan sulit untuk meminta publik untuk lebih menghargainya. Mengingat pentingnya kualitas pengajar dan pengajaran yang berkualitas, pengajar dan anak didik. Selanjutnya pengajar sebagai sumber daya paling berharga yang tersedia di lembaga pendidikan tinggi. Ada kebutuhan penting untuk memfokuskan kembali substantif dan metodologis yang berkualitas. Kebijakan yang berfokus pada kebutuhan untuk peningkatan kapasitas dalam profesionalisme pengajar dalam hal pengajar dan dapat mengerjakan melalui spesifikasi dan evaluasi standar kualitas pengajaran.

Referensi

- Macklin, J. (2006). Teaching standards: Recognising and rewarding quality teaching in public schools. Australian Labor Party. Available at: www.alp.org.au.
- LaTrice-Hill, T. (2002). No Child Left Behind Policy Brief: Teaching quality. Denver, CO: Education Commission of the States. Available at: <http://www.ecs.org/clearinghouse/>.
- Rowe, K.J., Stephanou, A., & Hoad, K-A. (2007). A Project to investigate effective 'Third Wave' intervention strategies for students with learning difficulties who are in mainstream schools in Years 4, 5 and 6. Final report to the Australian Government Department of Education, Science and Training. Camberwell, VIC: Australian Council for Educational Research.
- Bond, L., Smith, T., Baker, W., & Hattie, J.A. (2000). The certification system of the National Board for Professional Teaching Standards: A construct and consequential validity study. Greensboro, NC: Center for Educational Research and Evaluation.
- Rivkin, S.G., Hanusheck, E.A., & Kain, J.F. (2005). Teachers, schools, and academic achievement. *Econometrica* 73(2), 417-458.
- Ingvarson, L.C., Elliott, A., Kleinhenz, E., & McKenzie, P. (2006). Accreditation of teacher education: A Review of national and international trends and practices in other professions. Report prepared for Teaching Australia (Australian Institute for Teaching and School Leadership Ltd). Available at: <http://www.teachingaustralia.edu.au/ta/go/home/projects/teacheraccreditation>.
- Hopkins, D. (2007). Rights and obligations. *Teacher: The National Education Magazine*, pp 16-19. Melbourne: ACER.
- Shulman, L.S. (1991). Final Report of the Teacher Assessment Project. Palo Alto: Stanford University.
- Fenstermacher, G.D., & Richardson, V. (2005). On making determinations of quality in teaching. *Teachers College Record*, 107(1), 186-213.
- Raudenbush, S.W. (2004). What are value-added models estimating and what does this imply for statistical practice? *Journal of Educational and Behavioural Statistics*, 29(1),
- Kupermintz, H. (2002). Teacher effects as a measure of teacher effectiveness: Construct validity considerations in TVAAS (Tennessee Value-Added Assessment System). Centre of the Study of Evaluation Technical Report 563. Los Angeles, CA: National Centre for Research on Evaluation, University of California.
- DEST (2006) Attitudes to teaching as a career. Canberra, ACT: Australian Government Department of Education, Science and Training.
- Hanushe Hart, P.D. & Teeter, M. (2002). A national priority: Americans speak on teacher quality. Princeton, NJ: Educational Testing Service.
- Rowe, K.J. (2006). Effective teaching practices for students with and without learning difficulties: Constructivism as a legitimate theory of learning AND of teaching? Background paper to keynote address presented at the NSW DET Office of Schools Portfolio Forum, Wilkins Gallery, Sydney, 14 July 2006. Available at: <http://www.acer.edu.au/research/programs/learningprocess.html>.
- Crocker, L. (1997). Assessing the content representativeness of performance assessment exercises. *Applied Measurement in Education*, 10, 83-95.
- Jaeger, R.M. (1998). Evaluating the psychometric qualities of the National Board of Professional Teaching Standards' assessments: A methodological accounting. *Journal of Personnel Evaluation in Education*, 12(2), 189-210.

- Scriven, M. (1994). Using the Duties-Based Approach to Teacher Appraisal. In L.C. Ingvarson and R. Chadbourne (Eds.), *Valuing Teachers' Work*. Camberwell, VIC.: Australian Council for Educational Research (forthcoming).
- Wheeler, P.H. (1994). Foundations upon which to build a teacher evaluation system (TEMP D Memo 18). Kalamazoo, MI: Western Michigan University, The Evaluation Centre, Centre for Research on Educational Accountability and Teacher Evaluation.