**The development of the Cito Code of Ethics (year 2007 – 2012)**

**Mr. Jan Wiegers (Cito The Netherlands)**

**email: jan.wiegers@cito.nl**

Key words: integrity, ethics, accountability

**Abstract**

Cito heeft een belangrijke maatschappelijke functie. Veel mensen krijgen met onze toetsen te maken. Deze toetsen geven richting aan hun leven en hun loopbaan. Hierbij is de publieke belangstelling voor Cito groot, we werken altijd onder een vergrootglas. Dit stelt extra eisen aan onze manier van werken en aan ons professionele gedrag. Het vraagt om integriteit van iedereen in onze organisatie. Integer zijn betekent in elk geval open, eerlijk en oprecht zijn.

Daarom is in 2007 een discussie gestart over de wijze waarop we nu werken en hoe we dat kunnen verbeteren. Inmiddels is een Moreel Handvest en een Integriteitcode opgesteld met begeleiding door het bureau Governance & Integrity Nederland. Bij het schrijven van dit paper is dankbaar gebruikt gemaakt van de twee door Governance & Integrity Nederland opgestelde documenten (2009)

Het Moreel Handvest en de Integriteitcode van Cito zijn tot stand gekomen door moreel onderzoek van lastige en twijfelachtige morele beslissingen van medewerkers van Cito. Bij de uitwerking van het Moreel Handvest en de Integriteitcode is vervolgens aansluiting gezocht bij de internationale discussie over de morele grenzen van ‘goed en eerlijke toetsen’, inzichten over integriteitsbeleid voor organisaties die werkzaam zijn in het publieke domein.

Dit paper geeft een samenvatting weer van het Moreel Handvest en de Integriteitcode.

1. **Aanleiding**

Door onze missie en onze positie in de maatschappij komen we bij ons werk op drie

manieren met integriteit in aanraking. Deze drie ‘morele dimensies’ spelen altijd een rol.

Soms op de achtergrond, soms op de voorgrond. Omdat ze botsen of omdat ze iets van

ons vragen. Het is daarom goed dat we deze drie morele kanten van ons werk kennen.

* **Verantwoorde keuzes**

Mensen in staat stellen verantwoorde keuzes te maken, dat is de eerste morele kant

van ons werk. Het ideaal van Cito is een samenleving waarin mensen een betrouwbaar

beeld hebben van hun eigen ontwikkelingsmogelijkheden. Een samenleving waarin

mensen passende opleidingen volgen en doordachte loopbaankeuzes maken.

Dit noemen we de ‘toetsbare samenleving’. Hier kunnen mensen verantwoorde

beslissingen nemen. Daarom ontwikkelt Cito goede en eerlijke toets- en

volgsystemen. Zodat mensen zich kunnen ontwikkelen en het beste uit zichzelf

en uit elkaar kunnen halen.ag werken we aan goed en eerlijk toetsen

* **Wetenschappelijke houding**

Mensen zijn in staat om verantwoorde keuzes te maken als ze kunnen rekenen op solide

toetsresultaten. Wetenschap vormt de basis voor objectieve en betrouwbare toets- en

volgsystemen. Dit vraagt van Cito als geheel om een wetenschappelijke houding.

Een wetenschapper is objectief en onbevooroordeeld. Hij of zij staat altijd open voor een

kritische discussie en is altijd onafhankelijk. We moeten deze wetenschappelijke

integriteit bewaken.

* **Maatschappelijke betekenis**

De grote maatschappelijke betekenis van onze toets- en volgsystemen vormt de derde

morele dimensie van ons werk. Ze hebben invloed op onderwijsinstellingen en

bedrijven. Op ouders, leerlingen en werknemers. Op beslissingen over en van overheden.

En onze maatschappelijke betekenis reikt nog verder. We willen meewerken aan een

samenleving waarin mensen zoveel mogelijk uit zichzelf kunnen halen. Cito helpt

mensen op weg naar een diploma, zorgt voor rapportages over onderwijskwaliteit en

maakt overheidsbeleid effectiever. Zo zijn we dienstbaar aan de maatschappij.

#### Moreel oordelen

Moreel oordelen gaat er over of een bepaalde handeling in een bepaalde situatie het moreel juiste is om te doen. Daarbij is een handeling juist wanneer zoveel mogelijk rekening wordt gehouden met de rechten, belangen en wensen van alle mensen die betrokken zijn bij deze handeling. Dit is een afweging die de meeste mensen op een intuïtief niveau al maken. De training is er op gericht om deze afweging en de daarbij behorende inzichten en vaardigheden bewust te maken, waardoor een zorgvuldige en bewuste afweging kan plaatsvinden en op basis waarvan dialoog over de morele oordeelsvorming mogelijk wordt.

**Moreel handvest en Integriteitscode**

Het Moreel Handvest beschrijft in vijf beginselen waar we naar streven. Deze beginselen zijn onze morele ambitie. In de Integriteitscode hebben we onze morele ondergrens vastgelegd. Deze code beschrijft welk gedrag we onder alle omstandigheden onaanvaardbaar vinden voor alle Cito-medewerkers.

Vanwege de impact die toetsen op een individuele leerder en het onderwijs kunnen hebben, is het van belang dat iedereen die bij een toetsen betrokken is, ethisch omgaat met toetsen. De toetsontwikkelaar moet zorgen voor toetsen met een zo hoog mogelijke kwaliteit.

In ons Moreel Handvest en deze Integriteitcode laten we zien dat wij ‘goed en eerlijk toetsen en beoordelen’ ernstig nemen. Wij leggen de morele lat hoog. En dat hoort ook zo.

Wij doen dat vanuit het besef dat Cito altijd een betrouwbare partner in goed en eerlijk toetsen en beoordelen is geweest. Wij doen dat ook in het vertrouwen dat het de Cito medewerkers zijn die dat steeds mogelijk maakten en ook in de toekomst mogelijk zullen maken.

1. **Moreel Handvest**

Wat zijn onze beginselen?

Bij Cito werken we aan goed en eerlijk toetsen en beoordelen. De samenleving vertrouwt Cito de zorg voor haar toetsen toe. Die zorg dragen we in al ons doen en laten. Daarom hebben we onze morele verantwoordelijkheid vastgelegd in vijf beginselen. Tegenover klanten en onder elkaar geven deze beginselen ons richting. Ze horen bij onze organisatie en gelden voor ons allemaal.

#### Beginsel 1: We zorgen dat iedereen verantwoord kan kiezen

Het eerste beginsel omschrijft het individuele recht van ieder mens om zelf of met hulp van anderen een verantwoorde keuze over zijn of haar eigen toekomst te kunnen maken. Deze overtuiging ligt diep in de traditie van Cito verankerd. In de onderzochte cases komt dit recht steeds weer als moreel ankerpunt terug. Het wordt direct gekoppeld aan het individuele recht van ieder kind, jongere of volwassene dat deze verantwoorde keuze niet gebaseerd hoort te zijn op de machtspositie van een leerkracht, een vader of een moeder. Zij hoort ook niet willekeurig te zijn, of gebaseerd op vooroordeel of een of andere vooringenomenheid. Als de keuze ergens zijn fundament heeft, is, dat zij behoort te kunnen steunen op op betrouwbare wijze verkregen informatie over de kennis, vaardigheden of competenties van een kandidaat. Met het verwoorden van dit individuele recht op een verantwoorde keuze droeg en draagt Cito bij aan de emancipatie van mensen uit hun afhankelijkheid en onmondigheid. Het zet ze op eigen benen.

Overigens formuleren de verschillende codes het beginsel van het recht op een verantwoorde keuze niet expliciet. Gysen (2003) komt nog het dichtst bij dit beginsel wanneer zij schrijft: "Maar we moeten dit ook afzetten tegen willekeur, subjectiviteit of andere gronden die niet te verantwoorden zijn (zoals etnische herkomst, rijkdom, geslacht…) waarop beslissingen zonder het inzetten van goede toetsen, zouden kunnen worden gebaseerd. Naast een gatekeeper met veel negatieve impact kunnen toetsen immers ook juist een duw in de rug zijn met positieve impact." (Gysen 2003). ETS (2003) plaatst dit beginsel eerst en vooral in de context van het recht op en het verbeteren van de kwaliteit van educatie.

#### Beginsel 2: We zorgen voor gelijke kansen voor gelijke kandidaten

Dit beginsel heeft niet betrekking op het individuele (vrijheids-)recht van de kandidaat op een verantwoorde keuze op basis van betrouwbare informatie, maar op de gelijkheid en vergelijkbaarheid van verschillende kandidaten. A.D. de Groot formuleert het als volgt: "Het moeilijkste probleem ligt ongetwijfeld in de eis van rechtvaardigheid dat de grens tussen voldoende en onvoldoende van jaar tot jaar 'op dezelfde plaats' wordt getrokken.” (A.D. de Groot, p. 8) Wat hier wordt omschreven is een variant van het gelijkheidsbeginsel dat van toepassing is op verschillende kandidaten. Zo eist het beginsel van toetsgelijkheid bijvoorbeeld dat wanneer een 'papieren toets' wordt vervangen door een 'digitale toets' op vergelijkbare wijze kennis, vaardigheden of competenties worden vastgesteld en gewaardeerd.

Dit beginsel van toetsgelijkheid omschrijft een morele ondergrens. Vergelijkbare kandidaten hebben er recht op om op een vergelijkbare wijze getoetst te worden waarbij, bij ongewijzigde omstandigheden, aan de uitkomst van de toets een zelfde gewicht wordt toegekend. Dit is natuurlijk de bestaansreden van Cito en de zorg die door De Groot in het bovenstaande citaat wordt uitgesproken. In dit beginsel van toetsgelijkheid zit het thema van validiteit en betrouwbaarheid. In feite is dit één van de belangrijkste waarborgen van het beginsel van toetsgelijkheid en het wordt in paragraaf 2.4 (beginsel 4) afzonderlijk behandeld. Het beginsel van toetsgelijkheid zegt dat bij het ontwikkelen en afnemen van toetsen of testen voorkomen moet worden dat kandidaten op grond van etniciteit, geslacht, geloofsopvatting, sociale achtergrond of gebrek een slechter toetsresultaat behalen dat niet toe te schrijven is aan het beoogde doel en opzet van de toets. Anders gezegd: toetsen en testen moeten vrij zijn vooroordelen en assumpties die aanleiding zouden kunnen zijn tot een vertekening van toetsresultaten die niet met de toets zelf worden beoogd. In die zin hangt het ook nauw samen met onpartijdigheid. (Bügel, Sanders 1998)

Het is evident dat de toegenomen aandacht voor mogelijke biases ten aanzien etniciteit, gender, geloofsovertuiging, seksuele voorkeur etc. nauw samenhangt met tamelijk recente ontwikkelingen in de West-Europese en Amerikaanse samenlevingen. (ETS 2003) De ontdekking dat de standaardmens niet bestaat, maar toetsen en testen niettemin met standaardmensen werken – en misschien zelfs produceren – maakt het bewaken van de morele ondergrens van toetsgelijkheid een belangrijk beginsel voor Cito. Of, zoals de ILTA Codes of Ethics schrijft: "Language testers develop and exercise norms on behalf of society. As such theirs is a privileged position which brings with it an obligation to maintain appropriate personal and moral standards in their professional practice, and in those aspects of their personal life which may reflect on the integrity of that practice." (ILTA 2003)

#### Beginsel 3: We zorgen dat iedereen kan deelnemen

Waar het eerste beginsel gaat over het individuele recht op een verantwoorde keuze over de persoonlijke of professionele toekomst en het tweede beginsel de toetsgelijkheid tussen kandidaten vastlegt (equality of treatment), zodat verschillen in toetsresultaten uitsluitend aan toetsrelevante factoren kunnen worden toegeschreven, gaat het derde beginsel over het bevorderen van de mogelijkheid van iedereen om op een relevante manier aan toetsen deel te kunnen nemen (equality of opportunity). Niemand mag worden uitgesloten van de mogelijkheid om op gepaste wijze informatie over zijn of haar kennis of vaardigheden te verkrijgen, zo toegang te krijgen tot relevante informatie (equality of resources) en zo verantwoord keuzes te maken over zijn of haar professionele of persoonlijke ontwikkeling. Het beginsel van de toetsgelijkheid kan het beste als *negatief gelijkheidsbeginsel* worden geduid, namelijk dat het moet voorkomen dat rechten (waardigheid en achting) worden geschonden. Het beginsel van het recht op en de mogelijkheid tot toetsdeelname kan als een *positief gelijkheidsbeginsel* worden opgevat. Het heeft tot doel om de mogelijkheden tot gebruik van toetsen voor iedereen te vergroten. Dat kan betrekking hebben op de mogelijkheid om überhaupt aan een toets of test te mogen deelnemen. Dat hangt veelal af van de vraag uit de markt die Cito wordt gesteld. Ook de internationale activiteiten van Cito kunnen deels in dit licht worden bezien: bijdragen aan een hoogwaardig onderwijssysteem, door het bouwen aan betrouwbare toetsmogelijkheden, waardoor lerenden beter over hun professionele of persoonlijke ontwikkeling kunnen oordelen.

#### Beginsel 4: We zorgen voor wetenschappelijkheid en deskundigheid bij onze toetsen

Waar het eerste beginsel het individuele recht op verantwoorde keuze vast legt, het tweede de gelijke kansen voor iedere kandidaat en de derde het recht op de toegankelijkheid op toetsen voor kandidaten en stakeholders omschrijft, regelt het vierde beginsel de wijze waarop betrouwbare informatie behoort te worden verkregen.

*Wetenschappelijkheid*

In de Cito traditie past, dat, in plaats van het gebruikelijke intuïtieve 'natte vinger werk', een beroep wordt gedaan op de wetenschap om de gevraagde informatie te verkrijgen. "Alle (wetenschappelijke) kennis, kunde en technologie van de organisatie staat ten dienste van het verantwoord kunnen beslissen over de ontwikkeling van mensen. Om dit objectief te kunnen doen moeten we te allen tijde onze onafhankelijkheid bewaken.

*Betrouwbaarheid en validiteit*

Dit commitment aan de wetenschappelijkheid van toets- en volgsystemen komt in de casuïstiek terug in argumenten die betrekking hebben op de betrouwbaarheid en validiteit van deze toets- en volgsystemen. Wetenschappelijkheid waarborgt de betrouwbaarheid van de verkregen informatie over kennis, vaardigheden en competenties van kandidaten. Met de meet- en volgmethoden van Cito krijgen mensen een zo objectief mogelijk beeld van kennis, vaardigheden en competenties. Hierdoor wordt het recht op verantwoorde keuzes op het gebied van persoonlijke en professionele ontwikkeling uitoefenbaar en gewaarborgd.

*Wetenschappelijkheid en normatieve professionaliteit*

Wetenschappelijkheid hangt nauw samen met de professionaliteit van de Cito medewerkers. Het behoeft nauwelijks betoog dat de professionaliteit van medewerkers van cruciale betekenis is voor ‘goed en eerlijk toetsen en beoordelen’. Dat heeft niet alleen betrekking op vakinhoudelijke, technisch-instrumentele deskundigheid, maar ook op moreel-praktische en esthetisch expressieve deskundigheid. (Meij 2007) Anders gezegd: het gaat er niet alleen om dat de Cito medewerker een vakbekwame toetsdeskundige is. Hij of zij moet ook goed overweg kunnen met morele vragen in de omgang met cliënten en collega’s, en in staat is authentieke en behulpzame sociale relaties met hen te ontwikkelen en te onderhouden.. Tezamen vormt dit het hart van de *normatieve professionaliteit* van de Cito medewerker.

*De deskundigheid van de toetsgebruikers*

De noodzaak tot het ontwikkelen en onderhouden van de normatieve professionaliteit heeft niet alleen betrekking op onderzoekers en toetsdeskundigen, maar ook op toetsgebruikers. “Even a fair test can be used unfairly.” (ETS 2003) Daaruit volgt voor Cito ook de verplichting om aandacht te besteden aan het oordeelkundig gebruik van toetsen die door Cito worden ontwikkeld en aangeboden.

#### Beginsel 5: We zorgen voor een gezonde bedrijfsvoering

Het bestaan van Cito is geen doel op zichzelf. Cito is een middel ten behoeve van anderen, ten behoeve van al die mensen en instellingen die behoefte hebben aan betrouwbare informatie om over de professionele of persoonlijke toekomst van zichzelf en anderen te kunnen beslissen. Bijgevolg is ook het duurzame voortbestaan van Cito geen doel op zichzelf, maar alleen als Cito een excellent en onontbeerlijk middel is en blijft om het recht op ‘goed en eerlijk toetsen en beoordelen’ voor iedereen nu en in de toekomst te garanderen.

Cito verbindt zich vanaf haar ontstaan aan het recht van iedereen op ‘goed en eerlijk toetsen en beoordelen’, maar de wereld waarin Cito deze ambitie moet waar maken is sinds het ontstaan van Cito in 1968 ingrijpend veranderd. De wereld waarin Cito nu opereert is competitiever en liberaler geworden. Dat weerspiegelt zich ook in de verandering die Cito zelf in de loop der tijd heeft ondergaan. In zijn 40 jarig bestaan heeft Cito zich almaar ontwikkeld. Van een klein, door de overheid gefinancierd instituut dat toetsen en examens maakte voor het basis- en voortgezet onderwijs, heeft Cito zich ontwikkeld tot een gerenommeerde private instelling die de oude activiteiten voortzet, maar daarnaast nieuwe markten aanboort en die zich internationaal oriënteert. Succesvol opereren onder de condities van de markt is een voorwaarde voor de zelfhandhaving van de Cito organisatie geworden.

*Inspelen op de markt: ‘responsive’ én ‘responsible’*

Aan het voortbestaan van Cito komt dus in zoverre een morele betekenis toe als daar in de erkenning tot uitdrukking komt dat dit voortbestaan ten dienste staat van het verzekeren van het recht op goed en eerlijk toetsen en beoordelen voor iedereen en op lange termijn. Onder de tucht van de markt komt deze erkenning echter niet alleen tot uitdrukking door de waarde die Cito en haar medewerkers daar aan toekennen. Doorslaggevend is of cliënten en opdrachtgevers erkennen dat Cito daarvoor inderdaad de beste garantie is. Presteren in de markt is dus een cruciale voorwaarde om het recht op goed en eerlijk toetsen en beoordelen in de toekomst te waarborgen. Zichzelf voor die taak geschikt maken is dus niet alleen een zaak van effectiviteit en efficiëntie, maar vooral een morele opdracht voor alle Cito medewerkers.

Cito probeert door middel van dit Moreel Handvest, de Integriteitcode, het faciliteren van het bespreken van morele thema’s en een preventieve en repressieve handhavingspraktijk een soortgelijk evenwicht tussen ‘*responsive’* en ‘*responsible’* te bevorderen. Alleen onder die condities is continuïteit van Cito als organisatie de moeite waard. Uiteindelijk blijf de beslissende vraag: ‘Doet Cito recht aan alle mensen en instanties met wie en waarvoor zij werkt.’

# Integriteitscode

De Integriteitcode beschrijft de belangrijkste integriteitvoorschriften die gelden voor Cito. De voorschriften beschrijven wat wij als Integriteitsschendingen beschouwen. Zij leggen vast wat wij als ongewenst en niet-professioneel handelen beschouwen, omdat daarmee rechten van kandidaten, cliënten, collega’s, Cito of andere belanghebbenden worden geschonden. Daarom ligt in de voorschriften de nadruk op wat niet is toegestaan en wat vermeden dient te worden.

In de integriteitvoorschriften gaat het om de enkele hoofdzaken. In protocollen en regelingen zijn uitgebreidere beschrijvingen te vinden. Ten behoeve van ‘goed en eerlijk toetsen en beoordelen’ zullen de algemene aanwijzingen in deze Integriteitcode uitgewerkt worden in een gedetailleerde richtlijn voor eerlijk en goed toetsen en beoordelen.

*De preventieve en repressieve werking van de integriteitcode*

De integriteitvoorschriften zijn er dus in de eerste plaats om iedereen voor wie Cito werkt te beschermen. Maar ze zijn er ook om alle Cito medewerkers te behoeden voor misstappen. In die zin hebben ze een preventieve werking. We verwachten echter ook dat ze door alle Cito medewerkers in redelijkheid worden opgevolgd. Dat betekent dat het management van Cito toeziet op de naleving van de voorschriften en optreedt wanneer ze worden overtreden. Daarom hebben de voorschriften ook een repressieve werking.

*De uitleg van de voorschriften – ‘moresprudentie’*

Voorschriften vragen altijd om uitleg, toelichting en interpretatie. Daarom horen bij alle voorschriften voorbeelden hoe zij uitgelegd moeten worden – de *moresprudentie*.

Het woord moresprudentie is afgeleid uit de begrippen *mores* en *prudens*. Het begrip mores betekent niet alleen gewoonte, gebruik of de manier waarop ‘we’ het doen, maar verwijst ook naar iemands wil en motivatie van zijn handelen. Prudens betekent naast bewust, kundig en zorgvuldig ook vooruitziend. Moresprudentie betekent kortom dat we met voorbedachten rade, kundig en zorgvuldig onze wil en manier van doen bepalen. In de praktijk is moresprudentie het gezamenlijk ontwikkelen van kennis en inzicht van de morele aspecten van het werk. Het ontwikkelen van moresprudentie gaat om een proces waarbij op een systematische wijze kennis en inzicht wordt verzameld over de manier waarop met alle morele aspecten van het dagelijks werk kan worden omgegaan. Die kennis en inzichten zijn een belangrijk referentiepunt voor toekomstig vergelijkbare situaties. Tegelijkertijd worden deze nieuwe situaties op zichzelf weer onderdeel van de moresprudentie.

De moresprudentie bevat illustraties waar een overtreding van een voorschrift duidelijk moreel verkeerd is, waar de overtreding van het voorschrift moreel juist is en tot slot waar het gaat om een twijfelgeval. De moresprudentie wordt voor de Cito medewerkers gepubliceerd opdat ze daar kennis van kunnen nemen.

De integriteitvoorschriften zijn ondergebracht in vijf rubrieken

1. Respect voor kandidaten en cliënten.
2. Betrouwbaarheid, validiteit en objectiviteit.
3. Bescherming van vertrouwelijke gegevens.
4. Professionele onafhankelijkheid en onpartijdigheid.
5. Respectvol omgaan met Cito en collega’s.

Hierna volgt een opsomming van de verschillende voorschriften.

#### Respect voor kandidaten en klanten

‘Goed en eerlijk toetsen en beoordelen’ houdt in dat vergelijkbare kandidaten op vergelijkbare wijzen kunnen worden getoetst. Deze rubriek van voorschriften moet voorkomen dat het beginsel van toetsgelijkheid in gevaar kan komen, dat kandidaten onnodig benadeeld of ongelijk behandeld kunnen worden door een toets- of volgsysteem op grond van niet relevante criteria. Dat kan door:

* Te weinig oog te hebben voor de maatschappelijke en culturele diversiteit in de Nederlandse samenleving.
* Het (onbewust) gebruik van vooroordelen of te weinig oog voor maatschappelijk controversiële kwesties.
* Te gemakkelijk uit gaan van standaardpopulaties en te weinig rekenschap te geven van de achterstellende uitwerking van de specifieke kennis en vaardigheden die de toetsbare samenleving vereist.

*Voorschrift 1.1: Vergelijkbare kandidaten dienen bij een vergelijkbare toets een gelijke kans te hebben om hun kennis en/of kunde te tonen.*

*Voorschrift 1.2: Onnodige of onterechte schade, nadeel, achterstelling of uitsluiting van kandidaten of cliënten of op andere dan toetsrelevante criteria dient voorkomen te worden.*

#### Betrouwbaarheid, validiteit en objectiviteit

Wij waarborgen het recht op goed en eerlijk toetsen voor iedereen door de wetenschappelijke betrouwbaarheid en validiteit van onze toets- en volgsystemen. Daarnaast staat de professionele deskundigheid van Cito medewerkers garant voor de kwaliteit van toets- en volgsystemen. Deze rubriek betreft voorschriften die moeten voorkomen dat de rechten van kandidaten en cliënten op goed en eerlijk toetsen en beoordelen in gevaar kunnen komen, doordat we onder voor ons geldende wetenschappelijke of professionele maatstaven zakken:

* Door de invaliditeit en onbetrouwbaarheid van informatie ontleend aan toets- of volgsystemen van Cito.
* Ondeskundige ontwikkeling en gebruik van de toets- en volgsystemen van Cito.
* Eenzijdig afhankelijkheid van de kandidaat of cliënten van het deskundigheidsoordeel van toetsontwikkelaars en toetsgebruikers.

*Voorschrift 2.1: Toets- en volgsystemen behoren betrouwbaar, valide en objectief te zijn en te meten wat ze behoren te meten.*

*Voorschrift 2.2.: Toets- en volgsystemen worden door gekwalificeerde toetsdeskundigen ontwikkeld en door gekwalificeerde toetsgebruikers uitgevoerd.*

*Voorschrift 2.3.: Kandidaten en cliënten behoren goed geïnformeerd te zijn over doel, opzet, werkwijze en consequenties van het toets- of volgsysteem waaraan zij deelnemen, hun rechten als kandidaat en de mogelijkheid om beroep aan te tekenen tegen de uitkomst van een toets.*

* 1. **Bescherming van vertrouwelijke gegevens**

Cito wil een betrouwbare partner zijn voor kandidaten, cliënten, opdrachtgevers en gebruikers van Cito materialen en voor haar eigen medewerkers. Veel materiaal dat Cito ontwikkelt of gegevens waar Cito de beschikking over krijgt zijn vertrouwelijk of horen vertrouwelijk te worden behandeld. Deze rubriek betreft voorschriften die moeten voorkomen dat het recht van kandidaten en medewerkers, dat vertrouwelijk om wordt gegaan met hun persoonlijke gegevens, wordt geschonden. Daarnaast brengt het ontwikkelen van examens en toets- en volgsystemen met zich mee dat daar vertrouwelijk mee wordt omgegaan.

Dat heeft betrekking op:

* De gegevens van kandidaten of cliënten die deelnamen aan toets- en volgsystemen.
* De ontwikkeling van examens en toets en volgsystemen.

*Voorschrift 3.1.: Gegevens van en over kandidaten waarover Cito de beschikking heeft behoren vertrouwelijk te worden behandeld.*

*Voorschrift 3.2.: De vertrouwelijkheid van informatie over examens en toetsen dient zorgvuldig in acht te worden genomen.*

#### Professionele onafhankelijkheid en onpartijdigheid

Cito verricht haar werk in een economisch en maatschappelijk krachtenveld. Cito en haar medewerkers kunnen bloot staan aan druk van de markt, concurrenten, cliënten, gebruikers, klanten, overheidsinstellingen of de publieke opinie. In dergelijke gevallen is het belangrijk dat medewerkers hun professionele normen van hun vak in acht nemen en hun onafhankelijkheid en onpartijdigheid bewaren. Deze rubriek steunt hen daar in. Het verlangt van alle Cito medewerkers dat zij handelingen achterwege laten die hun professionele integriteit als medewerker van Cito kunnen schaden, of schade kunnen toebrengen aan het professionele imago van Cito als toonaangevende instelling op het gebied van goed en eerlijk toetsen en beoordelen.

*Voorschrift 4.1.: Cito medewerkers worden geacht om hun professionele onafhankelijkheid en onpartijdigheid ten opzichte van opdrachtgevers, cliënten en collega’s te beschermen en te bewaken.*

*Voorschrift 4.2: Cito medewerkers zorgen er voor dat werkzaamheden die zij naast hun werk als medewerker van Cito uitoefenen niet strijdig zijn met hun werk voor Cito.*

* 1. **Respect voor Cito en collega’s**

Cito wil een toonaangevende instelling zijn op het gebied van goed en eerlijk toetsen en beoordelen. Dat kan alleen als wij ons inspannen om de kwaliteit van ons werk op een steeds hoger niveau te brengen en te houden. Dat vraagt om het collegiaal delen en ontwikkelen van kennis, de bereidheid van elkaar te leren en respectvol samenwerken. Het vraagt ook dat wij voortdurend in het oog houden dat Cito als organisatie alleen recht van bestaan heeft als cliënten en opdrachtgevers haar zien en waarderen als instelling die op de beste manier de belofte ‘goed en eerlijk toetsen en beoordelen’ waar maakt. Deze rubriek geeft voorschriften die moeten voorkomen dat het gemeenschappelijke van deze inspanning uit het oog wordt verloren en daarmee Cito en collega’s schade wordt berokkend. Dat heeft betrekking op:

* Het eigendom van de kennis die door Cito wordt voortgebracht.
* Het gebruik van bedrijfsmiddelen en de omgang met werktijd.

*Voorschrift 5.1.: Intellectuele producten die geproduceerd zijn door een Cito medewerker, zijn en blijven het intellectueel eigendom van Cito.*

*Voorschrift 5.2: Bedrijfsmiddelen en eigendommen van Cito behoren alleen ten behoeve van werkzaamheden voor Cito te worden gebruikt. In werktijd behoren in beginsel alleen werkzaamheden voor Cito te worden verricht.*

1. **Literatuur**

American Psychological Association (APA) (2009), Testing and Assessment. Rights and Responsibilities of Test Takers: Guidelines and Expectations.

Association of Language Testers (ALTE), Code of Practice.

Beck, Ulrich (1986), Risikogesellschaft. Auf dem Weg in eine andere Moderne. Frankfurt: Suhrkamp.

Beck, Ulrich, Giddens, Anthony, Lash, Scott (1996), Reflexive Modernisierung. Eine Kontroverse. Frankfurt: Suhrkamp.

Bennett, R.E. (2008), What Does It Mean to Be a Nonprofit Eductional Measurement Organization in the 21st Century. ETS

Bügel, K., Sanders, P.F.(1998), Richtlijnen voor de ontwikkeling van onpartijdige toetsen. Arnhem: Cito.

Educational Testing Service (ETS) (2003), ETS Fairness Review Guidelines.

EVC (2006), Kwaliteitsmodel EVC. Kenniscentrum EVC.

Governance & Integrity Nederland (2009). De Cito Papers.

Governance & Integrity Nederland (2009). De Integriteitcode van Cito.

Groot, A.D., Wijnen, W.H.F.W., Vijven en Zessen. Cijfers en beslissingen: het selectieproces in ons onderwijs. Groningen: Wolters Noordhof.

Gysen, Sara (2003), Ethiek en toetsen. Uitgesproken ter gelegenheid van de VDAN studiedag.

International Language Testing Association (ILTA) (2003), Code of Ethics.

Houten, Douwe van (2003), De standaardmens voorbij.

Houten, Douwe van (2006), De gevarieerde samenleving.

Meij, Ruud (2007), Postprofessionaliteit. In: Jacobs, G., Meij, R., Tenwolde, H., Zomer, Y., (2007) Goed Werk. Amsterdam: SWP

Nederlands Instituut voor Psychologen/Kommissie Testaangelegenheden Nederland (NIP/COTAN) (1988), Richtlijnen voor het gebruik van psychologische tests en studieboeken.

Power, Michael (1997), The Audit Society. Rituals of Verification. Oxford: OUP.

Shohamy, Elana (2001), The Power of Tests.