



Montessori Scholengemeenschap Amsterdam





Inhoudsopgave

Voorwoord	3
Raad van toezicht	4
Centrale medezeggenschapsraad	6
 Cosmicus Montessori Lyceum	8
 IVKO	10
 Montessori College Oost	12
 Montessori Lyceum Amsterdam	14
MSA-beleidsportefeuilles	16
Leerlingen en personeel in cijfers	18
Leerlingenaantallen	18
Examenresultaten	19
Financiën	21
Namen en adressen	23

Voorwoord

Het schooljaar 2012–2013 stond voor de MSA in het teken van investeren in medewerkers: zowel docenten als onderwijsondersteunend personeel, deelschoolleiders en schoolleiders zijn daarbij aan bod gekomen.

Personeelsbeleid

In het kader van het nieuwe functiebouwwerk onderwijsondersteunend personeel (OOP), waarin alle OOP-functies zijn benoemd, werden met de OOP'ers het afgelopen jaar gesprekken gevoerd. De bedoeling van het functiebouwwerk is dat het voor alle onderwijsondersteuners duidelijk is wat er van hen verwacht wordt, wat zij zelf kunnen verwachten van de MSA en welke ontwikkelmogelijkheden er zijn. Het komende jaar zal het functiebouwwerk worden geëvalueerd.

Ook voor het onderwijzend personeel (OP) wordt een nieuw personeelsbeleid, waaronder een functiebouwwerk, ontwikkeld. Met een onderdeel van dit nieuwe functiebouwwerk heeft de CMR inmiddels ingestemd. In het kader van de functiemix en omdat de MSA wil investeren in kwaliteit worden veel leraren de komende tijd benoemd in LC- en LD-functies. De docenten op de verschillende scholen volgen, onder begeleiding van de Rodin-groep, een ontwikkeltraject waarbij zowel de wensen en ambities van de medewerker als die van de school een rol spelen.

Van alle leden van de schoolleiding is een professionaliseringsscan over leiderschap afgenomen, onder begeleiding van het CBE. Op basis van de uitkomsten zijn ontwikkeltrajecten uitgezet, zowel individueel als per school. De deelschoolleiders hebben een training in gesprekstechnieken gevolgd.

Huisvesting

De havo/vwo-afdeling van het CML heeft het schooljaar doorgebracht in tijdelijke huisvesting aan de Van Ostadestraat. De verbouwing van de Mauritskade is afgerond. Vanaf volgend schooljaar nemen de leerlingen hun intrek in dit gebouw; dan begint ook de verbouwing van de Van Ostadestraat ten behoeve van de mavo van het MLA. Voor de avo-afdeling van het CML komt vanaf 2014 tijdelijke huisvesting beschikbaar in de Voormalige Stadstimmertuin.

Financiën

De MSA heeft wederom een positief resultaat geboekt, waardoor het gewenste niveau van weerstandsvermogen eerder bereikt wordt dan verwacht.

Nieuwe opleidingsschool

Er is subsidie aangevraagd bij de gemeente – en verkregen – voor een nieuwe opleidingsschool, bestaande uit CML, IVKO, Calandlyceum, Geert Groote College en IJburg College. Van de kant van de lerarenopleidingen doen de HvA, UvA en VU mee aan het project. De gemeente, lerarenopleidingen en VO-scholen hebben met elkaar afgesproken om in verband met het dreigende lerarentekort de stagecapaciteit in Amsterdam te verdubbelen. Ook het ministerie van OCW denkt mee over de nieuwe opleidingsschool, maar mag tot 2016 geen nieuwe instelling van dien aard financieren. Daarom wordt de staffelverdeling aangepast, waardoor het nieuwe instituut, als administratief onderdeel van de AcOA, toch gefinancierd kan worden.

Raad van toezicht

De raad van toezicht houdt toezicht op het bestuur en op de algemene gang van zaken bij de bestuurswerkzaamheden, in termen van managementstrategie, beleid en uitvoering.

Samenstelling

De raad van toezicht bestond in het schooljaar 2012–2013 uit zes leden.

Naam	Datum aantreden	Datum aftreden
Folkers, M.R.	17 december 2008	17 december 2016 (2e termijn)
Rietschote, L. van (vice-voorzitter)	20 februari 2009	20 februari 2017 (2e termijn)
Karsten, S.	12 oktober 2009	12 oktober 2017 (2e termijn)
Duttenhofer, J.S.	30 augustus 2010	30 augustus 2014
Bobbe, L.	25 mei 2011	25 mei 2015
Herrema, T. (voorzitter)	25 mei 2011	25 mei 2015

In 2012–2013 zijn drie leden herbenoemd voor een tweede termijn: Michiel Folkers, Sjoerd Karsten en Lydia van Rietschote.

Rollen raad van toezicht

De raad van toezicht heeft formeel drie rollen: de toezichtrol, de adviesrol en de werkgeversrol. De toezichtrol komt tot uiting in het formele toezicht op een aantal onderwerpen zoals strategie, financiën en naleving Code goed bestuur. De adviesrol houdt in dat de leden van de raad de bestuurder, al dan niet op basis van hun expertise, adviseren over diverse onderwerpen. Dit kan tijdens de vergaderingen gebeuren, maar ook erbuiten. De werkgeversrol komt tot uiting in de commissie benoeming en bezoldiging, zie hieronder.

Agenda

De raad van toezicht heeft in 2012–2013 vijf keer een reguliere vergadering gehad. Daarnaast was er een heidagdeel over strategie, een bijeenkomst voor zelfevaluatie, een jaarlijks gesprek met de MSA-directie en een vergadering/themabijeenkomst met de Centrale Medezeggenschapsraad (CMR).

Bezoldiging bestuurder en leden raad van toezicht

De bezoldiging van de bestuurder is conform de CAO VO. De leden van de raad van toezicht krijgen een vergoeding, gebaseerd op adviesnormen van de Vereniging van Toezichthouders in het Onderwijs (VTOI).

De commissie benoeming en bezoldiging bestuurder, bestaande uit de voorzitter en een ander lid van de raad van toezicht, voert twee keer per jaar een functionerings- en/of beoordelingsgesprek met de bestuurder. In 2012–2013 is één gesprek gevoerd met de bestuurder, een voortgangsgesprek, in mei 2013.

Strategie

Elk jaar houdt de raad van toezicht met de bestuurder een bijeenkomst over strategie, een zogenaamde heidag. Dit schooljaar hebben de raadsleden en de bestuurder gesproken over de Code goed onderwijsbestuur. Daarnaast hebben ze trends en keuzes op het gebied van de lange-termijn strategie besproken.

Auditcommissie en ontwikkeling financiën

De raad van toezicht heeft een zogenaamde auditcommissie gevormd, bestaande uit twee leden uit haar midden. De auditcommissie bespreekt de financiële onderwerpen voor en adviseert de raad van toezicht.

Van de vergaderingen wordt een verslag gemaakt. Aandachtspunten voor de auditcommissie zijn (vereenvoudiging van) de P&C-cyclus, risicomanagement en de financiële planning op middellange termijn (meerjarenbegroting).

Code goed bestuur

Het kader van handelen van de raad van toezicht en de bestuurder is de Code goed onderwijsbestuur van de VO-raad. Deze code is uitgangspunt en werd in december 2012 volledig ingevoerd. In april 2013 heeft de raad van toezicht zichzelf tijdens een bijeenkomst geëvalueerd. Daar is onder andere afgesproken:

- dat de adviesfunctie van de raad nog verder ontwikkeld wordt;
- dat de raad haar kennisniveau op het gebied van onderwijskunde zal ophogen;
- dat aanwezigheid tijdens vergaderingen een aandachtspunt is;
- dat de werkgeversrol van de raad richting de bestuurder zal worden verdiept.

Volgend jaar zal de evaluatie door een externe partij worden uitgevoerd.

In september 2012 zijn de statuten van de MSA gewijzigd om volledig te voldoen aan de Code goed bestuur. Ook de bestuursreglementen van de raad en het College van Bestuur zijn op enkele punten aangepast en in november door de raad goedgekeurd. De criteria voor onafhankelijkheid van raad-van-toezicht-leden en van de bestuurder zijn aan de reglementen toegevoegd.

Een van de punten van wijziging is dat de CMR een bindende voordracht mag doen voor een lid van de raad van toezicht. De raad heeft voldoende leden, daarom is met de CMR afgesproken niet voor uitbreiding te kiezen, maar in plaats daarvan een raadslid aan te wijzen als contactpersoon voor de CMR. Sjoerd Karsten vervult deze rol.

De MSA heeft een beleid voor horizontale verantwoording en omgang met *stakeholders*. De belangrijkste *stakeholders* voor de MSA zijn ouders, leerlingen en medewerkers. De relatie met de vervolgoopleidingen (MBO, HBO en universiteit) wordt nog verder uitgewerkt. Ook in het kader van de Code goed bestuur is een integriteitscode en een klokkenluidersregeling vastgesteld.

Namens de raad van toezicht van de MSA,

Lydia van Rietschote,
vice-voorzitter

Centrale medezeggenschapsraad

De Centrale Medezeggenschapsraad (CMR) van de MSA is in 2012–2013 maandelijks bijeen geweest onder voorzitterschap van Frans Anzion (MLA). Secretaris was Chaia Levie (MLA). Zij continueerden hun taken als dagelijks bestuur na in het vorige schooljaar per februari 2012 het stokje overgenomen te hebben van voorzitter Paula Leideritz (MLA) en secretaris Leo Boon (AL).

Diverse onderwerpen hebben op de agenda gestaan. Volgens de jaarcyclus van de MSA onder andere: (meerjaren-)begroting, formatieplanning en risico-analyse. De CMR is acht keer bij elkaar geweest, waarvan eenmaal met de raad van toezicht en de directies van de scholen.

Naast de vaste hoofdonderwerpen heeft de raad zich beziggehouden met het opnieuw vaststellen van het statuut en reglement van de medezeggenschap binnen de MSA. Daarnaast is ook het leerling-statuuut opnieuw vastgesteld. De huisregels van de scholen zijn hierbij naast elkaar gelegd.

Verder passeerden vele protocollen behorende bij de Code goed bestuur, waaronder beleid ten aanzien van horizontale verantwoording, code omgangsvormen, integriteitscode en een klokkenluidersregeling. Met de inhoud van sommige van deze protocollen heeft de personeelsgeleding conform de WMS ingestemd; over andere regelingen heeft de CMR positief geadviseerd. Bij een aantal documenten heeft de CMR de bestuurder aanbevolen aanvullingen te doen.

De strategienota met de plannen voor de komende jaren van de bestuurder en de schooldirecties is uitvoerig van opbouwend commentaar voorzien.

Personeel

Op personeelsgebied speelde er veel.

- De vakantieregeling wordt ieder jaar complexer nu er meer lesuren gegeven moeten worden in een vastgesteld aantal lesdagen. Ook voor het OOP hebben de plannen van de overheid gevolgen; we krijgen allemaal minder vakantiedagen.
- Het functiebouwwerk voor OP en OOP is uitvoerig besproken, zo ook de aanschaf van het nieuwe digitale Medewerkers Gegevens Systeem (MGS).
- Een verzuimprotocol voor werknemers, dat de procedure bij ziekte beschrijft, is door Capability geïntroduceerd. De mogelijkheid voor medewerkers om een aanvulling op hun invaliditeitspensioen collectief (IPAP) af te sluiten, is kort voor de zomer gepresenteerd en zal in het nieuwe schooljaar nader uitgewerkt worden.
- De CMR heeft ingestemd met het nieuwe taakbeleid 'Globaal en eenvoudig'. Met de DMR van een van de scholen bestaat verschil van mening over de vraag of dit conform de CAO VO is gebeurd. Momenteel is deze kwestie in behandeling bij de Bezwarencommissie CAO VO.
- De plannen voor een herijking van de strategie op het CML zijn geschetst en zullen in 2013–2014 verder zichtbaar worden.
- Sjoerd Karsten is vanuit de raad van toezicht contactpersoon voor de CMR. Frans Anzion en Chaia Levie hebben hem meermalen gesproken en hij is bij raadsvergaderingen aanwezig geweest.
- Gezamenlijk met de raad van toezicht, de directies en belangstellenden heeft de CMR een themabijeenkomst gehouden over de relatie tussen het schoolgebouw en de voorbereide omgeving van montessorischolen. Oermontessoriaan en bouwmeester van het Montessori College Oost, de gelauwerde architect Herman Hertzberger, hield een lezing met dia's van onze scholen. Fascinerend, een spiegel en een aansporing om te werken aan verbetering van onze voorbereide omgevingen. De komende jaren zullen deze gezamenlijke bijeenkomsten rondom een thema gecontinueerd worden.
- De commissie financiën en de commissie personeelsbeleid, waaronder taakbeleid, hebben de bestuurder ook dit jaar ondersteund in hun rol van klankbord en meedenktank.

Frans Anzion,
voorzitter CMR

Chaia Levie,
secretaris CMR

Cosmic Montessori Lyceum

De reorganisatie van de MSA-scholen in Oost, de ermee samenhangende verdubbeling van de medewerkers- en leerlingenpopulatie van het CML en de verschillende locatiewisselingen hebben ons gedwongen onze ambities duidelijk af te bakenen.

Onderwijskunde

De gesprekken met School aan Zet en met de Onderwijsinspectie in oktober hebben ons nog meer in de overtuiging gesterkt, dat het voor de eerste twee jaar van het lopende schoolplan 2012–2016 verstandig is enkele ambities naar achteren te schuiven en de komende twee jaar de nadruk te leggen op een beperkt aantal haalbare en essentiële doelen betreffende:

- rendement/resultaat – resultaatgericht werken;
- diversiteit en differentiatie – aandacht voor verschillen;
- de kernvakken – Nederlands, Engels en wiskunde/rekenen.

Naast het aanbrengen van deze focus heeft 2012–2013 ook in het teken gestaan van de implementatie van de aanbevelingen van de montessorivisite 2011. De aanbevelingen uit dit rapport komen overeen met de aandachtspunten die door de Onderwijsinspectie worden genoemd. Deze boden aldus veel aanknopingspunten om concreet mee aan de slag te gaan.

De genoemde focuspunten in combinatie met de aanbevelingen vanuit de montessorivereniging waren ook de onderwerpen van het dit jaar gestarte Rodintraject.

De vaksecties hebben in 2012–2013 alle een vakleerplan ontwikkeld. Bij de sturing van de totstandkoming van de vak-PTA's en vakleerplannen, als onderdeel van een jaarlijks te evalueren curriculum met doorlopende leerlijnen (PDCA-cyclus), maakt de directeur onderwijs langzaam maar zeker plaats voor de vaksectieleiders. Het sectieberaad (sectieleiders) werd ingesteld om dit proces onder supervisie van de directeur onderwijs in te kaderen.

De vaksecties stelden onder leiding van de sectieleider een jaarplan met speerpunten op en formuleerden targets op het gebied van doorstroom- en examenresultaten; die hebben ze aan het eind van het jaar geëvalueerd en er conclusies uit getrokken voor de opzet van het komende jaar. Op deze wijze willen we in komende jaren autonome vaksecties tot stand brengen, waarvan de leden binnen duidelijk vastgestelde schooldoelen en -kaders mooi, spannend en goed onderwijs realiseren.

Leerlingen

Het afgelopen schooljaar kwamen de leerlingen van het CML en de havo-afdeling van het voormalige Amstellyceum samen in één nieuwe, tijdelijke locatie aan de Van Ostadestraat. Deze samenvoeging is over het algemeen soepel verlopen, maar heeft hier en daar ook tot spanningen geleid. De school kreeg te maken met negatieve publiciteit, waardoor het CML minder aantrekkelijk werd voor autochtone ouders en leerlingen. Een dip in de diversiteit van de leerlingensamenstelling bij de inschrijving van 2013 was het gevolg. Ook de leerlingen die enthousiast hebben meegedaan aan het 8+ project kozen uiteindelijk toch niet voor het CML. Diversiteit is en wordt de komende jaren nog meer een aandachtspunt.

Onze eerste examenklas heeft met een slagingspercentage van 90 % boven het landelijk gemiddelde gescoord. Een geweldige uitslag waar we trots op zijn.

Personeel (personeelsbeleid)

In zijn personeelsbeleid volgt het CML de richtlijnen van de MSA. Binnen deze kaders geeft het zijn eigen richting aan bijvoorbeeld het montessoriconcept en de competentie-eisen van docenten. Het CML wil docenten opleiden die 'een leven





lang leren' en is in dat kader in 2012–2013 zijn eigen CML-academie gestart: een vast moment in de week waarop docenten van elkaar en andere professionals kunnen leren. Het afgelopen schooljaar zijn in deze leerschool onder meer de opleidingen aangaande toetsing en determinatie (APS de OBIT-methode) aangeboden, alsmede een cursus over autisme (voor de docenten van de *special classes*). Hoewel niet in alle opzichten alles gelukt is, was men erg enthousiast over de opzet en dit concept wordt dan ook in de komende jaren verder ontwikkeld.

Niet alleen leerlingen van CML en Amstel waren het afgelopen schooljaar voor het eerst één groep, ook de medewerkers hebben zich aan veranderde omstandigheden moeten aanpassen.

Een professionaliseringsslag die als zodanig een positieve bijdrage heeft geleverd, is het Rodin-traject voor de collega's in vaste dienst. Dit traject, dat gefaseerd per deelschool wordt uitgevoerd, respecteert de verschillende startposities van de medewerkers, maar creëert niettemin een strak verband tussen de persoonlijke ontwikkeldoelen en de doelen van onze CML-organisatie. Daarbij maakt de alge-

meen directeur, die tot nu toe de aansturing van personeel feitelijk alleen voor zijn rekening nam, geleidelijk plaats voor de leiders van de deelscholen. Het hiervoor genoemde proces van binnen duidelijk vastgestelde kaders autonoom functionerende secties vindt zijn evenknie in de zelfstandig functionerende deelschoolteams. Samen vormen ze de kern van onze nieuwe middelgrote netwerkorganisatie die de oude kleine pioniersorganisatie van het CML vervangt.

Bedrijfsvoering/financiën

Het afgelopen jaar was wat bedrijfsvoering betreft een ingewikkeld jaar, waarin een grote reorganisatie en verhuizing plaatsvond. Ondanks deze fikse operatie bleef het totaal van de uitgaven binnen de begroting. Enkele meevallers en tegenvallers hielden elkaar in evenwicht. De komende jaren gaan de bezuinigingen door, dus ook voor het CML zal meer efficiency noodzakelijk zijn.

De school heeft het afgelopen jaar een beperkt aantal leerlingen moeten uitloten en zit met 484 leerlingen vol.

Onderwijskunde

Het afgelopen schooljaar waren er twee speerpunten:

- het werken in domeinen versterken;
- het mentoraat versterken en professionaliseren.

Bij het eerste punt is ingezet op het verbeteren van de samenwerking tussen docenten in de domeinen, het intensiveren van de onderlinge samenhang tussen de vakken en het zichtbaarder maken van de montessori-karakteristieken (didactiek). Om dit te bereiken moesten bepaalde groepen en vakken parallel geroosterd worden, wat moeilijk realiseerbaar bleek. Tevens zorgde de ruimtelijke indeling bij een aantal domeinen voor het onvoldoende benutten van het domeinleren. Daardoor werden de vooraf geformuleerde ambities slechts gedeeltelijk verwezenlijkt.

Inzake het mentoraat werd in deze periode behoorlijke vooruitgang geboekt. Zowel ten aanzien van de leerlingbegeleiding in het algemeen als het individuele mentoraat in het bijzonder. Er is stevig ingezet op het vormgeven van het mentoraat. Met dat doel zijn er bijeenkomsten geweest waarbij de rol van de groepsmentor en de individuele mentor is omschreven.

Leerlingen

Belangrijke aandachtspunten waren de determinatie van leerlingen en de examenresultaten. De eisen inzake doorstroomcriteria werden duidelijk omschreven en door docenten strenger nageleefd. De begeleiding van de havo-examenleerlingen is strakker georganiseerd. Dat heeft ertoe geleid dat de examenresultaten duidelijk beter waren dan het vorige schooljaar.

Extra aandacht in het afgelopen jaar ging ook uit naar de betrokkenheid van leerlingen bij de school. Een en ander heeft geresulteerd in de hernieuwde oprichting van de leerlingenraad en het initiëren van de ivko-krant/facebookpagina. Het doel van die pagina is tweërlei: enerzijds gaat het er om leerlingen en docenten te informeren over wat er leeft en speelt in de school en anderzijds is het een manier om leerlingen een voorbeeld te geven van hoe er verantwoord omgegaan kan worden met *social media*.

De cyclische zorg voor leerlingen is verbeterd. De rollen van de mentor, de zorgcoördinator en de derde lijn zijn helder omschreven. Het zorgprofiel van de school is vastgelegd.

Personeel (personeelsbeleid)

Het taakbeleid is nader bepaald. Veel nadruk lag op het werken aan een professionele cultuur. Zowel wat betreft het samenwerken in domeinen en projecten als het elkaar aanspreken op gewenst gedrag. Daarnaast lag de focus op het oplossingsgericht werken met leerlingen. Om dat te bevorderen zijn er een aantal trainingsdagen geweest. Ook heeft een deel van het docententeam een professionaliseringstraject doorlopen. Hoe werk je vanuit eigen kracht en ambities in relatie tot de doelen die de school zich stelt? Dat heeft geresulteerd in de oprichting van enkele werkgroepen die zich bezighouden met zaken als 'verbetering keuzewerktijd', 'verbinding kunst- en zaakvakken' en 'verbetering van de kwaliteit van de examens'.

De opvang en begeleiding van nieuwe docenten is verbeterd. En ook de procedure rond de begeleiding van stagiaires en het begeleiden van stagiaires door docenten is



¹ Leerdomeinen zijn grote ruimten, waar voor meer klassen tegelijk onderwijs wordt verzorgd.



het afgelopen jaar verhelderd en aangescherpt.

Financiën

In 2012–2013 waren de personele kosten hoger dan begroot. Het was grotendeels te wijten aan het inhuren van docenten ter vervanging van langdurig zieke collega's. Via een uitzendconstructie leverde dat hogere kosten op dan begroot. Om deze reden, en ook vanwege dreigende tekorten MSA-breed, heeft de school aanzienlijk bezuinigd op de materiële kosten. Daarbij waren de beduidend lager uitgevallen energiekosten en de inkomsten uit verhuur van het schoolgebouw weer meevalers. Uiteindelijk konden we het schooljaar toch met een positief resultaat afsluiten.



Montessori College Oost

Het Montessori College Oost was de laatste jaren wel gewend aan groei: aanwinst van nieuwe leerlingen en van nieuwe medewerkers.

Groei

Het schooljaar 2012–2013 kende opnieuw een toename, nu sterker dan ooit. Er meldden zich 160 nieuwe leerlingen aan, van wie tachtig de overstap maakten van het Amstellyceum naar het MCO. Ook kwamen er vele nieuwe medewerkers bij. Aan het einde van het schooljaar stond de teller op 34 nieuwe collega's.

Zo'n aanzienlijke groei, in een school die toch al een aantal jaren aan het groeien was, vergt veel: van de organisatie én van de medewerkers. Het heeft even geduurd voordat alle nieuwe collegae goed de weg konden vinden, de organisatie zich gevoegd had en de Amstellyceumleerlingen zich meer op hun plek voelden op het Montessori College Oost. Sommige leerlingen hadden er weinig moeite mee, bij andere duurde het proces langer en bij enkele lukte de gewenning niet. Ook voor de medewerkers, zowel voor degenen die al op het MCO werkten als voor de nieuwkomers, was het even wennen. De vraag 'wie is dat eigenlijk?' werd vaak gesteld, door alle nieuwe gezichten. De drie docentencoaches werkten zich een slag in de rondte om iedereen zo goed mogelijk te begeleiden, net als de vakcollega's.

Visie

Alsof dat alles nog niet genoeg was, begonnen de contouren van een twee jaar eerder ingezette visie zich steeds duidelijker af te tekenen. Een jaar geleden was de helft van het docententeam op een meerdaagse training geweest, waar zij hadden gewerkt aan een persoonlijk en schoolgebonden ontwikkeltraject. Een voorbeeld van een resultaat dat hieruit is voortgekomen, is

de start van de sportklas. De sportklas is een klas waar geïnteresseerde leerlingen zich voor op kunnen geven. Ze moeten een test doen en daarna kunnen ze geplaatst worden. Zij krijgen twee uur extra sportactiviteiten per week. Komend schooljaar worden de trajecten voortgezet.

De ontwikkeling van de school naar een professionelere organisatie, waarbij gewerkt wordt via de PDCA (Plan Do Check Act)-cyclus, krijgt steeds duidelijker vorm. In het kader daarvan hebben in totaal ongeveer tachtig medewerkers een beoordelingsgesprek gevoerd, voortkomend uit een driejarige IPB-cyclus.

Personeelsbeleid

Het Montessori College Oost besteedt veel tijd aan personeelsbeleid, omdat dat een belangrijke schakel is voor kwalitatief goed onderwijs. Onderwijs waarbij de individuele kracht van een docent, geïntegreerd met de zienswijze van de schoolorganisatie, van groot belang is. In de visie van het MCO zijn de uitgangspunten (karakteristieken) van het voortgezet montessorionderwijs van belang voor het vormgeven van het onderwijs. Zo staat het sociaal leren centraal tussen docenten onderling, tussen leerlingen onderling en tussen docenten en leerlingen. De ontwikkeling van het montessorionderwijs zal de komende jaren meer aandacht krijgen binnen de school.

Ook het voeren van POP (Persoonlijk Ontwikkel Plan)-gesprekken door leerlingen met hun mentor is een voorbeeld dat past binnen de waarden van de school.



Resultaatgericht

Bij de ontwikkeling van een professionele organisatie behoort ook het meten van de resultaten die geboekt worden. Door externe organisaties is onderzocht hoe het Montessori College Oost resultaten behaalt bij de eerder ingezette ontwikkelingen op taalbeleid. Daaruit blijkt dat leerlingen in het eerste leerjaar op het MCO een veel grotere groei laten zien in de ontwikkeling van taal dan gemiddeld in Nederland. Volgens de externe organisatie is dit succes echt de school toe te rekenen.

Naast het mooie resultaat zoals hierboven beschreven werd het jaar afgesloten met tegenvallende examenresultaten. Om dit in de toekomst te voorkomen is er een onderzoek ingesteld.

Het Montessori College Oost heeft het schooljaarplan vastgelegd in het schoolplan van 2012– 2016. Alle beschreven onderdelen voor 2012–2013 zijn ook in dat schooljaar ingezet of uitgevoerd.



Montessori Lyceum Amsterdam

De eerste editie van de vakleerplannen is afgerond. Op basis van deze eerste versies voert de schoolleiding gesprekken met de vaksecties. Aan het einde van het schooljaar 2013–2014 worden alle vakleerplannen gepubliceerd op de website en op de elo.

Onderwijskundig

In het schooljaar 2012–2013 stonden een aantal onderwijskundige onderwerpen centraal, namelijk: het onderzoek naar de effectiviteit van de werktijd, de ontwikkeling van de vakleerplannen, de onderwijskundige vormgeving van de twee verder te ontwikkelen mavo- deelscholen, het taal- en rekenbeleid, de voor- en nadelen van het invoeren van een 60-minutenrooster en de herijking van de verslaggeving. Daarnaast is er stevig gewerkt aan het verbeteren van het verschil tussen SE- en CE-resultaten op het vwo. Toen de uitslag van het CE bekend was, konden we vaststellen dat het gemiddelde verschil tussen SE en CE in 2013 0,39 bedroeg. Dit is ruim onder de norm van 0,5 die de inspectie hanteert.

De eerste fase van het onderzoek naar de werktijd is afgerond. Een deel van de huidige werktijd en werktijdstof lijkt meer gericht op kwantiteit dan op kwaliteit. Het gaat daarbij vaak om methodegebonden opdrachten uit werkboeken. Eigen materiaal van docenten gerelateerd aan de stof wordt door de leerlingen als belangrijker en uitdagender ervaren. De tweede fase van het onderzoek zal einde schooljaar 2013–2014 een advies aan de schoolleiding opleveren voor het in de toekomst nader vormgeven van de werktijd.

Het mavo-team heeft zich beziggehouden met de vraag hoe de groei van de mavo-deelscho(o)l(en) onderwijskundig verder moet worden ingevuld. Dat leverde in juli 2013 een aanbeveling op aan de schoolleiding. Het advies geeft een voorkeur aan voor een onderbouw deelschool en een bovenbouw deelschool. Onderwijskundige speerpunten zijn de havo-doorstroom, het ontwikkelen van een filmklas (cultuur profiel school) en het ontwikkelen van een ontwerpklas (sector techniek).

Het taal- en rekenbeleid heeft vorm gekregen door het aanstellen van een rekencoördinator, het invoeren van de cito nulmeting in de brugklassen voor de kernvakken in 2013–2014 en deelname aan de proefexamens rekenen in 2013. De uitrol van dit beleid volgt in het schooljaar 2013–2014.

Na uitvoerig onderzoek is besloten om over te gaan op een 60 minutenrooster. Didactisch gezien bleek de spanningsboog binnen een lesuur van 60 minuten nog geschikter dan binnen een leseenheid van 70 minuten. Binnen het 60 minutenrooster kan in 2013–2014 ook de lesdag verkort worden.

Leerlingen

Portretten van leerlingen en oud-leerlingen zijn aan de gevel van het A-gebouw gemonteerd. Allen hebben deelgenomen aan de regelmatig terugkerende broedplaatsprojecten. In iedere editie staat een thema centraal: muziek, fotografie, film of drama. Oud-leerlingen die hun beroep hebben gemaakt van een bepaalde kunstvorm komen terug naar school en verzorgen workshops met leerlingen van nu.

Jongens en meisjes voerden in de aula een nieuwe versie van de Rocky Horrorshow op. Het werd een zeer geslaagde persiflage op middelmatige B-kunst.

Personeel (personeelsbeleid)

Afgelopen jaar is intensief gesproken over de door de MSA doorgevoerde wijziging in het taakbeleid. Het MSA-taakbeleid 'Globaal en eenvoudig' is een kader dat op schoolniveau verder kan worden ingevuld. De meerderheid binnen de personeelsgeleding van de DMR is van oordeel dat er sprake is van een systeemwijziging, die moet worden voorgelegd aan alle





medewerkers van de MSA en een akkoord vraagt van 2/3 deel van alle medewerkers. Bestuur, schoolleiding en DMR MLA proberen tot een oplossing te komen; mogelijk zal de zaak worden voorgelegd aan de bezwarencommissie CAO VO.

Ondertussen heeft de schoolleiding van het MLA met de teamgeleding van de DMR een akkoord bereikt om hangende het geschil de box taaktijd voor 66% toe te wijzen aan schooltaken, teamtaken en sectietaken. Voor 33% blijft de taaktijd bestemd voor een vrije ruimte waarin algemene schooltaken worden uitgevoerd.

Het ziekteverzuim bleef staan op 4%. De ziekmeldfrequentie nam licht toe tot 1,2.

De nieuwe docenten vonden hun weg in de school en kwamen, op een enkeling na, uit op een positieve beoordeling. Aan het einde van het schooljaar slaagden we erin opnieuw tien nieuwe docenten te werven. De sollicitatiecommissies konden meestal kiezen uit een redelijk aanbod van kwalitatief goede kandidaten.

De deelschoolleiders hebben zich verder bekwaamd in het voeren van formele gesprekken. Daartoe ontvingen zij een training van BMC.

De leerlingevaluatie voor docenten zijn het afgelopen jaar geheel herzien en meer afgestemd op leerlingen in de onder- en bovenbouw. We hanteren nu twee verschillende versies.

We ontwikkelden een set van 6x6 beoordelingsaspecten om docenten op het MLA beter te kunnen beoordelen. Deze set vormt een leidraad bij het beoordelingsgesprek.

Vanaf 1 februari werken we met de nieuwe arbodienst Capability. We deden goede

ervaringen op met de inzet van de verzuimmanager en arbeidsdeskundige van Capability.

Bedrijfsvoering/financiën

In het schooljaar 2012–2013 telde het MLA 1.648 leerlingen en werkte de school met een begroting van 10,7 miljoen euro. Dit betekent een budget van € 6.500 per leerling.

Het afgelopen jaar is de uitgifte van lessen voor de kernvakken Nederlands, wiskunde en Engels met 58 uur per week verruimd. Op het totaal van het aantal lessen is dit een verschil van 4%. Tegelijk stegen de werkelijke personeelskosten meer dan de GPL. Hierdoor moesten we elders dekking zoeken voor de 2% kostenstijging in de personele kosten. Dat is gelukt. Over het hele schooljaar genomen bleven de totale inkomsten en uitgaven met elkaar in evenwicht dankzij een scherpe sturing.

Met de leden van de oudergeleding DMR is gesproken over een herziening van de begroting voor de inzet van de ouderbijdrage. De uitgaven van de ouderbijdrage zijn deels te zeer verweven geraakt met de exploitatie van de school. Zo lijkt het of een gedeelte van de bijdrage gebruikt wordt om een exploitatietekort te vermijden. In de nieuwe opzet is de inzet van de ouderbijdrage gekoppeld aan extra activiteiten en voorzieningen die zonder deze bijdrage direct zouden wegvallen.



MSA-beleidsportefeuilles

De MSA stond het afgelopen jaar in het teken van professionalisering: niet alleen van docenten, maar ook van deelschoolleiders, directie en onderwijsondersteunend personeel.

Evaluatie van de beleidsportefeuilles 2012 –2013

De samenwerking tussen MSA-directie en bestuur dient geïntensiveerd: elke directeur heeft op MSA-niveau zijn eigen portefeuille. Per jaar worden zo'n vijf ontwikkelochtenden georganiseerd, waarin de diverse beleidsportefeuilles aan bod komen. Het afgelopen jaar werd op MSA-niveau vooral aandacht besteed aan personeelsbeleid.

De gelden die beschikbaar komen als gevolg van het bestuursakkoord tussen VO-raad en OCW, de zogenaamde prestatiebox, worden voor het grootste deel ingezet in de ontwikkeling van medewerkers. De verantwoording van de subsidie gebeurt via de Prestatiemonitor in Vensters voor Verantwoording.

Positionering Centraal Bureau

Het imago van de MSA en het Centraal Bureau op de MSA-scholen laat te wensen over; daarom is besloten er in 2012–2013 een speerpunt van te maken. Er zijn twee onderzoeken uitgevoerd, een naar de communicatiebehoefte op MSA-niveau en een naar de werkzaamheden van het CB en of die mogelijk op een efficiëntere manier zouden kunnen worden uitgevoerd. Naar de uitkomsten wordt uitgezien.

Professionalisering MSA- directie

Alle schoolleiders van de MSA hebben een professionaliseringsscan gedaan (Zenger & Folkman), uitgevoerd door het CBE. De scan is zowel op individueel niveau als per schoolleidersteam uitgevoerd. De uitkomsten zijn gebruikt om ontwikkeltra-

jecten te formuleren. Daarnaast hebben alle schoolleiders en deelschoolleiders een training in gesprekstechniek gevolgd.

Personeelsbeleid

Het afgelopen jaar zijn in het kader van het functiebouwwerk OOP gesprekken gevoerd met alle OOP'ers. Het nieuwe functiebouwwerk zal in 2013–2014 geëvalueerd worden.

De OP'ers hebben ontwikkeltrajecten gevolgd die de ontwikkelbehoefte van de medewerkers en de school bij elkaar brachten. De trajecten werden begeleid door de Rodin-groep. Van een aantal niet goed functionerende medewerkers is afscheid genomen.

Er is gekozen voor de aanschaf van een Medewerkers Gegevens Systeem (MGS), dat in het schooljaar 2013–2014 geïmplementeerd zal worden.

Academische opleidingsschool

De AcOA is bezig geweest met verbetering van het kwaliteitsbeleid, in de aanloop naar de accreditatieronde in 2016. Met de Samenwerkingsgroep Opleidingsscholen Noord-Holland–Flevoland wordt gewerkt aan een gemeenschappelijk kwaliteitskader; het huidige kader van de Academische Opleidingsschool Noord-Holland– West wordt als basis gebruikt.

Er is subsidie aangevraagd en door de gemeente toegekend voor een nieuwe opleidingsschool, bestaande uit CML en IVKO, samen met Calandlyceum, Geert Groote College en IJburg College. Formeel worden de leden van de nieuwe opleidingsschool,



tot de accreditatieronde in 2016, als aspirantleden ondergebracht bij de AcOA.

Kwaliteitszorg

Op het gebied van kwaliteitszorg was er het afgelopen jaar weinig ontwikkeling te zien. Wel is er een inventarisatie geweest van de achtergrond en de rol van kwaliteitszorg op de verschillende scholen en de wijze waarop de scholen zich tot het thema verhouden. In 2013–2014 wordt verder gewerkt aan een MSA-breed systeem van kwaliteitszorg.

Goed bestuur

Sinds dit schooljaar voldoet de MSA volledig aan de Code goed onderwijsbestuur van de VO-raad. Er is een beleid voor verantwoording richting *stakeholders* en er zijn een integriteitscode en een klokkenluidersregeling vastgesteld. De reglementen van bestuur en raad van toezicht zijn aangepast, zodat ze voldoen aan de Code, ook op het gebied van criteria voor onafhankelijkheid. De statuten zijn, om dezelfde reden, eveneens op enkele punten aangepast.



Leerlingen en personeel in cijfers

IDU-schema (Instroom, Doorstroom, Uitstroom)

	MLA	MCO	CML(mk)	CML(pw)	IVKO	Totaal
Leerlingenaantal 1-10-2012	1673	978	534	148	494	3827
Regulier	1649	963	534	148	484	3778
Niet meetellen (verzuim -> 50 % voor 1 okt)	1	10			2	13
VAVO leerlingen	23	5	14		10	52
Uitstroom: (2011-2012)						0
• Tijdens jaar	13	65	9	1	5	93
• Einde jaar bevorderd	35	64	17	2	10	128
• Einde jaar niet bevorderd	28	44	32	16	18	138
• Examen en diploma	237	109	30		83	459
• Examen geen diploma	13	20	2		8	43
Tussentijdse instroom	6	81	1	1	1	90
Doorstroom	1353	757	445	130	371	3056
Zij instroom	33	37	19	6	8	103
Instroom eerste leerjaar (13-14)	308	221	94	49	102	774
Uitstroom tussen 01-08 en 01-10-13	7	7	5	2	2	23
Uitstroom naar andere locatie	3		18	43	3	67
Instroom andere locatie	7	18	24	19	0	68
Leerlingenaantal 1-10-2013	1691	1026	559	159	476	3911
regulier	1683	1010	555	159	476	3883
Niet meetellen	1	15				16
vavo	7	2	4		2	15

(is verwerkt in de telling)

*=Onder voorbehoud

In november 2013 aangepast aan de hand van Magister met peildatum 01-10-2013

Het leerlingenaantal van de MSA is ten opzichte van 2011–2012 met 158 leerlingen gestegen. De groei was het grootst op het CML, onze school in opbouw. De lichte toename van het leerlingenaantal van het MLA is gelijkmatig over de hele school verdeeld. Het leerlingenaantal van de IVKO is nagenoeg gelijk gebleven. Het MCO is wederom gegroeid. In 2011 telde het MCO 846 leerlingen, in 2012 974 leerlingen en in het schooljaar 2013–2014 1026 leerlingen. Met ruim duizend leerlingen heeft de school de grenzen van de huisvestigingscapaciteit wel bereikt.

Voor alle locaties geldt dat de leerlingenaantallen stabiel zijn dan wel een lichte groei vertonen.

Examenresultaten 2012 - 2013

		MLA 2012- 2013	MLA 2011- 2012	MCO 2012- 2013	MCO 2011- 2012	CML 2012- 2013	CML 2011- 2012	IVKO 2012- 2013	IVKO 2011- 2012	Totaal 2012- 2013	Totaal 2011- 2012
1	VMBO K (aantal deelnemers)			34	50					34	50
	aantal geslaagden			29	36					29	36
	% geslaagden			85,3%	72,0%					85,3%	72,0%
3	VMBO B (aantal deelnemers)			36	16					36	16
	aantal geslaagden			32	14					32	14
	% geslaagden			88,9%	87,5%					88,9%	87,5%
5	VMBO GL (aantal deelnemers)			37	24					37	76
	aantal geslaagden			16	19					16	68
	% geslaagden			43,2%	79,2%					43,2%	84,9%
6	VMBO TL (aantal deelnemers)	46	50	43	0			56	52	145	102
	aantal geslaagden	45	49	23	0			50	49	118	98
	% geslaagden	97,8%	98,0%	53,5%	0,0%			89,3%	90,4%	81,4%	96,0%
7	Havo (aantal deelnemers)	126	118			39	0	52	39	217	157
	aantal geslaagden	118	101			35	0	42	23	195	124
	% geslaagden	93,7%	85,6%			89,7%	0,0%	80,8%	59,0%	89,8%	76,3%
9	VWO (aantal deelnemers)	115	137							115	137
	aantal geslaagden	101	125							101	125
	% geslaagden	87,8%	91,2%							97,8%	91,2%
	TOTAAL kandidaten (1+3+5+7+9)	287	255	150	90	39	0	108	91	584	436
	Totaal aantal geslaagd	264	226	100	69	35	0	92	72	491	367
	% geslaagden	91,2%	90,2%	66,6%	76,7%	89,7%	0,0%	85,2%	76,9%	76,3%	82,5%

MLA

Over het geheel genomen zijn de examenresultaten op het MLA met 1% gestegen. Debet hieraan is vooral het examenresultaat van de havo, dat met 8% omhoog is geschoten. Het vwo daarentegen scoorde 4% lager. Het vmbo-t bleef nagenoeg hetzelfde. In het bijzonder de examenresultaten van het vwo zullen in 2013–2014 onder de loep worden genomen.

MCO

De slagingspercentages op het MCO tonen een divers beeld. De resultaten van het vmbo-k zijn ten opzichte van 2011–2012 met 13% gestegen. Ondanks het kleinere cohort toch een mooie prestatie. In het vmbo-b was het aantal deelnemers verdubbeld vergeleken met het jaar daarvoor. Het resultaat is met 1,5% vooruitgegaan.

De examenresultaten van het vmbo-gl waren slecht. Werd in 2011-2012 nog 79% geslaagden gescoord, het afgelopen jaar is dit resultaat teruggevallen naar 43,2%: een vermindering van 36%.

Het MCO heeft de kern van het probleem geanalyseerd en maatregelen genomen. Het leerprogramma van onder meer wiskunde en het hele PTA werden herzien. Het slagingspercentage van de vmbo-tl-leerlingen viel net als dat van vmbo-gl tegen. Slechts iets meer dan de helft van de kandidaten is geslaagd.

IVKO

De havo heeft ten opzichte van vorig jaar met een score van 80,8% de weg omhoog gevonden. Het landelijk gemiddelde komt weer in zicht. De scores van de IVKO-mavo lagen met 89,3% op hetzelfde niveau als het jaar daarvoor.

CML

Het eerste cohort geslaagden van het CML stemt zeer tevreden: 90% van de leerlingen behaalden het examen.

Medewerkers per personeelscategorie per school 1-10-2013

	CB	MLA	MCO	IVKO	CML	TOTAAL
DIR	3	11	2	3	2	21
OP LB		25	58	18	23	124
OP LC		61	47	25	26	159
OP LD	1	41	1	2	9	54
OOP	29	30	31	12	16	118
% OP	0,03%	76%	77%	75%	76%	
TOTAAL	33	168	139	60	76	476

Exclusief zes lio's CML

FTE per personeelscategorie per school per 1-10-2013

	CB	MLA	MCO	IVKO	CML	TOTAAL	%
DIR	2,20	10,09	1,80	3,02	2,00	19,11	5,24%
DIRTL							
OP LB		16,98	45,28	9,56	17,45	89,27	24,50%
OP LC		45,94	40,90	17,56	19,44	123,84	33,99%
OP LD	0,65	31,42	0,63	1,07	6,77	40,54	11,13%
LIO					2,39	2,39	0,66%
OOP	24,07	24,79	23,02	6,03	11,29	89,20	24,48%
TOTAAL	26,92	129,22	111,63	37,24	59,34	364,35	100%
	7,38%	35,46%	30,63%	10,22%	16,29%		

Exclusief twee stagiaires CB (ICT in de Wolken)

De personele cijfers per 1 oktober 2013 laten een groei zien van 8,05 fte ten opzichte van vorig schooljaar.

Deze toename wordt veroorzaakt door een lichte stijging van zowel LB -(+ 5,19FTE), LC-(+ 3,52 fte) als LD-(+ 0,57 fte)docenten. De verklaring hiervoor ligt niet in het feit dat de MSA meer OOP'ers heeft aangenomen, maar in de omstandigheid dat er binnen de MSA verschuivingen hebben plaatsgevonden in de functiecategorieën, waardoor medewerkers die voorheen gekwalificeerd werden als OP dan wel DIR nu vallen onder de functiecategorie OOP.

Financiën

1 Resultatenrekening 2012 - 2013 (x € 1.000)

	CB/MSA	MLA	MCO	CML	IVKO	MSA
Personele lumpsum	1.978	7.946	6.509	3.216	2.317	21.966
Materiële lumpsum	1.758	495	437	196	149	3.035
Leerplusarrangementen	327	458	540	240	210	1.774
Gratis boeken	0	546	288	254	159	1.247
Overige baten	553	1.274	1.544	1.092	309	4.772
Totale baten	4.616	10.719	9.318	4.998	3.145	32.795
Loonkosten	1.664	8.694	7.420	3.378	2.468	23.624
Overige personele kosten	279	82	84	32	146	623
Afschrijvingslasten	352	360	323	286	93	1.414
Huisvestingslasten	637	600	631	606	176	2.650
Algemene kosten	977	335	343	259	133	2.046
Onderwijskundige kosten	95	667	377	467	159	1.764
Kopieerkosten	3	130	127	38	19	317
Totale kosten	4.007	10.868	9.304	5.067	3.193	32.438
Resultaat	609	-149	13	-69	-48	357
Begrotingsresultaat	667	2	36	13	2	720
Verschil	-58	-151	-23	-82	-50	-364

De realisatie van de MSA is 364.000 slechter dan begroot. Alle scholen + CB hebben een resultaat dat minder is dan begroot. Het zijn zonder uitzondering wel kleine verschillen (<2% van de baten).

Het verschil tussen realisatie en begroting wordt veroorzaakt door de volgende factoren:

1	Lagere personele lumpsum	-214.000
2	Hogere materiële lumpsum	179.000
3	Lagere leerplusvergoeding	-265.000
4	Vergoeding Voortijdig School Verlaten (VSV)	159.000
5	Lagere ouderbijdragen	-65.000
6	Hogere overige baten	103.000
7	Hogere kosten inhuur personeel	144.000
8	Hogere afschrijvingen	-495.000
9	Kosten juridisch conflict	67.000
10	Saldo overige afwijkingen	23.000
	Totaal afwijkingen begroting en realisatie	-364.000

Het grootste verschil zit in de afschrijvingskosten. Deze zorgen voor een afwijking van 495.000 tussen realisatie en begroting. Gunstig element is dat het een incidentele kostenpost betreft. Daarnaast is het ook een papieren verlies; het kost de MSA niets. De hogere afschrijvingslasten worden namelijk veroorzaakt door een nieuwe systematiek van afschrijven: maandelijks in plaats van jaarlijks. Hierdoor staat er voor negentien maanden afschrijvingslasten in de jaarrekening van het schooljaar 2012-2013 in plaats van twaalf.

Een ander groot verschil zit in de subsidie Leerplusarrangementen. De MSA ontvangt in 2013 (en ook in 2014) een veel lager bedrag dan waar rekening mee werd gehouden. De MSA is het daarmee oneens. Het ingediende bezwaar is door DUO verworpen. De MSA zal de kwestie nu voorleggen bij de bestuursrechter. In totaal gaat het om een bedrag van 800.000 voor de jaren 2013 en 2014. Van dit bedrag valt 265.000 in de baten van het schooljaar 2012-2013. Het bedrag is omwille van het voorzichtigheidsprincipe niet opgevoerd.

Enkele aandachtspunten voor de MSA:

- De opbrengst uit ouderbijdragen was lager dan begroot. De inning van de ouderbijdragen is een probleem op alle scholen, behalve het MLA.
- Bij de materiële kosten zijn er afwijkingen, zowel positief als negatief. Dat is een aandachtspunt in het vaststellen van het begrotingsproces tussen het centraal bureau en de scholen.

2 Balans per 31 juli 2013 (x € 1.000)

ACTIVA		PASSIVA			
	31/7/13	31/7/12		31/7/13	31/7/12
Materiële vaste activa	3.353	3.683	EV start schooljaar	4.956	3.507
Totaal vaste activa	3.353	3.683	Afboeken voorziening	0	78
			Resultaat schooljaar	357	1.371
			Eigen vermogen	5.313	4.956
Kortlopende vorderingen	690	1.173	Voorzieningen	1.631	1.370
Liquide middelen	8.056	5.657	Kortlopende schulden	5.155	4.187
Totaal vlottende activa	8.746	6.830	Totaal VV	6.786	5.557
Totaal activa	12.099	10.513	Totaal passiva	12.099	10.513

Het belangrijkste element van bovenstaande balans betreft het eigen vermogen. Door het positieve resultaat is dit vermogen gegroeid ten opzichte van een jaar eerder.

Namen en adressen

Raad van toezicht

Tjeerd Herrema (voorzitter)
Leon Bobbe
Jacinta Duttenhofer
Michiel Folkers
Sjoerd Karsten
Lydia van Rietschote (vice-voorzitter)

Bestuur / Centraal bureau

Polderweg 3
1093 KL Amsterdam
Ferd Stouten (bestuurder)
Berry Bock (directeur centraal bureau)

Scholen

Montessori Lyceum Amsterdam

Pieter de Hoochstraat 59
1071 ED Amsterdam
Directie: Wiebe Brouwer (rector)
Peter Romein en Bernard Jacobs
(conrectoren)

Montessori College Oost

Polderweg 3
1093 KL Amsterdam
Directie: Theo Jaspers (directeur)
Marianne Bosselaar (adjunct-directeur)

IVKO

Rustenburgerstraat 15
1074 EP Amsterdam
Directie: Jules Jansen (directeur)
Benno Breeuwer en Sylvia Ruisendaal
(adjunct-directeuren)

Cosmicus Montessori Lyceum

Afdeling havo / vwo

Van Ostadestraat 103
1072 ST Amsterdam

Afdeling Avo

Polderweg 1
1093 KL Amsterdam
Directie: Huseyin Asma
(algemeen directeur)
Piet van Dijk (directeur onderwijs)

Centrale Medezeggenschapsraad

Dagelijks bestuur

Frans Anzion (voorzitter)
Chaia Levie (secretaris)

Leden

MLA

OP: Frans Anzion, Chaia Levie,
Simon van der Sleen, Volkert Stolk
Ouders: Gep Eisenloeffel, Jan Willem Jurg
Leerlingen: Katrien Eisenloeffel,
Hannah Kunst

MCO

OP: Jan van Beek, Frank Koekkoek

CML

OP: Ömer Demirözcan, Halit Solmaz
Ouders: Olga Vossen – De Jonckheere

IVKO

OP: Gijs Korthof, Marieke van 't Pad
Ouder: Peter Mudde

CB

OOP: Heleen van der Ploeg

