

Vergaderjaar 2014–2015

34 000 VIII

Vaststelling van de begrotingsstaten van het Ministerie van Onderwijs, Cultuur en Wetenschap (VIII) voor het jaar 2015

Nr. 54

LIJST VAN VRAGEN EN ANTWOORDEN

Vastgesteld 5 november 2014

De vaste commissie voor Onderwijs, Cultuur en Wetenschap heeft een aantal vragen voorgelegd aan de Minister en de Staatssecretaris van Onderwijs, Cultuur en Wetenschap over de brief van 27 augustus 2014 inzake Onderwijsakkoorden: samen werken aan het onderwijs van morgen (Kamerstuk 33 750 VIII, nr. 118).

De Minister en de Staatssecretaris hebben deze vragen beantwoord bij brief van 4 november 2014. Vragen en antwoorden zijn hierna afgedrukt.

De voorzitter van de commissie,
Wolbert

De adjunct-griffier van de commissie,
Meelker

1

Welk deel van de investeringen die het kabinet doet in het onderwijs wordt bekostigd via ombuigingen binnen de begroting van OCW en welk deel van de investeringen is aanvullend op de begroting OCW?

Van de in de brief genoemde € 1,2 miljard in de sectorakkoorden po, vo en mbo is € 578 miljoen beschikbaar uit het regeerakkoord Rutte 2 en € 196 miljoen uit de Begrotingsafspraken 2014. Het resterende bedrag van € 439 miljoen betreft een andere inzet van bestaande middelen.

De genoemde investeringen in het hoger onderwijs komen volledig beschikbaar dankzij de hervorming van het studiefinancieringsstelsel en de aanpak van de Taskforce Beter Benutten.

2

Worden in de onderhavige brief enkel voorgenomen plannen opgesomd of is er ook sprake van nieuwe plannen vanuit het ministerie die nog niet eerder met de Kamer waren gedeeld?

De Kamer is eerder geïnformeerd over het Nationaal Onderwijsakkoord, de Lerarenagenda, de sectorakkoorden po, vo en mbo en de afspraken over het studievoorschot. In deze brief is de combinatie van al deze afspraken zichtbaar gemaakt. Nieuw in de brief zijn de afspraken die door sociale partners zijn gemaakt in de verschillende cao's en die veelal een verdere uitwerking van de sectorakkoorden betreffen.

3

Is er binnen de verschillende onderwijsakkoorden die zijn gesloten met het veld nadrukkelijk aandacht voor het versterken van de complexe vaardigheden van docenten? En zo nee, hoe wordt er dan uitvoering gegeven aan de motie van het lid Ypma¹?

In de sectorakkoorden po en vo is afgesproken dat in 2020 alle leraren de algemeen didactische en differentiatievaardigheden (voorheen: complexe vaardigheden) beheersen. Startende leraren mogen er in principe maximaal zeven jaar over doen om zich de differentiatievaardigheden in de praktijk eigen te maken. In het sectorakkoord mbo is afgesproken dat de mbo-instellingen in een kwaliteitsplan beschrijven welke ambities de instelling heeft op het terrein van professionalisering en op welke wijze de instelling deze ambities wil realiseren (SMART-geformuleerd).

4

Zijn er in de onderwijsakkoorden ook afspraken gemaakt om de regeldruk van leraren te verminderen?

In de sectorakkoorden zijn concrete afspraken gemaakt over maatregelen die de regeldruk verlagen, waaronder het meervoudig gebruiken van gegevens, het vereenvoudigen van het bekostigingsmodel, het verminderen van de administratieve lasten rondom het opstellen van onderwijs- en beroepspraktijkvorming (bpv-) overeenkomsten in het mbo en de ontwikkeling van een nieuw accreditatiekader in het hoger onderwijs. Daarnaast analyseren we samen met de vakbonden en sectororganisaties intensief de knelpunten op het gebied van regeldruk. Dit zal binnenkort resulteren in een Regeldrukagenda 2014–2017 met door alle betrokkenen gezamenlijk uitgewerkte acties om de regeldruk terug te dringen.

¹ Kamerstuk 27 923, nr. 181.

5

Klopt het dat de investeringen in het onderwijs grotendeels worden gerealiseerd door het beschikbare budget voor onderwijs doelmatiger te besteden?

Zie het antwoord op vraag 1.

6

Hoe toetst de Kamer de realisatie van de akkoorden?

In de sectorakkoorden zijn met de sectorraden afspraken gemaakt over monitoring van de doelstellingen en de acties uit de akkoorden. In 2017 vindt een tussenmeting plaats en in 2020 een eindmeting. In deze metingen wordt op sectorniveau en in het mbo op instellingsniveau geïnventariseerd wat de voortgang is op de doelen van het sectorakkoord op basis van de inspanningen van scholen en besturen. Aan de hand van de tussenmeting wordt tevens gezien of bijsturing nodig is. Op basis van de geboekte voortgang zal bepaald worden of er aanleiding is tot aanpassing van de afspraken en de aanpak en daaraan gekoppeld de inzet van de middelen. De Tweede Kamer wordt in 2017 en 2020 over de voortgang van de uitvoering van de akkoorden geïnformeerd. Daarnaast wordt de Kamer jaarlijks bij de begroting geïnformeerd over de ontwikkelingen op een aantal belangrijke indicatoren.

7

Welke *outcome* criteria zijn vastgesteld?

In de sectorakkoorden zijn per onderwerp afspraken gemaakt over te realiseren doelstellingen.

In het po zijn onder andere de volgende doelstellingen afgesproken:

- In 2020 heeft 30% van de leraren een wo-bachelor of een hbo-/ universitaire master afgerond;
- 90% van de scholen gebruikt in 2020 dagelijks digitaal leermateriaal in het primair proces; en
- Vanaf 2017 worden alle lesuren bewegingsonderwijs gegeven door een bevoegde leerkracht (ALO of PABO met LO bevoegdheid).

In het vo zijn onder andere de volgende doelstellingen afgesproken:

- In 2020 is het percentage zittenblijvers gereduceerd tot 3,8%;
- In 2020 heeft 50% van de leraren een afgeronde master- of PhD-opleiding; en
- In 2020 beheerst 100% van de leraren de basis- en complexe vaardigheden.

Op basis van deze doelstellingen wordt met de sectorraden nader afgesproken hoe de realisatie van de doelstellingen wordt vastgesteld. Uitgangspunt daarbij is minimale administratieve lasten voor scholen en besturen.

In het mbo gaan we met iedere instelling kwaliteitsafspraken maken. Die zullen niet alleen gaan over kwantitatieve prestaties, maar ook over kwalitatieve (brief van 16 december 2013, Kamerstuk 31 524, nr. 189). Op het onderdeel voortijdig schoolverlaten gaat het meteen al om heel concreet meetbare afspraken. Vanaf 2016 zullen daar ook andere thema's bij komen, zoals studiesucces en kwaliteit beroepspraktijkvorming. Deze indicatoren zijn nog in ontwikkeling.

8

Is de begeleiding van leraren door coaches intern in de school geregeld?

In het sectorakkoord po is afgesproken dat schoolbesturen vanaf uiterlijk 2017 zorgen voor planmatige begeleiding van elke startende leraar, op

basis van een jaarlijkse vaardigheidsmeting. Bij planmatige begeleiding kan de startende leraar zich tevens verder bekwamen op basis van feedback door een coach. In de cao po (gesloten door de sociale partners) wordt hieraan onder andere het recht van een starter op begeleiding door een coach gekoppeld, evenals het recht op een bijzonder budget van 40 uren per jaar dat kan worden ingezet ten behoeve van professionalisering.² Deze afspraken geven kaders waar begeleiding/ coaching in elk geval aan moet voldoen. Scholen bepalen zelf op welke manier (intern of extern) het beste in de begeleiding/ coaching kan worden voorzien.

9

Hoe wordt voorkomen dat coaches door externe inhuur (lees: extra kosten) duurder worden?

Via het sectorakkoord po wordt geld beschikbaar gesteld voor de brede ambitie «professionele scholen». Dit geld komt in de lumpsum en in de prestatiebox. Scholen zijn zelf verantwoordelijk voor de inzet van deze middelen. Het is dan ook de verantwoordelijkheid van de scholen om te bepalen op welke manier dit geld het beste kan worden besteed en of ze bijvoorbeeld een coach inhuren of (bovenschools) eigen personeel opleiden en inzetten als coach.

10

Bij wie kan een eventueel geschil worden voorgelegd tussen schoolleider en leraar, waar het gaat over het persoonlijke budget?

Door sociale partners zijn in de cao's po, vo en mbo verschillende afspraken gemaakt over tijd en budget voor professionalisering. Hoe de rechten voor de werknemers in de verschillende afspraken exact zijn, hangt af van de manier waarop sociale partners dit hebben vastgelegd in de cao. Wanneer er sprake is van een individueel recht op een persoonlijk budget kan dit uiteindelijk door de werknemer bij de rechter worden afgedwongen.

11

Hoe worden oudere leraren opgeleid om coaches te worden en hun jonge nieuwe collega's te begeleiden?

Op basis van afspraken in het sectorakkoord po, maakt de PO-Raad inzichtelijk van welk scholingsaanbod gebruik kan worden gemaakt om te leren hoe je (startende) leraren kan observeren en feedback kan geven. Scholen beslissen zelf wie zij inzetten als coach, zo lang begeleiding en beoordeling maar worden gescheiden, en de coach dus niet de leidinggevende is.

12

Hoe wordt getoetst dat deze coaches en jonge leraren tot het gewenste effect leiden?

De planmatige begeleiding van startende leraren, waar een coach onderdeel van is, is erop gericht dat de starters zich verder kunnen bekwamen. Binnen drie jaar moeten zij de algemeen didactische vaardigheden beheersen. Hiertoe wordt jaarlijks het vaardigheidsniveau van de startende leraar gemeten. De PO-Raad maakt nu inzichtelijk van welke observatie-instrumenten/ vaardigheidsmeters gebruik kan worden gemaakt.

² Aanvullend op het duurzame inzetbaarheidsbudget van 40 uur per jaar voor alle werknemers.

13

Is het geld dat besteed wordt per leraar aan opleidingsbudget BTW-vrij?

Er is een btw-vrijstelling voor het geven van onderwijs. Hieronder valt contractonderwijs door onderwijsinstellingen, waarvoor zij kostendekkende tarieven in rekening brengen en beroepsopleidingen, waaronder bijscholing en cursussen gericht op een (toekomstige) werkkring.

14

Zijn alle professionaliseringscursussen BTW-vrij?

Zie het antwoord op vraag 13.

15

Kunt u een aantal voorbeelden geven van mogelijkheden waarvoor het budget voor professionele ontwikkeling voor gebruikt kan worden?

Voorbeelden van de besteding van het budget voor professionele ontwikkeling zijn: het adequaat begeleiden van starters, het deelnemen aan professionele leergemeenschappen, het bijscholen van leraren, het volgen van cursussen, het opscholen naar een eerstegraads bevoegdheid, het actief uitwisselen van kennis met andere instellingen, coaching en peer review.

16

Wie zullen de rol van coach moeten invullen?

De beslissing over wie de rol van coach moet invullen is een verantwoordelijkheid van scholen en besturen. Zij zien waar de behoefte ligt en wie in deze behoefte het beste kan voorzien. In het sectorakkoord po is hierover wel afgesproken dat de coach niet de leidinggevende zal zijn. Deze afspraak is tevens opgenomen in de cao-po.

17

Hoe kan het individueel recht op een persoonlijk budget voor leraren worden afgedwongen?

Zie het antwoord op vraag 10.

18

Hoeveel persoonlijk budget is er voor leraren in het mbo³ beschikbaar voor professionalisering?

In nieuwe cao-afspraken is opgenomen dat de leraar voor duurzame inzetbaarheid beschikt over 50 uur per jaar. Dit is onder meer bedoeld voor activiteiten die bijdragen aan de kwaliteit van het onderwijs en professionaliteit. Dit is in aanvulling op de reeds bestaande uren voor deskundigheidsbevordering. Er is in het mbo geen persoonlijk budget in geld afgesproken.

19

Kunt u een overzicht geven van alle middelen ten behoeve van het begeleiden en opleiden/ontwikkelen van leraren sinds 2010?

Er is een aantal specifieke (aanvraag)regelingen voor opleiden/ontwikkelen van leraren. Naast deze aanvraagregelingen kan de lumpsumbekostiging ingezet worden voor professionalisering. Over een deel van de lumpsummiddelen is in de sectorakkoorden afgesproken dat

³ mbo: middelbaar beroepsonderwijs.

dit wordt ingezet voor professionalisering. Hieronder een overzicht van de verschillende soorten bedragen sinds 2010 voor de sectoren po, vo, mbo en ho.

Bedragen x € 1 miljoen

Omschrijving	2010	2011	2012	2013	2014
Lerarenbeurs	61,4	77,7	68,3	80,3	77,0
Zij-instroom	8,8	9,8	6,7	5,5	6,0
Promotiebeurs	–	1,2	2,3	6,8	7,9
Opleiden in de school (inclusief academische opleidingsscholen)	17,3	14,0	16,5	18,3	20,6
Professionaliseringsmiddelen po/vo in lumpsum (prestatiebox)	–	–	69,0	113,0	113,0
Professionaliseringsmiddelen mbo in de lumpsum	–	–	23,0	36,0	36,0
Overig (lerarenregister en pilots)	–	–	15,0	15,0	15,0
Totaal	87,5	102,7	200,8	274,9	275,5

20

Hoeveel uren kregen leraren voor het vervangen tijdens de master met behulp van de lerarenbeurs en hoeveel wordt dat nu?

Op dit moment kunnen leraren aanspraak maken op maximaal 4 uur studieverlof voor het volgen van een bachelor- of masteropleiding naar rato van de aanstellingsomvang. In de sectorakkoorden is afgesproken om voor masteropleidingen het aantal uren in het po te verruimen naar 8 uur per week en in het vo naar 6 uur. Ik ben voornemens om ook voor het mbo en hbo het aantal studieverlofuren voor masters te verruimen (naar 6 uur in het mbo en naar 8 uur in het hbo). De Lerarenbeurs berust op een tripartiete afspraak en daarom moet een verruiming afgestemd worden met de werknemersorganisaties en de werkgeversorganisaties.

21

Waar is het invoeren van de functie van collegedirecteur voor bedoeld?

De verheldering van de functie van de collegedirecteur in de wet is bedoeld om het onderwijskundig leiderschap binnen het mbo-onderwijs duidelijker te beleggen en een wettelijke basis te geven. Uit vele onderzoeken blijkt het onderwijskundig leiderschap essentieel bij kwaliteitsverbetering en het invoeren van innovaties. Daarnaast geven bestuurders aan dat de menselijke maat van de instelling gebaat is bij een duidelijk en aansprekend gezicht met draagvlak in de betreffende sector van een «organisatorische eenheid» of mbo college. De positionering van de collegedirecteur sluit hierbij aan. Overigens kennen alle onderwijssectoren al een dergelijke functie (po: schoolleider/hoofd, vo: rector/directeur, ho: decaan).

22

Wat is het effect dat de invoering van de collegedirecteur moet bewerkstelligen en hoe wordt gemeten of dat gehaald is?

De figuur van de collegedirecteur is geen wettelijke verplichting maar een nieuwe faciliteit in de wet, waarvoor bestuurders vrijwillig kunnen kiezen. Er is derhalve vooralsnog geen evaluatie voorzien.

23

Welke managementfunctie (niet-onderwijzend personeelsfunctie) wordt geschrapt met de invoering van de collegedirecteur?

Veel mbo-instellingen werken nu al met – al dan niet gemandateerde – directeuren die een sector of een stafdienst aansturen. Het is veeleer zo dat bestaande functies een nieuwe invulling en wettelijke verankering krijgen, dan dat er functies helemaal geschrapt worden.

24

Hoeveel leraren (in absolute aantallen en procentueel) hebben zich inmiddels ingeschreven in het lerarenregister? Hoe verklaart u dat het aantal ingeschreven leraren hierbij blijft steken?

In september 2014 hebben 19.181 (ruim 7%) van de circa 250.000 leraren zich ingeschreven in het huidige, vrijwillige register. Dit is een stijging van ruim 500 ten opzichte van augustus. Het aantal stijgt gestaag, maar te langzaam om de afgesproken doelstelling van 40% ingeschrevenen in 2015 te realiseren. Onderzoek wijst uit dat het register nog aan bekendheid kan winnen. Met de Onderwijscoöperatie, de PO-Raad, de VO-raad en de MBO Raad is op 25 september jl. een akkoord bereikt over hoe het register er het beste kan uitzien als vanaf 2017 de wettelijke registratieplicht gaat gelden. Dit betekent ook dat de meerwaarde van het register vanaf nu veel duidelijker zal worden benadrukt door alle betrokken partijen, onder andere via een campagne. Als resultaat is de verwachting dat het aantal leraren dat zich inschrijft in het vrijwillige register veel sneller zal stijgen.

25

Welke exacte afspraken zijn er gemaakt met de sectorraden over de verbetering van hun beleid ten aanzien van «Human Resource en Development»?

In het sectorakkoord po zijn onder meer afspraken gemaakt over:

- Besturen voeren integraal beleid: verbinden onderwijskwaliteit, financieel management en HRM-beleid.
- Professionalisering van bestuurders en intern toezichthouders.
- In het HRM-beleid gebruik maken van een gevalideerd instrument waarmee de didactische vaardigheden van de leraar in beeld gebracht worden.
- Zorgen voor planmatige begeleiding van elke startende leraar, op basis van een jaarlijkse vaardigheidsmeting.
- Betekenisvol inbedden van het Lerarenregister binnen het strategisch HRM-beleid.
- In het HRM-beleid opnemen dat besturen leraren opleiden, dan wel aannemen, die onderzoekende vaardigheden hebben. Deze leraren krijgen een positie binnen de schoolorganisatie waarin ze hun vaardigheden kunnen benutten en waardoor de kwaliteitscyclus verrijkt wordt.
- Het streven naar meer masters en academici opnemen in het bredere HRM-beleid van besturen, waarbij ook aandacht is voor de inzetbaarheid van hoger opgeleiden in de scholen, eventueel gekoppeld aan functiedifferentiatie.

In het sectorakkoord vo zijn onder meer afspraken gemaakt over:

- Activeren van docenten om hun eigen praktijk te onderzoeken en «van binnenuit» te verbeteren, altijd in directie relatie met het verbeteren van het leren door leerlingen.
- Randvoorwaarden (tijd, netwerkvorming) scheppen voor scholen als professionele leergemeenschappen met een verbetergerichte leercultuur. Inclusief samenwerking tussen (teams van) leraren, vormen van peer review, intervisie en ontwikkeling, praktijkgericht onderzoek, netwerkvorming binnen en buiten de school en het creëren van ontwikkeltijd voor docententeams. Deze vormen van professional-

sering worden op betekenisvolle wijze ingebed in het strategisch HR-beleid van scholen.

- Een jaarlijks tevredenheidsonderzoek onder het personeel over de kwaliteit van het gevoerde personeelsbeleid als onderdeel van de interne verantwoording. Via het HR-beleid en in samenspraak met docenten sturen op het realiseren van de onderwijskundige doelen van de school.
- Jaarlijks een functioneringsgesprek met elk personeelslid, waarin tijd, geld en wijze van professionalisering worden vastgesteld.
- Jaarlijks afspraken met docenten over de beheersing en ontwikkeling van hun basis- en complexe vaardigheden en de inzet van tijd en geld hiervoor. Dit maakt deel uit van het HR-beleid van scholen.
- Versterking van het personeelsbeleidsvoerend vermogen van schoolleiders
- Een degelijk inwerk- en begeleidingsprogramma voor startende schoolleiders als onderdeel van het strategisch personeelsbeleid.

In het mbo zijn reeds in 2011 afspraken gemaakt met instellingen over de professionaliseringsinspanningen van de mbo-scholen onder meer gericht op versterking van het HRM-beleid. Inmiddels heeft het beleid van de mbo-scholen aan kwaliteit gewonnen. Dit komt doordat de HR-functie nadrukkelijker in positie is gebracht via de aanstelling van ervaren HR-functionarissen (directeur HR of hoofd P&O). Veel instellingen hebben de basis op orde en kunnen zich nu richten op kwaliteitsverbetering van de gesprekkencyclus. Een klein aantal mbo-scholen is nog verder en gaat de stap maken van «HRM» naar «HRD»: het op basis van strategische personeelsplanning en «vlootschouwen» op de langere termijn gericht ontwikkelen van het human capital van de school via bijvoorbeeld programma's voor talentontwikkeling (kweekvijvers). In het sectorakkoord mbo 2014 zijn afspraken gemaakt over een verdere invulling van de professionalisering om te komen tot een invulling van het HRD-beleid. Iedere mbo-instelling gaat een kwaliteitsplan opstellen waarin aangegeven wordt op welke wijze ze hieraan invulling gaan geven. Daarbij zullen ze ook aangeven wat ze gaan doen om te komen tot HRD-beleid. Dit zal per instelling verschillen omdat dit afhankelijk is van de wijze waarop iedere instelling zijn HRM-beleid momenteel heeft ingericht.

26

De doelstelling is dat 30% van de leraren in het primair onderwijs in 2020 een wo⁴-bachelor of master opleiding heeft afgerond. Voor vo⁵ en mbo gelden soortgelijke doelstelling. Wat voor maatregelen maken het halen van deze doelstelling mogelijk?

Voor het po, vo en mbo zijn per sector verschillende afspraken gemaakt over het aantal masters en academici. Voor po en vo gelden sectorale afspraken. In het mbo geven de instellingen, in het kader van de uitwerking van de afspraken van het sectorakkoord, in hun kwaliteitsplannen aan hoeveel masteropgeleide leraren ze willen realiseren, afhankelijk van de samenstelling en het opleidingsniveau van hun huidige lerarenbestand en van hun opleidingsaanbod.

De doelstellingen zijn fors. Om deze te bereiken hebben we met de PO-Raad en VO-raad afgesproken een aantal acties te ondernemen, zoals:

- OCW maakt het gebruik van de Lerarenbeurs aantrekkelijker door extra vervangingsvergoeding en versoepeling van de voorwaarden.

⁴ wo: wetenschappelijk onderwijs.

⁵ vo: voortgezet onderwijs.

- OCW verkent verschillende routes om het aantal masters te verhogen, waaronder leerwerktrajecten voor talentvolle afgestudeerde masters en maatwerktrajecten voor zij-instromers.
- Schoolbesturen werken aan de ontwikkeling van professioneel HRM-beleid, inclusief slim scholings- en aannamebeleid. Zij werken op deze manier aan het aantrekken en behouden van masteropgeleiden.
- OCW biedt tegemoetkoming in de studiekosten aan afgestudeerden in het po die een masteropleiding volgen en onderzoek doen op een school. In het vo verkennen we op welke manier studenten een tegemoetkoming kunnen krijgen als zij direct na het behalen van hun diploma een educatieve master volgen in een tekortvak.
- Voor het po speelt de PO-Raad een rol om ervoor te zorgen dat het masteraanbod voor zittende leraren aansluit op de wensen en behoeften van de scholen. De PO-Raad vervult een regierol bij het bij elkaar brengen van de vraag van schoolbesturen en scholen enerzijds en aanbod van lerarenopleidingen anderzijds.
- De VSNU en de PO-Raad verkennen de mogelijkheden voor een universitaire lerarenopleiding voor het basisonderwijs.

Scholen en besturen zijn verantwoordelijk om de doelstellingen te realiseren. Om hen hierbij te ondersteunen zetten we bovenstaande acties in de komende maanden in gang. De ambities zijn hoog. Daarom moeten we gezamenlijk alle zeilen bijzetten om de doelstellingen te bereiken. Op basis van nieuwe onderzoeken en prognoses die we de komende maanden krijgen, gaan we waar nodig de acties concretiseren en bezien wat we nog meer kunnen doen. In overleg met de sector gaan we een vooruitstrevende aanpak uitvoeren om de ambitie in 2020 te bereiken.

27

In het primair onderwijs is afgesproken dat alle schoolleiders hun bekwaamheid onderhouden en zich registeren. Is het mogelijk om geld uit het budget voor professionele ontwikkeling hiervoor te gebruiken?

Ja. In de cao po uit 2013 is al afgesproken dat schoolleiders recht hebben op een professionaliseringsbudget van € 2.000 per jaar. Dit budget wordt in overleg met de werkgever ingezet in de vorm van studieverlof en/of studiekostenvergoeding. Tevens kan dit budget worden besteed aan andere professionaliseringsactiviteiten. De recente afspraken over een persoonlijk budget die door de sociale partners zijn gemaakt in de cao po gelden niet voor schoolleiders.

28

Hoe wordt gemeten of het invoeren van conciërges en klassenassistenten ook inderdaad leidt tot meer ruimte voor het geven van onderwijs door de bevoegde leraren?

OCW brengt periodiek in beeld hoe leraren hun professionele ruimte ervaren en de mate waarin werkdruk hen belemmert in hun werk. De verkregen informatie geeft een indicatie van de mate waarin extra middelen voor scholen voor het inzetten van conciërges en klassenassistenten, hebben bijgedragen aan meer (beleeftde) ruimte van docenten.

29

Waarom is de lerarenbeurs niet beschikbaar voor het volgen van een opleiding via het (geaccrediteerd) niet-bekostigd onderwijs? Is dit ooit wel het geval geweest?

De Lerarenbeurs kan zowel worden ingezet voor het volgen van een bekostigde als niet-bekostigde geaccrediteerde bachelor- of masteropleiding.

30

Hoe groot is het besteedbare budget voor leraren in het kader van duurzame inzetbaarheid?

Sociale partners hebben in de cao afspraken gemaakt in het kader van duurzame inzetbaarheid. Een van de nieuwe afspraken betreft een specifiek budget in uren voor leraren; dit bedraagt voor po, vo en mbo respectievelijk 40, 50 en 50 uur per jaar. Oudere en jongere leraren kunnen onder voorwaarden in aanmerking komen voor een aanvullend budget in uren dat bijdraagt aan de duurzame inzetbaarheid.

31

Kunt u het macrobeeld schetsen met betrekking tot het versterken van onderwijsteams in het kader van een verlaging van de werkdruk? Hoeveel extra leraren, klassenassistenten en conciërges zijn er inmiddels extra aangesteld?

Zie de antwoorden op vraag 28 en 32.

32

Kunt u aangeven in hoeverre u zicht heeft op de uitvoering van de motie van het lid Ypma c.s.⁶, waarin wordt bepleit dat de extra middelen die vrij zijn gekomen door het sluiten van een Nationaal Onderwijs Akkoord worden aangewend voor het behoud van de werkgelegenheid van jonge docenten?

Er zijn vanuit de afspraken in het Nationaal Onderwijsakkoord extra middelen toegekend die scholen in staat stellen 3000 jonge leerkrachten te behouden. Omdat scholen eigen keuzes maken over de inzet van deze middelen, en het aantal werknemers in het onderwijs door veel verschillende factoren beïnvloed wordt, is het niet mogelijk kwantitatieve gegevens te leveren over de mate waarin deze middelen hebben bijgedragen aan het behoud van werkgelegenheid voor jonge docenten. Over de arbeidsmarktgevolgen heb ik u in een separate brief geïnformeerd (Kamerstuk 27 923, nr. 189).

33

Hoeveel klassenassistenten en conciërges zijn er tot op heden aangesteld als gevolg van de investeringen in het onderwijs die voortvloeien uit het Nationaal Onderwijs Akkoord?

Zie het antwoord op vraag 28 en 32.

34

Op welke wijze is de betrokkenheid van docenten bij het op te stellen implementatie- en investeringsplan voor onderwijs en ICT geborgd?

Alle schoolbesturen zijn zelf verantwoordelijk voor hun eigen implementatie- en investeringsplan voor onderwijs en ICT op hun scholen. De PO-Raad gaat hen ondersteunen bij het opstellen daarvan. Leraren zijn degenen die met de (aan te schaffen) digitale middelen hun onderwijs vorm geven. Het is in het onderwijs gebruikelijk dat de lerarenteams betrokken worden bij bestuurlijke beslissingen rond ICT-gebruik en de daarvoor benodigde investeringen. Daarbij dienen dergelijke majeure beslissingen aan de medezeggenschapsraad voorgelegd te worden en kan dit onderwerp zijn van het professionele statuut.

⁶ Kamerstuk 27 923, nr. 180.

35

Wanneer wordt de Regeldrukagenda 2014–2017 precies gepresenteerd? Kunt u een harde datum geven?

Het proces om te komen tot de Regeldrukagenda Onderwijs 2014–2017 is nog gaande en wordt naar verwachting dit jaar afgerond. Wij vinden draagvlak bij alle betrokkenen van groot belang. Daarom is een harde datum waarop de agenda gepresenteerd zal worden, nog niet te geven.

36

Welke maatregelen zijn en worden genomen om de administratieve lasten rondom het opstellen van onderwijs- en beroepspraktijkvorming (bpv-) overeenkomsten te verminderen?

Samen met de sectoren po, vo en mbo wordt momenteel een verkenning uitgevoerd naar de vereisten en mogelijkheden van digitale ondertekening van overeenkomsten. Het doel is om een voorziening in te richten die voor het po, vo en mbo geschikt is, waarmee alle onderwijsdocumenten digitaal ondertekend kunnen worden. De verkenning zal in 2015 worden afgerond.

Op de praktijkovereenkomst (POK) van een bbl-traject staan op dit moment vier handtekeningen: die van de mbo-instelling, de student, het leerbedrijf en het kenniscentrum. Het doel van de vierde handtekening is dat het kenniscentrum op de hoogte blijft van het aantal bezette bpv-plaatsen. Dit is noodzakelijk aangezien kenniscentra de taak hebben om voor voldoende bpv-plaatsen te zorgen. De onderwijsinstelling is uiteindelijk verantwoordelijk voor de POK's. Bij de herinrichting van de bpv-ketenorganisatie wordt bekeken of de vierde handtekening overbodig kan worden gemaakt. De sector werkt hiervoor naar verwachting dit jaar een voorstel uit.

37

Wie heeft het laatste woord als het gaat om de besteding van het persoonlijke budget?

In de cao po is afgesproken dat de werknemer na overleg met de leidinggevende bepaalt hoe het budget in uren wordt ingezet. De werknemer neemt dus de beslissing. In de cao vo is opgenomen dat de werknemer zelf bepaalt hoe het budget in uren wordt ingezet. In de cao mbo is opgenomen dat de werknemer bepaalt waarvoor hij het persoonlijk budget in uren inzet. De uren worden in overleg met de werkgever in herkenbare dagdelen verspreid over het jaar ingezet.

38

Welke organisaties zijn betrokken bij de doorontwikkeling en verankering van het lerarenregister?

De Onderwijsscoöperatie treedt op als vertegenwoordiger van de beroepsgroep van leraren en is verantwoordelijk voor de inhoud van het vrijwillige lerarenregister en de betrokkenheid van leraren daarbij. Bij de verdere uitwerking van het wettelijk kader blijven wij nauw samenwerken met de Onderwijsscoöperatie en met de betrokken raden, om ervoor te zorgen dat het register als instrument goed aansluit bij de lespraktijk en het schoolbeleid.

39

Hoe worden de leraren betrokken bij de doorontwikkeling van het lerarenregister?

Leraren worden via de OnderwijSCOöperatie betrokken bij de ontwikkeling van het register. Via werkgroepen bepalen leraren met elkaar de inhoud van het register. Ook heeft de OnderwijSCOöperatie enquêtes bij leraren uitgezet over het gebruik van het register. Daarnaast werkt de OnderwijSCOöperatie uit hoe de gelijke zeggenschap van alle geregistreerde leraren vanaf 2017 is gegarandeerd. Hiermee wordt het ook echt een register voor en door leraren.

40

Hoe wordt de cyclus van kwaliteitszorg op alle scholen en besturen versterkt?

In het sectorakkoord po wordt stevig ingezet op een brede aanpak voor duurzame onderwijsverbetering (zie lijn 2 uit het akkoord). Onderdeel hiervan is de afspraak dat scholen en besturen in 2017 met een planmatige cyclus van kwaliteitszorg werken, op basis van een jaarlijkse zelfevaluatie. De PO-Raad voert een programma uit om hen daarin te ondersteunen. Belangrijk onderdeel van dit programma is dat schoolbesturen leren van elkaar, bijvoorbeeld in lerende netwerken. Daarnaast wordt ingezet op onder meer goed bestuur, professionalisering van bestuurders en intern toezichthouders, en doorontwikkeling van Vensters PO als instrument voor horizontale verantwoording en als sturingsinformatie voor besturen.

In het sectorakkoord vo zijn afspraken gemaakt over professionele scholen. In dat kader zullen de scholen en besturen onder andere het volgende doen:

- versterking van horizontale verantwoording door scholen;
- scholen maken in hun meerjarenbeleidsplan inzichtelijk welke kwaliteitsdoelen zij nastreven;
- alle vo-scholen werken in 2020 opbrengstgericht, dat wil zeggen planmatig en systematisch aan de verbetering van hun opbrengsten;
- de schoolleiding verantwoordt zich intern over de gerealiseerde onderwijskwaliteit en meet en presenteert jaarlijks de tevredenheid onder het personeel over de kwaliteit van het gevoerde personeelsbeleid;
- besturen en schoolleiders zorgen ervoor dat met elk personeelslid jaarlijks een functioneringsgesprek wordt gevoerd.

41

Worden bij het hanteren van ICT ook geldstromen inzichtelijk gemaakt?

De doorbraak die in de onderwijsakkoorden wordt beoogd, ziet vooral op het benutten van ICT om het onderwijs nog beter te laten aansluiten bij de individuele talenten en mogelijkheden van leerlingen. Het gaat dus om het gebruik van ICT in de leeromgeving van de leerling. Daarnaast werken de sectorraden aan een compleet en gebruiksvriendelijk informatiesysteem Vensters PO en VO. In Vensters tonen de scholen een samenhangende set gegevens over onder meer onderwijsopbrengsten, leerlingenpopulatie, financiën en personeel.

42

Wordt het dankzij het hanteren van ICT ook mogelijk voor ouders om in te zien waar hun vrijwillige ouderbijdrage voor gebruikt wordt binnen de begroting?

De focus van de inzet van ICT binnen de sectorakkoorden ligt vooral op het gebruik van ICT in de leeromgeving. In de schoolgids geven scholen

informatie aan ouders over de vrijwillige ouderbijdrage. Steeds meer scholen plaatsen hun schoolgids ook op hun website.

43

Wordt ICT ook gebruikt voor het openstellen van de schoolresultaten voor ouders waarvan het kind al op school zit?

Ja, via Vensters kan iedereen kennis nemen van de resultaten van de school. Ouders kunnen aan de hand van de getoonde informatie in gesprek gaan met de school. In de sectorakkoorden is afgesproken dat alle scholen transparant zijn via Vensters.

44

Wordt ICT ook gebruikt voor het openstellen van de schoolresultaten voor ouders die nog géén schoolkeuze voor hun kind hebben gemaakt?

Ja, zie het antwoord op vraag 43.

45

Wordt ICT ook gebruikt om transparantie te bewerkstelligen van de school over het Inspectieoordeel richting alle ouders?

Ja, via Vensters kan iedereen kennis nemen van het inspectieoordeel over de school. Deze informatie is ook te vinden op de site van de Inspectie van het Onderwijs.

46

Is het hebben van een verbetercultuur voorwaarde voor Vensters Voor Verantwoording?

Vensters voor Verantwoording draagt bij aan de verbetercultuur op scholen doordat Vensters het mogelijk maakt dat scholen zich op relevante kwaliteitsaspecten vergelijken met andere scholen. Zij kunnen op deze manier goede praktijken op het spoor te komen, daarvan leren en zich verbeteren.

47

Maakt ICT-bekwaamheid integraal deel uit van de afzonderlijke vakken die worden gegeven aan de lerarenopleidingen?

De ICT-kennis waarover een startbekwame leraar moet beschikken is uitgewerkt in de generieke kennisbasis van zowel de pabo's als de tweedegraads lerarenopleidingen. Voor de tweedegraads opleidingen is vorig jaar de ICT-component geactualiseerd in een addendum hierbij. Het zijn de opleidingen die de generieke kennisbasis, dus ook de ICT-component, op integrale wijze in het curriculum verwerken. In het praktijkgedeelte van de opleiding wordt de opgedane kennis verder toegepast.

48

Hoeveel neemt de administratieve lastendruk in het mbo toe als gevolg van het Kwaliteitsnetwerk mbo waarin onder andere audits op onderwijskwaliteit plaatsvinden bij de daarbij aangesloten mbo-instellingen?

Deze vraag valt niet te beantwoorden en berust wellicht op een misverstand. Het Kwaliteitsnetwerk MBO is als voorbeeld van continu verbeteren opgenomen in de brief. Wij zien geen verband met administratieve lastendruk wanneer in de sector werkzame professionals op HR-gebied zich in een netwerk aaneensluiten om tot continue verbetering van de kwaliteit te komen door onder meer te leren van elkaar via audits.

Wordt bij de toekenning van de middelen rekening gehouden met de kortere afschrijftermijn voor ICT-middelen in vergelijking met boeken?

De toegekende gelden voor ICT-middelen zitten in de prestatiebox. Hoe deze gelden benut worden is aan de schoolbesturen zelf. Het gaat om extra middelen zodat scholen beter in staat zijn de overgang te maken naar meer ICT-gebruik om leerlingen op maat onderwijs te kunnen bieden. Vanuit de notie dat digitale leermiddelen een steeds belangrijker onderdeel uitmaken van het primaire proces van een school, is het aan scholen zelf om hun ICT wensen structureel in te passen in hun begroting. Daarbij moeten ze afwegingen maken rondom bijvoorbeeld afschrijftermijnen en verschillende koop- en huurconstructies.

Welke concrete afspraken zijn er gemaakt over het uitdagen en belonen van toptalenten?

In het sectorakkoord po zijn concrete afspraken gemaakt over het herkennen van talenten en het bieden van een uitdagend aanbod aan toptalenten. Toptalenten die niet worden uitgedaagd, raken hun motivatie kwijt en gaan onderpresteren. Als een leerling met bijzonder talent op tijd wordt gesignaleerd en erkend, kan het onderwijs zich aanpassen. Dit vraagt om meer flexibiliteit in de organisatie van het onderwijs.

De PO-Raad en OCW zijn als doelstelling overeengekomen, dat alle scholen toptalenten herkennen en hen een uitdagend onderwijsaanbod bieden. De PO-Raad stimuleert scholen om gebruik te maken van de bestaande signaleringsinstrumenten voor herkenning van talenten (bij het jonge kind). OCW wijzigt het Besluit Bekwaamheidseisen Onderwijspersoneel per 1 augustus 2016, zodat leraren met een (vak)bevoegdheid voor het voortgezet onderwijs in het primair onderwijs kunnen worden ingezet als specialisten, ter verrijking van het onderwijs.

In het sectorakkoord vo is afgesproken dat besturen en scholen zich de komende jaren zullen richten op het bieden van uitdagend onderwijs voor elke leerling. De concrete afspraak is dat er in 2018 een substantiële stijging is van het aantal leerlingen dat zich uitgedaagd voelt in het onderwijs. Scholen zullen daarbij een inhaalslag maken in het bieden van uitdagend onderwijs voor de 20% beste leerlingen op alle leerwegen. OCW en de VO-raad ondersteunen hierbij door voorlichting te geven over wat kan en mag en door waar nodig knellende regelgeving weg te nemen. Vanaf schooljaar 2015/2016 krijgen leerlingen naast diploma en cijferlijst een «plusdocument» mee, waarin zij bijzondere prestaties zichtbaar kunnen maken. De VO-raad en OCW maken afspraken met het vervolgonderwijs over de manier waarop het vervolgonderwijs omgaat met het niveau en de prestaties van leerlingen die instromen.

Op basis van de afspraken in het bestuursakkoord wordt voor excellentie in het mbo een apart budget ter beschikking gesteld. Dit budget is bestemd voor instellingen die in hun kwaliteitsplan invulling geven aan het thema «excellentie». In het kader van dit thema zal in ieder geval invulling worden gegeven aan de meester-gezelroute, de mogelijkheden die de Skills-wedstrijden bieden en internationalisering. Voorts kunnen de Centra voor Innovatief Vakmanschap worden betrokken bij de uitvoering van dit thema. Daarbij kan het Sirius-programma van het hoger beroeps-onderwijs als inspiratiebron dienen.

51

Hoe worden de extra middelen voor excellentie in het vmbo⁷ en havo⁸ besteed?

De middelen worden via de prestatiebox beschikbaar gesteld aan besturen. Scholen en besturen kunnen deze middelen naar eigen inzicht inzetten. De VO-raad is verantwoordelijk voor monitoring van de tevredenheid van leerlingen over het programma-aanbod. Afgesproken is dat er een substantiële stijging moet zijn van het aantal leerlingen, in het bijzonder toptalenten, dat zich uitgedaagd voelt op school.

52

Hoe kan de Kamer monitoren of excellentie in het vmbo en havo ook werkelijk besteed wordt en effect sorteert?

De middelen worden via de prestatiebox beschikbaar gesteld aan besturen. Scholen en besturen kunnen deze middelen naar eigen inzicht inzetten. De effecten van de extra middelen worden gemeten. In het plan van aanpak Toptalenten is toegezegd dat de Kamer jaarlijks wordt geïnformeerd over de voortgang van scholen in het aanbieden van uitdagend aanbod voor toptalenten, in aansluiting op de rapportage over de voortgang van de uitvoering van de sectorakkoorden. In 2018 voert de VO-raad een peiling van leerling-tevredenheid over programma-aanbod en geboden uitdaging uit. Aan de hand van bovengenoemde informatie-momenten wordt de Kamer in staat gesteld om de ontwikkeling van uitdagend lesaanbod in de sector te monitoren.

53

Hoe zorgt het bestuursakkoord dat excellentie juist in het bestaande curriculum aandacht krijgt en niet in programma's naast het bestaande aanbod?

Het is aan schoolbesturen en schoolleiders om te zorgen voor uitdagend aanbod aan toptalenten. Zij maken daarin hun eigen keuzes. Uitdagend aanbod kan naast het bestaande programma worden georganiseerd. In het basisonderwijs bieden scholen bijvoorbeeld een plusklas voor toptalenten. Andere basisscholen spreken af met een vmbo of havo/vwo in de buurt, dat toptalenten uitdagende lessen kunnen volgen op het voortgezet onderwijs. In het voortgezet onderwijs bestaan vergelijkbare afspraken met het vervolgonderwijs. Pre-universitaire programma's zijn daar een voorbeeld van. De grootste uitdaging is natuurlijk om toptalenten ook uit te dagen tijdens de reguliere onderwijstijd. Dat vraagt om een professionele schoolorganisatie en bekwaame leerkrachten en docenten. In de sectorakkoorden po en vo zijn ook op dit terrein afspraken gemaakt. Doelstelling is dat alle leerkrachten in 2020 de differentiatievaardigheden beheersen. Tevens is het doel dat in 2020 30% van de leraren in het po een wo-bachelor, een hbo-master of een universitaire master heeft afgerond. En 50% van de leraren een hbo- of wo-master in het vo. Een andere afspraak is dat schoolbesturen in hun HRM-beleid opnemen dat ze leraren opleiden, dan wel aannemen, die onderzoekende vaardigheden hebben. Op die manier worden de randvoorwaarden gecreëerd om in het reguliere aanbod uitdagend onderwijs te bieden aan toptalenten. Voor het voortgezet onderwijs is het streven dat leerlingen zich ieder op hun eigen niveau uitgedaagd voelen op school. Er zijn afspraken gemaakt over een substantiële stijging van het aantal leerlingen dat zich uitgedaagd voelt, met speciaal aandacht voor toptalenten. De VO-raad zal de

⁷ vmbo: voorbereidend middelbaar beroepsonderwijs.

⁸ havo: hoger algemeen voortgezet onderwijs.

tevredenheid van leerlingen meten over het programma-aanbod. Scholen hebben de ruimte om hier op hun eigen manier aan te werken.

54

Welke doelstellingen heeft u geformuleerd met het oog op het terugdringen van het aantal zittenblijvers? En hoe draagt u er zorg voor dat ambities op dit vlak niet te zeer gaan lijken op rendementseisen met bijbehorende perverse gedragingen van scholen die mogelijk ten koste gaan van de onderwijskwaliteit en de opbrengsten van het onderwijs? En hoe verhoudt het aantal zittenblijvers in het Nederlandse voortgezet onderwijs zich tot het aantal in de omliggende landen?

Uit onderzoek van de OECD (2010) komt naar voren dat het percentage zittenblijvers in het Nederlandse (voortgezet) onderwijs relatief hoog is.⁹ Dat heeft niet zozeer te maken met de kwaliteit van het Nederlandse onderwijs – deze kwaliteit is ook in internationaal perspectief (zeer) goed, en de onderwijsopbrengsten zijn hoog – maar vooral met kenmerken van het Nederlandse onderwijssysteem.¹⁰ Hoewel dit niet wettelijk is voorgeschreven, is het leerstofjaarklassensysteem, waarbij leerlingen óf overgaan naar het volgende leerjaar, óf blijven zitten en het hele jaar moeten overdoen, dominant in het primair en voortgezet onderwijs.

Met de sectorraden zijn afspraken gemaakt om het aantal zittenblijvers te verminderen. In het basisonderwijs blijft momenteel jaarlijks 3% van de leerlingen zitten. Het gezamenlijke streven is om dit te verminderen naar 2% per jaar in 2020. In het voortgezet onderwijs bedraagt het landelijk percentage leerlingen dat jaarlijks blijft zitten momenteel gemiddeld 5,8%. De in het sectorakkoord voorgesproken ambitie is dat dit percentage in 2020 gereduceerd is tot 3,8%.

Er worden verschillende maatregelen getroffen om onnodig zittenblijven te voorkomen, bijvoorbeeld door het onderwijs flexibeler in te richten en te verrijken waar dat nodig en mogelijk is. Daardoor worden leerlingen uitgedaagd passend bij hun mogelijkheden en kan zittenblijven worden voorkomen, zonder dat daarbij perverse effecten optreden. Hiervoor zijn ook extra middelen beschikbaar. Vanaf 2015 gaat dit om structureel € 25 miljoen, dat onder meer bestemd is voor schakelklassen en zomerscholen in het funderend onderwijs. Na het met goed gevolg afronden van een intensief (zomerschool)programma, kunnen leerlingen die anders zouden blijven zitten, alsnog starten met een volgend leerjaar.

Verder kiezen steeds meer scholen ervoor om het onderwijs op een meer gepersonaliseerde of modulaire wijze aan te bieden, en om leerlingen van verschillende leeftijden en niveaus bij elkaar in de klas te zetten. In dergelijke klassen kunnen leerlingen continu en verschillend per vak – passend bij hun eigen ontwikkeling – vooruitgaan, in plaats van dat ze eenmaal per jaar (voor alle vakken) naar een hogere klas gaan. Het toenemende gebruik van digitale leermiddelen ondersteunt deze ontwikkeling. Met ICT-middelen wordt het voor iedere leerling namelijk beter mogelijk om te leren op zijn niveau en tempo. Tevens geven deze middelen leraren zicht op de vorderingen en de problemen waar leerlingen mee kampen, zodat hier tijdig op ingespeeld kan worden.

⁹ OECD (2010). *Results: What makes a school succesful? Resources, policies and practices*. Paris: OECD.

¹⁰ Vergelijk Dupnez, V., Dumay, X., & Vause, A. (2008). *How do school systems manage pupils' heterogeneity?* Comparative Education Review, 52, 245–273; en Juchtmans, G., Goos, M., Vandenbroucke, A., & De Frame, B. (2012). *Zittenblijven in vraag gesteld. Een verkennende studie naar nieuwe praktijken voor Vlaanderen vanuit internationaal perspectief*. KU Leuven.

55

Met welke middelen wordt deze professionalisering van docenten mogelijk gemaakt?

Zie het antwoord op vraag 1.

56

Op welke wijze gaan de onderwijsinstellingen de 200 miljoen aan investeringen vooruitlopend op het leenstelsel vrij maken? Is bekend welke andere keuzes in besteding van het beschikbare budget gaan zij maken?

De VSNU en de Vereniging Hogescholen hebben respectievelijk op 27 mei jl. en 28 mei jl. bericht dat de hogeronderwijsinstellingen in de jaren 2015–2017, vooruitlopend op de opbrengsten van de invoering van het studievoorschot, extra investeringen willen doen van € 200 miljoen per jaar. Zo kan meteen worden gebouwd aan de kwaliteitsverbetering in het hoger onderwijs, en kan ook de eerste generatie studenten die te maken heeft met het studievoorschot, al profiteren van uitdagender onderwijs en betere voorzieningen.

De instellingen zullen dit doen door onder meer hun reserves in te zetten en door investeringen die op de middellange termijn zijn voorzien in de tijd naar voren te halen. Beide verenigingen geven aan dat de vermogensposities van de instellingen sterk van elkaar verschillen en dat dit ook betekent dat de extra investeringen per instelling verschillend zullen zijn. Ook inhoudelijk zullen de prioriteiten per instelling verschillen. De gemene deler is wel dat de investeringen gericht zijn op versterking van de kwaliteitsverbetering van het hoger onderwijs. Vanwege de grote verschillen per instelling geven de VSNU en de Vereniging Hogescholen aan dat deze afspraak, een afspraak is op sectorniveau.

In het Nationaal Onderwijsakkoord is afgesproken dat de investeringen in de kwaliteit van het hoger onderwijs onder meer zullen leiden tot gerichte studiekeuze, onderwijsbegeleiding en nieuwe onderwijsvormen die tegemoet komen aan de behoefte aan differentiatie. Vanzelfsprekend zal hierover uitvoerig overleg met de studentenorganisaties plaatsvinden.

Tevens zal OCW in de periode tot en met 2017 incidentele middelen (€ 135 mln.) ter beschikking stellen. Hierdoor wordt de teruggang in de bekostiging in die jaren als gevolg van het regeerakkoord beperkt en kan uitvoering worden gegeven aan de recent afgesloten prestatie- en profileringsafspraken.

57

Sluiten de indicatoren van de begroting aan bij de wens van de Kamer om met *outcome* criteria te werken?

De indicatoren bij de beleidsagenda van de begroting 2015 zijn zoveel mogelijk overgenomen uit de beleidsagenda 2014 en waar nodig in lijn gebracht met de doelen van het Nationaal Onderwijsakkoord en de Lerarenagenda. Op verzoek van de Tweede Kamer zal daar een beperkte set aan outcome indicatoren aan worden toegevoegd die tezamen een goed beeld geven van de kwaliteit van het onderwijs in de sectoren po, vo en mbo. De outcome indicatoren over onderwijskwaliteit uit de beleidsagenda van de begroting 2015 zullen dit najaar in samenspraak met het onderwijsveld worden doorontwikkeld en vastgesteld, zodat begin 2015 de set aan de Tweede Kamer kan worden voorgelegd ter mogelijke opname in de begroting van 2016.