



Montessori Scholengemeenschap Amsterdam





Inhoudsopgave

Voorwoord	3
Raad van toezicht	5
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	19
Examenresultaten	20
Financiën	21
Namen en adressen	23

Voorwoord

Onderwijs

Voor de MSA is het bieden van eigentijds onderwijs en het omgaan met verschillen tussen leerlingen van groot belang. Digitaal leren kan daartoe een geëigend middel zijn. Op het niveau van de MSA is afgesproken om dit proces in gang te zetten, gericht op de vakken Nederlands, Engels en wiskunde.

De bestuurder van de MSA neemt met een negental andere besturen deel aan het project *excellent onderwijs*. Het CML, dat excellent onderwijs als speerpunt heeft, participeert vanuit die rol.

Steeds meer ouders van leerlingen met een vwo-advies kiezen voor de categorale gymnasia in de stad. Dat is een bedreiging voor de positie van het vwo op het MLA. Om hier weerstand aan te bieden heeft het MLA drie homogene vwo-klassen geformeerd voor 2014 – 2015.

In Amsterdam bestaat behoefte aan kwalitatief goed mavo-onderwijs. Het MLA heeft die handschoen opgepakt en is met zijn mavo-afdeling met ingang van maart 2014 verhuisd naar de Van Ostadestraat, waar alle mogelijkheden voorhanden zijn om uit te groeien tot een kwalitatief hoogstaande mavo.

Nieuwe strategische uitgangspunten

In plaats van de uitgebreide strategienota heeft de MSA voor de periode 2014 – 2020 beknopte strategische uitgangspunten op het gebied van onder meer personeelsbeleid, huisvesting en ict vastgesteld. Deze uitgangspunten zijn uitgewerkt in concrete ambities, geformuleerd in het MSA-ontwikkelplan 2014 – 2017.

Personeelsbeleid: professionalisering / montessorianisering

Kern van het nieuwe personeelsbeleid is dat de verantwoordelijkheid van de professional centraal staat. Ook hier geldt het montessoriaanse uitgangspunt 'help mij het zelf te doen'. Ter ondersteuning is het medewerkers-gegevens-systeem AFAS ingevoerd. De gesprekscyclus is een hulpmiddel om doelstellingen en competenties aan elkaar te koppelen. Voor zittende docenten duurt de cyclus drie schooljaren; nieuwe docenten doorlopen hem binnen één jaar. Bij de gesprekscyclus wordt ervan uitgegaan dat de docent zelf verantwoordelijk is voor zijn of haar ontwikkeling. De evaluaties door docent en leidinggevende worden onderbouwd door de leerlingenquêtes, lesobservaties door de leidinggevende, en de behaalde resultaten.

Het functiebouwwerk OOP is geëvalueerd. Er was kritiek op het niet correct uitvoeren van de procedure en op het gebrek aan carrièremogelijkheden. Beide punten worden opgepakt in het schooljaar 2014 – 2015.

Een belangrijk thema is de begeleiding van startende leraren (BSL). Binnen de MSA is de begeleiding gekoppeld aan de opleidingsscholen AcOA en NOA. Op de scholen zijn coaches aangesteld die de startende leraren begeleiden. De coaches worden getraind en krijgen supervisie van het Centrum voor Nascholing Amsterdam. Het montessori-onderwijs zal daarin een nadrukkelijke rol vervullen.

Lees verder >>>

Vervolg voorwoord

Het nieuwe personeelsbeleid gaat gepaard met een veranderende rol van de deelschool-leider. Voorheen verrichtten de deelschoolleiders voornamelijk coördinerende taken. Nu zijn zij schoolleiders geworden die, samen met de directeur en de adjunct-directeur(en), verantwoordelijk zijn voor het beleid van de school. Per MSA-school vraagt die veranderende rol om een onderscheidende aanpak. Voor de functie van deelschoolleider sluiten we aan bij de beroepsstandaard van de VO-raad.

Huisvesting

De plannen voor de nieuwbouw van het CML, dat vanaf 2014 – 2015 **Metis Montessori Lyceum** (MML) zal heten, zijn tijdens een buurtbijeenkomst gepresenteerd. De buurtbewoners waren over de plannen zeer te spreken. De avo van het CML heeft Polderweg 1 verlaten en is nu tijdelijk gehuisvest in de Voormalige Stadstimmertuin.

Het MCO zal de Polderweg 1 in gebruik nemen om de groei op te vangen. Daarnaast heeft de school plannen voor de verbouwing van de afdelingen techniek en zorg & welzijn.

De mavo van het MLA is verhuisd naar de Van Ostadestraat, waar ruimte is voor een grote mavo-afdeling van zo'n 450 tot 500 leerlingen.

Financiën

De groei van de MSA leidt tot uitbreiding van het aantal fte's en daarmee tot meer onderwijsbanen. De MSA heeft het gewenste niveau van weerstandvermogen bereikt, waardoor weer in nieuw beleid kan worden geïnvesteerd. Aanvullende projecten maken het mogelijk beter onderwijs aan te bieden. Voorbeelden daarvan zijn de Special Classes op het CML en Leerweg Ondersteunend Onderwijs (LWOO) op het MCO. De Leerplusgelden bieden structureel aanvullende financiering.

Opleidingsscholen

De AcOA is druk bezig geweest met de heraccrediteronde. In september 2014 moest de zelfevaluatie gereed zijn. Daarnaast heeft de AcOA het project 'versterking samenwerking lerarenopleidingen en scholen' toegewezen gekregen, waarvoor men € 520.000 subsidie ontvangt, verdeeld over drie jaar. Er is een plan voor ontwerplabs ontwikkeld.

De Nieuwe Opleidingsschool Amsterdam (NOA) krijgt € 150.000 subsidie van de gemeente om een dreigend lerarentekort in de stad het hoofd te bieden. De NOA is een samenwerking tussen de stichting Progresso (Calandlyceum), de Vrije school, het IJburg College en de MSA, die meedoet met het CML en de IVKO.

Ferd Stouten,
Bestuurder

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 2013 – 2014 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 toezichthoudende rol, de adviesrol en de werkgeversrol. De toezichthoudende rol 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 daarbuiten. Vanuit deze rol spreekt de Raad regelmatig in de vergaderingen over onderwijskwaliteit en het montessorikarakter van de scholengroep. Ook huisvesting is een terugkerend onderwerp voor de Raad. De werkgeversrol komt tot uiting in de Commissie benoeming en bezoldiging.

De Raad van toezicht heeft in 2013 – 2014 vijf keer een reguliere vergadering gehad. Daarnaast was er een heidagdeel over strategische uitgangspunten van de MSA, onderwijskwaliteit en ict, alsmede een bijeenkomst voor zelfevaluatie, een jaarlijks gesprek met de MSA-directie en een 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 de vicevoorzitter van de Raad van toezicht, voert twee keer per jaar een functionerings- en/of beoordelingsgesprek met de bestuurder. In 2013 – 2014 is in december 2013 een beoordelingsgesprek gevoerd met de bestuurder en in juli 2014 een voortgangsgesprek. De goedgekeurde verslagen van deze gesprekken zijn aan het dossier van de bestuurder toegevoegd.

Strategie

Elk jaar houdt de Raad van toezicht met de bestuurder een bijeenkomst over strategie, een zogenaamde heidag. Dit schooljaar hebben de Raad 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. In de auditcommissie worden alle financiële zaken binnen de MSA besproken en besluiten voorbereid voor de Raad. De commissie kwam het afgelopen jaar vijf keer bij elkaar en behandelde de volgende onderwerpen:

- vereenvoudiging werkwijze planning & controle, verbetering financiële rapportage en sturing binnen exploitatie en projecten;
- invoering nieuwe begrotingscyclus tot één schooljaarbegroting;
- herziening meerjarenbegroting en risicoanalyse 2014 – 2017;
- hoogtebepaling en inning van de ouderbijdragen per school;
- verbetering interne procedure over aangaan financiële verplichtingen met derden;
- herziening afspraken over kosten versus investeringen.

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 eind 2012 volledig ingevoerd. In maart 2014 heeft de Raad zichzelf tijdens een bijeenkomst onder leiding van een externe voorzitter geëvalueerd. Vorig jaar is besloten om een raadslid aan te wijzen als contactpersoon voor de CMR. Sjoerd Karsten vervult deze rol, die zowel door de CMR als door de Raad positief wordt beoordeeld.

Namens de Raad van toezicht van de MSA,
Lydia van Rietschote,
vice-voorzitter

Centrale medezeggenschapsraad

Nieuw elan

Het afgelopen jaar is de CMR gestart met een traject van vernieuwing. Een nieuw elan voor een nieuwe CMR, aangezien wij in 2014 met een bijna volledig nieuwe groep begonnen zijn. Aan het einde van het jaar kijken we terug op ruim twintig behandelde onderwerpen en tientallen discussies over hoe wij de MSA sterker kunnen maken.

Ieder lid heeft zo zijn eigen herinneringen aan het raadsjaar, maar persoonlijke observaties of een uitgebreide beschrijving van alles wat het afgelopen jaar de revue is gepasseerd, vindt men hier niet terug. Het past niet in de wijze waarop wij te werk willen gaan, namelijk helder communicerend en zonder overbodig papierwerk.

Slechts vier thema's worden belicht. Deze bevatten echter wel de kern van onze activiteiten als raad en zijn exemplarisch voor ons functioneren tijdens dit jaar.

Dan de onvermijdelijke vraag: was het een goed jaar voor de CMR? Dat laten we aan alle medewerkers, ouders en leerlingen van de MSA om te beoordelen. Wij vinden het in ieder geval belangrijk en eervol om de scholen met raad en daad te dienen. En vanzelfsprekend nemen we onze controlerende rol erg serieus. Immers, wat Maria Montessori placht te zeggen over het onderwijs, geldt net zozeer voor de medezeggenschap: 'vrijheid en gebondenheid vormen in het montessori-onderwijs een gezond spanningsveld, waarin opvoeders voortdurend afwegen en kiezen ten aanzien van de mate van vrijheid en de mate van steun door kaders'.

Organisatie

De hoofdonderwerpen die op de agenda hebben gestaan, volgen de jaarcyclus van de MSA: (meerjaren)begroting, formatieplanning, risicoanalyse.

De CMR is acht keer bijeen geweest, waarvan eenmaal met de Raad van toezicht en de directies van de scholen.

Naast de vaste hoofdonderwerpen heeft de CMR zich onder meer beziggehouden met het opnieuw vaststellen van het Huishoudelijk Reglement en het klachtenreglement voor bestuurders. Ter informatie passeerden vele protocollen, zoals het ict-protocol voor medewerkers. Met de inhoud van sommige van deze protocollen heeft de personeelsgeleding conform de WMS ingestemd, inzake andere regelingen heeft de CMR positief geadviseerd. Bij een aantal documenten heeft de CMR het bestuur geadviseerd enkele aanvullingen toe te voegen.

Taakbeleid

In het jaar 2013 – 2014 kwam het taakbeleid van de MSA opnieuw op de agenda, daar er in het voortraject forse fouten werden gemaakt door de directies en de CMR. De bezwarencommissie CAO VO heeft uitspraak gedaan in het geschil tussen de personeelsgeleding van de DMR van het MLA en het bestuur. De commissie was van oordeel dat het nieuwe taakbeleid 'Globaal en eenvoudig', waarmee de CMR op 5 februari 2013 had ingestemd, een wijziging inhoudt van het systeem van taakbeleid. Op grond van de CAO VO heeft een dergelijke wijziging de goedkeuring van 2/3 meerderheid van de werknemers nodig.

Gebruikmakend van de expertise van de DMR'en trok de CMR enkele conclusies die de leidraad zullen vormen voor de besluitvorming in de toekomst. Het lijkt de CMR wenselijk om het huidige beleid te handhaven en voor de directe toekomst een eenduidig beleid voor heel de MSA te (her)formuleren. Met name wil de CMR dat het nieuwe taakbeleid recht doet aan de werklust van het mentoraat en is zij

van mening dat de opslagfactor opnieuw vastgesteld moet worden, waarbij de taken die wettelijk bij de opslagfactor horen als uitgangspunt dienen.

Under construction/functiemix

Volgens de directie van de MSA zijn de functiemixafspraken zoals geformuleerd door het Rijk onhoudbaar. De MSA-directie vroeg de CMR om in te stemmen met de invoering van een sollicitatieprocedure voor docenten die van LB naar LC en voor docenten die van LC naar LD willen overgaan. In alle gevallen, zowel voor docenten die direct in LC of LD benoemd worden, alsook voor docenten die via een sollicitatieprocedure benoemd worden, geldt dat zij moeten voldoen aan de kwaliteitscriteria voor respectievelijk LC en LD. Aan de kwaliteitscriteria verandert niets, alleen aan de procedure. Docenten die aan alle criteria voldoen, worden in een wachtkamer geplaatst, tot het moment dat er benoemingsruimte is in de betreffende functiecategorie. De CMR stemde in met deze verandering van het personeelsbeleid.

Daarnaast heeft de CMR ingestemd met de groei van de functiemix in 2014 – 2015 naar 102 punten. Zij gaat echter niet akkoord met het verdwijnen van de extra periodiek bij promotie.

Tot slot stemt de CMR er niet mee in om 102 punten in volgende jaren te handhaven. Zij wil in principe terug naar 119 punten. In 2014 – 2015 doet de directie een nieuw voorstel aangaande de functiemix.

Professionalisering

Zowel vanuit de CMR als vanuit de bestuurder was er de diepgevoelde wens om een verdere stap te zetten richting professionalisering van de raad. Hiertoe zijn een aantal aandachtspunten voor de nieuwe

vergaderstructuur geformuleerd en is vastgesteld dat er in de toekomst scholing nodig is. De CMR streeft naar betere lijnen met de DMR'en, naar meer efficiëntie in de besluitvoering, naar meer inzetten op de inhoud dan op de procedure en naar een verbetering van de infrastructuur in de aanlevering van stukken door de bestuurder.

Ten slotte

De CMR heeft de afgelopen jaren geijverd om de relaties tussen bestuur, deelraden en Raad van toezicht warm te houden. De raad is daar niet in elk opzicht in geslaagd. Dit heeft een drietal oorzaken. Enerzijds heeft de CMR op veel vlakken een informatieachterstand - logisch, we komen maar een tiental keren bijeen - en anderzijds zijn de belangen van medezeggenschapsraad en bestuur niet altijd dezelfde. Dit dualisme zorgt voor spanning, maar houdt ook iedereen scherp. Daarnaast kan er ook frictie ontstaan tussen CMR en DMR-en. Van een verschillend belang is dan meestal geen sprake, wél van een verschil in perspectief. De CMR overziet de MSA, net als de DMR-en de scholen bezien. Wij streven ernaar om de weg der gelijkmatigheid te volgen, maar indien nodig zullen wij de staanders slechten.

Dankwoord

Zonder de vele personen met wie de CMR het afgelopen jaar in contact is geweest en die zich voor haar hebben ingezet, zouden we niets voor elkaar hebben gekregen. Het zijn er teveel om op te noemen, maar enkelen willen we hier toch niet onvermeld laten.

Met dank aan: Ferd Stouten, Berry Bock, Nicolien de Graaf, Martine Brendel, Paul Schipper, Cynthia Mormon, Sigrid Leemans, Arjen de Graaf, Ciska Ebbing, alle vier directeuren van de MSA-scholen,

leden van de Raad van toezicht, iedereen in de DMR-en, alle collega's die ons hebben gemaïld en ten slotte natuurlijk alle OP'ers en OOP'ers die op de kandidaten voor de raden hebben gestemd.

Cosmicus Montessori Lyceum

In het jaar 2013 – 2014 is er hard gewerkt om werkprocessen en resultaten te verbeteren. Wat betreft de werkprocessen is die verbetering nog niet af, maar er is wel vooruitgang geboekt. Met name omdat het CML stimuleert dat docenten zelf meer invloed gaan uitoefenen op hun werkproces. Vanaf het schooljaar 2013 – 2014 is het CML betrokken bij ontwikkelingen om een technasium en een gymnasium aan de school te verbinden.



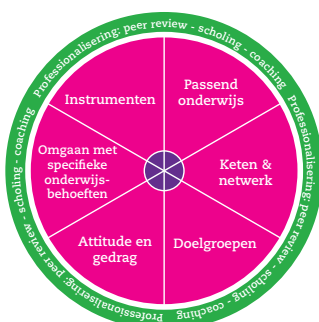
Kwaliteit, ontwikkeling en personeel

Het schoolplan 2012 – 2016 is richtinggevend voor onderwijskundige ontwikkelingen, opbrengsten en de kwaliteit van het personeel op het CML. Prioriteiten - de focus - worden ontleend aan dit schoolplan. De vastgestelde focus vormt het kader waarbinnen de school de komende jaren zijn ontwikkelingen en opbrengsten zal realiseren. Onderstaande figuur illustreert de gemaakte keuzes. Ook in 2013 – 2014 is gebleken dat het CML geneigd is om meer innovatieprojecten aan te pakken dan binnen de prioriteiten is afgesproken. De uitdaging voor de school is om zich te houden aan onderstaande focus.

Leerlingen

Het afgelopen jaar heeft het CML na de eerste havo-examens ook de eerste vwo-examens afgenomen. De resultaten komen overeen met het landelijk gemiddelde, maar de school zet nu in op het verbeteren van deze resultaten door de begeleiding van leerlingen te intensiveren. Het gerenoveerde gebouw aan de Mauritskade biedt ruime mogelijkheden om in diverse groeipervormen met leerlingen te werken en ook om hun kwaliteiten als *peer coach* te benutten. Daarnaast gebruikt het CML digitale software, waardoor het mogelijk is om leerlingen een persoonlijke leerroute aan te bieden. Bovendien krijgen leerlingen de kans om ook zelf te bepalen waar en wanneer ze aan opdrachten werken.

Omgaan met verschillen

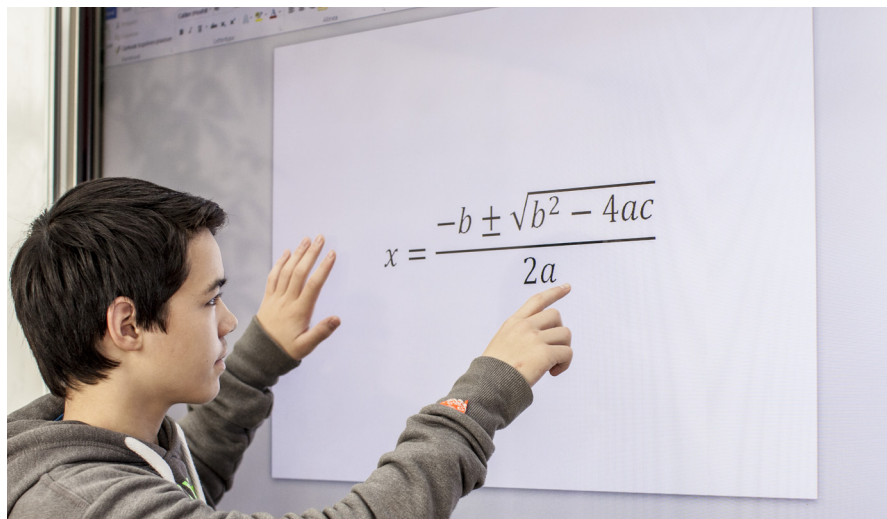


Basisvaardigheden
EN - NE - WIS



Schoolplan		
Gebruik data	OGW	Pdca-cyclus
	Lerende cultuur	

Professionalisering		
School-ontwikkeling	HRM/LERENDE ORGANISATIE	Bekwaamheidsdossier
	Gesprekkencyclus	



Personeel (personeelsbeleid)

Het personeelsbeleid van het CML is in 2013 – 2014 verder ontwikkeld. Startende en nieuwe docenten krijgen een gedegen inwerk- en begeleidingstraject. Daarnaast kunnen docenten gebruikmaken van diverse scholingstrajecten op maat om hun professionaliteit te versterken. Bovendien is de school in een landelijk project actief bezig om een professionele leergemeenschap te ontwikkelen die docenten meer ruimte zal geven om hun werkprocessen en de resultaten van leerlingen te verbeteren.

PR en imago

Om zijn bekendheid te vergroten maakt het CML sedert 2013 – 2014 regelmatig gebruik van radio, kranten en regionale tv. Ook voor pr en imagoversterking heeft de school een focus. Wereldburgerschap, excellentie en innovatie vormen de kapstok voor onze communicatie. Het CML streeft ernaar de herkenbaarheid in alle pr-uitingen centraal te stellen. Dat geldt voor de toon, de communicatiestijl en de kracht van de herhaling.

Bedrijfsvoering en financiën

Het CML is in 2013 – 2014 binnen de vastgestelde begroting gebleven. Te verwachten is dat de bezuinigingen binnen de MSA zich zullen voortzetten. Daarom probeert de school met slimme organisatievormen en het gebruik van digitale middelen de kosten te drukken. Digitale middelen in combinatie met slim organiseren stellen het CML in staat om de kwaliteit van het onderwijsproces en de begeleiding van leerlingen te verbeteren.

Het lijkt erop dat de financiële situatie van de IVKO stabiel is geworden.

Onderwijs

Het afgelopen schooljaar waren de belangrijkste speerpunten:

1. het Centraal Schriftelijk Eindexamen Mavo
2. het verbeteren van de opbrengsten
3. het werken in domeinen
4. het versterken van het kunstprofiel.

Ad 1)

De school heeft met de mavo voor het eerst meegedaan aan het CSE. Als IVO-school kenden wij voor dit niveau nog (deels) een eigen afsluiting. Deze regeling wordt door het ministerie in enkele jaren (tot '17) stap voor stap afgebouwd. Daarmee gaat veel (landelijke) expertise over de flexibele afsluiting verloren. Het was dan ook geen onderwijskundige wens van de school, maar een door de overheid opgedrongen keuze. Het resultaat van onze eerste deelname aan het CSE was positief: 93% geslaagden.

Ad 2)

Naar aanleiding van inspectiebezoeken in december 2013 is de school (nog) meer de nadruk gaan leggen op de rendementen. Ons zware kunstprofiel telt stevig door in de beoordeling van de inspectie. Er is een Plan van Aanpak gemaakt om de kwaliteit van het onderwijs in brede zin te versterken: niet alleen gericht op de verbetering van de resultaten (88% geslaagden), maar ook op het bereiken van bredere doelen als creativiteitsontwikkeling, zelfstandigheidsontwikkeling en het ontwikkelen van verantwoordelijkheid voor jezelf en de omgeving.

Ad 3)

Het werken in de domeinen blijft aandacht vragen. Door scholing,

gesprekken met secties, het inwerken van nieuwe collegae en lesbezoeken wordt de montessoriwerkwijze verder geïmplementeerd. Door roostertech-nische omstandigheden en beperkte tijd voor (materiaal)ontwikkeling en overleg gaat het minder snel dan de school wenselijk acht.

Ad 4)

Het kunstprofiel blijft de kracht van de school. Er is ingezet op kruisbestuiving van de zaakvakken, de talen en de kunstvakken. Door Cultuur Gebaseerd Onderwijs wordt, aan de hand van de tien geschiedkundige tijdvakken, de samenhang tussen de verschillende vakken versterkt. De eerste ervaringen en resultaten zijn meer dan hoopgevend.

Leerlingen

De IVKO heeft moeten constateren dat er de laatste jaren veel leerlingen op school gekomen zijn die we niet goed konden bedienen. Het feit dat we een kleine school zijn, een kunstprofiel hebben en een goede zorgstructuur maakt dat ouders en basis-scholen er snel van overtuigd zijn dat onze school goed is voor een speciale categorie kinderen waarvan echter al gauw blijkt dat zij meer begeleiding behoeven dan wij kunnen bieden. Dat leidt tot onwenselijke uitval en grote belasting van alle betrokkenen.

De school heeft een LWOO-screening laten uitvoeren. Daar kwam uit dat de IVKO een, naar verhouding, hoog percentage leerlingen met forse achterstanden kent. Soms is dat op te vangen, te vaak niet. Deels was dat bekend vanuit informatie van basis-scholen, te vaak niet. Het heeft ertoe geleid dat we voor het nieuwe schooljaar de aanname van nieuwe leerlingen aangescherpt





hebben en bewust de eerste klassen wat kleiner hebben gemaakt.

Personeel (personeelsbeleid)

De nadruk lag op het werken aan een professionele cultuur, zowel wat betreft het samenwerken in domeinen en projecten als het elkaar aanspreken ten aanzien van gewenst gedrag. Om de kwaliteit van de lessen in beeld te krijgen, zijn er door de schoolleiding veel lesbezoeken gebracht. Docenten kregen feedback op hun lessen en gingen hierover in gesprek. Er zijn gesprekken gevoerd in het kader van de gesprekscyclus. Nadrukkelijk werd aan docenten gevraagd te reflecteren op hun eigen functioneren en er werd zo nodig gezocht naar wat hen kon helpen om bepaalde doelen te bereiken.

Collegae werd verzocht om, aan de hand van door de MSA geformuleerde doelen, te solliciteren naar de functies van LC- of LD-docent. Een beperkt aantal heeft daarvan gebruikgemaakt. In zijn algemeenheid kan gesteld worden dat het behalen van de landelijk gewenste cijfers (functiewaarde) uitermate lastig is. Ieder jaar komen er

nieuwe docenten en gaan anderen weg (met pensioen of werk elders). De nieuwelingen beginnen overwegend in schaal LB; zij die weggaan zitten vaak in LC of LD.

Financiën

In 2013 – 2014 waren de personele kosten wat lager dan begroot. De materiële kosten zijn daarentegen iets hoger. Het uiteindelijke resultaat was licht positief. Er waren geen heel vreemde zaken. Het lijkt erop dat de financiële situatie van de IVKO stabiel is geworden.

Doordat het leerlingaantal (volgens plan) een weinig gaat teruglopen, zullen er minder inkomsten zijn; deze afname wordt deels gecompenseerd door hogere inkomsten zoals met name dankzij de LWOO-regeling.



Montessori College Oost

Duidelijk met aandacht, dat blijft ons motto. Het MCO is een school waarin de leerlingen bij naam gekend worden. Er is veel aandacht voor begeleiding en het leren leren. Schoolregels zijn duidelijk en bekend bij leerlingen en wij spreken elkaar aan als daarvan wordt afgeweken.

Aandacht

Het leerlingenaantal is dit jaar stabiel rond de 950 leerlingen. De komende jaren verwachten we een stijging naar 1050. Onze opvang- en schakelklassen zijn sterk afhankelijk van wat er in de wereld om ons heen gebeurt. Ten tijde van politieke onrust in de wereld kan het zijn dat wij daardoor zo maar extra klassen moeten creëren.

De sportklas heeft voor het tweede jaar gedraaid en heeft dan nu ook een leerjaar 1 en leerjaar 2. De leerlingen zijn erg tevreden en dat geeft een stimulans om ook in de komende jaren dit initiatief te continueren en mogelijk om te zetten naar andere klassen met een specialisatie zoals een kunstklas en ict-klas.

Verbetering

De rendementen en resultaten kunnen en moeten beter. De onderwijsinspectie heeft enkele kritische opmerkingen gemaakt over de onderwijskwaliteit, zie het inspectierapport: <http://toezichtkaart.owinsp.nl/zoekresultaat>. De gewenste verbeteringen zijn opgenomen in het bestaande schoolplan 2012 – 2016. In dit plan worden onder andere de uit te voeren activiteiten om tot verbetering van de rendementen en resultaten te komen beschreven.

Dit schooljaar werden ook enkele belangrijke instrumenten om de onderwijskwaliteit te verbeteren gehanteerd. Zo is er een examenprotocol, wordt er gewerkt aan vakwerkplannen en zijn er periodeplanners. Ook zijn er nu schoolexamens ingevoerd.

Personeel (personeelsbeleid)

Van belang is verder de ontwikkeling en uitvoering van het personeelsbeleid. Het formatieplan waarborgt een efficiënte inzet van ons werkkapitaal, de docenten en het ondersteunend personeel. De gesprekscyclus wordt in een driejarig traject geplaatst. Personeel kan dan na zelfreflectie een ontwikkelingsplan opstellen dat gedurende een periode geëvalueerd wordt om vervolgens tot een beoordeling te komen. Vanzelfsprekend is daarin een mogelijkheid tot scholing opgenomen. De verdieping in het montessori-gedachtengoed, basis en verdieping, is voor alle nieuwe docenten een verplicht item.





Montessori Lyceum Amsterdam

In het schooljaar 2013 – 2014 is het MLA overgegaan op een 60 minutenrooster. Na enkele jaren met een 70 minutenrooster gewerkt te hebben is in het 60 minutenrooster de ideale eenheid gevonden met betrekking tot pedagogiek en didactiek voor zowel de leerlingen van de onderbouw als voor die van de bovenbouw, zoals duidelijk bleek uit de evaluatie aan het einde van het schooljaar.

Onderwijs

Het docententeam van de mavo-deelschool heeft samen met de schoolleiding een nieuw onderwijsplan opgesteld voor de overstap naar het nieuwe gebouw in de Van Ostadestraat. Onderdeel van dit plan vormen onder andere de verdiepingsmogelijkheden voor mavo-leerlingen in de eerste en in de tweede klassen via de filmklas en de ontwerpklas. Het vak 'toekomst voor talent' blijft een centrale plaats innemen binnen het mavo-curriculum en vormt voor leerlingen in de derde en vierde klassen de belichaming van levensecht leren. Na de spectaculaire verhuizing naar het nieuwe gebouw in maart bleek al snel dat de nieuwe ruimte een enorme verbetering vormt in relatie tot alle aspecten van het onderwijs en de voorbereide omgeving.

Naast de mavo ging er veel aandacht uit naar het vwo. Behalve aan de goede examenresultaten is er ook hard gewerkt om het verschil tussen het cijfer van het schoolexamen en het Centraal Schriftelijk Examen weer volledig binnen de marge terug te brengen. Na het examenjaar 2014 zijn de opbrengsten keurig in lijn met de voorgeschreven marge en is het oordeel van de inspectie over alle opleidingen van het MLA voldoende. In de onderbouw is in het schooljaar 2013 – 2014 gestart met het werven van homogene vwo-klassen met als doel om de vwo-opleiding binnen de school verder te versterken. Voor het schooljaar 2014 – 2015 zijn daartoe drie homogene vwo-klassen geformeerd naast zeven traditionele havo/vwo-klassen. Ingezet wordt op meer uitdaging, hogere kwaliteit en een hoger tempo in de vwo-klassen.

Door de aanleg van een draadloos netwerk in de school is de onderwijsinhoudelijke discussie rond ict-gedragen onderwijs en byod in een nieuwe fase gekomen. De vraag in welke mate gepersonaliseerd (montesso-

ri-) onderwijs en ict zich in positieve zin tot elkaar verhouden staat daarbij centraal.

Wat de M van Montessori betreft, of wellicht liever de M van het MLA, is gewerkt aan het ontwikkelen van een programma voor het 'vak' levenskunst. Er is een pilot gedraaid met een aantal eerste klassen. Deze pilot wordt in het schooljaar 2014 – 2015 uitgebreid naar alle eerste klassen. Het is de bedoeling dat via de uitrol van dit vak een leerlijn ontstaat van de eerste tot de vierde, vijfde of zesde klas, waarin de leerlingen via een eigen portfolio en een afsluitende presentatie invulling kunnen gaan geven aan het proces van persoonlijkheidsontwikkeling dat ze tijdens hun schoolloopbaan op het MLA hebben ervaren.

Leerlingen

De school is in 2014 – 2015 gegroeid naar 1.685 leerlingen.

In de klankbordgesprekken van de leerlingenraden van de deelscholen met de schoolleiding geven de leerlingen aan dat ze tevreden zijn over het MLA. Op scholenopdekaart.nl krijgt de school van de leerlingen als cijfer een 7,3 en van de ouders een 7,0. Leerlingen ervaren het MLA als een zeer veilige school waar je vooral ook jezelf kan en mag zijn en waar je als leerling gezien wordt.

Personeel (personeelsbeleid)

In september/oktober 2013 konden leraren solliciteren naar de functie van LC en LD. Tien docenten solliciteerden naar de LD-functie. Zes van hen konden we direct benoemen, twee plaatsten we in de wachtkamer en twee werden voorlopig afgewezen. Vier ervaren collegae uit LB zijn in LC benoemd.



We verwelkomden aan het begin van het schooljaar twaalf nieuwe leraren. Allen volgden met succes de eerstejaars montessoricursus. Van één van hen namen we aan het einde van het schooljaar afscheid vanwege onvoldoende functioneren.

Het geschil rond de aanpassing van het taakbeleid vroeg bijzondere aandacht. Na de uitspraak van de geschillencommissie werd op basis van constructief overleg een nieuwe modus gevonden voor een aanpassing van het bestaande beleid.

Bij ongeveer de helft van de docenten werd een schriftelijke leerlingenenquête afgenomen. De uitkomsten hiervan vormden de basis van de functionerings- en beoordelingsgesprekken. De enquêtes worden door leerlingen serieus ingevuld en bieden veel aanknopingspunten voor verbeteracties.

Het ziekteverzuim is iets toegenomen. We hadden te maken met twee langdurige ziektevervangingen. Daarnaast is de ziekmeldfrequentie licht gestegen.

Bedrijfsvoering/financiën

De bekostiging van het MLA bleek in oktober van het schooljaar onvoldoende om de lopende kosten volledig af te dekken. De GPL pakte hoger uit dan begroot. Zo ontstond er een gepland tekort van € 260.000. We konden de geplande uitgaven gedurende het jaar met € 125.000 verlagen. Een derde deel van dit bedrag lag binnen het domein van de activiteiten die door ouders bekostigd worden. De ouders staan echter niet toe dat de ouderbijdrage gebruikt wordt om tekorten in de exploitatie weg te werken.

Evaluatie schoolontwikkelplan 2013 – 2014

De invoering van het 60 minutenrooster is succesvol geweest. De evaluatie was positief. De onderwijstijd is ondanks de zeer geringe ruimte in het jaarrooster gerealiseerd. De verbouwing van het nieuwe gebouw van de mavo in de Van Ostadestraat is geslaagd. De verhuizing en de ingebruikname zijn goed verlopen. De school is geheel voorzien van een draadloos netwerk.

De resultaten van het vwo met betrekking tot het verschil van het schoolexamen cijfer en het cijfer voor het centraal examen zijn met elkaar in evenwicht gebracht. Alle opleidingen werden door de inspectie voldoende beoordeeld. De vorming van homogene 1 vwo-klassen is met ingang van het schooljaar 2014 – 2015 een feit. Er zijn in totaal drie homogene vwo-klassen gekomen.

In de organisatie wordt gestreefd naar minder deelschoolleiders en een kleinere directie. Dit proces is in gang gezet. De bovenbouwdeelscholen zijn vooralsnog teruggebracht van drie naar twee. Alle voorbereidingen voor de nieuwe gesprekscyclus in 2014 – 2015 zijn getroffen.



MSA-beleidsportefeuilles

Er is een plan van aanpak opgesteld met als doel de samenwerking te verbeteren. Uitgangspunt is een werkwijze te vinden die het mogelijk maakt daadwerkelijk in hoog tempo de samenwerking te verbeteren en synergie te creëren.

Beleidsportefeuille Communicatie en positionering Centraal Bureau

De tweede fase van de uitvoering van het MSA-personeelsplan biedt die gelegenheid en wel om drie redenen: we hebben allen belang bij succes, het moet snel gebeuren en nauwe coördinatie tussen een CB-team en teams per school biedt de beste kans op succes.

Kern van de aanpak is dat een duidelijke taakverdeling wordt uitgekristalliseerd tussen centraal en decentraal; op basis daarvan is het logisch om bij de verdeling van rollen en taken te kijken naar het behalen van synergievoordelen. Het project, 'Tussen de linies' genaamd, is bedoeld om de positionering van de deelschoolleiders aan de scholen te ondersteunen door in samenspraak met deelschoolleider en directies vast te stellen wat hun nieuwe verantwoordelijkheden zijn en wat nodig is voor het succesvol uitvoeren van hun taak. Een groep kwartiermakers van deelschoolleiders is gevormd die als eerste aanspreekpunt fungeert voor alle veranderingen.

Nieuw functiebouwwerk OP en eerste ervaringen met het functiebouwwerk OOP

Het project om naast het functiebouwwerk OOP, dat in 2012 werd afgerond, nu ook te werken aan een herziening van het OP-functiebouwwerk vordert gestaag. Inmiddels zijn drie meetinstrumenten (leerlingenenquête, lesobservatie en rendementen) tijdens de ontwikkelochtend van de directie bepaald. Tevens is een ontwikkelarrangement overeengekomen alsmede de betaling van trainingen en scholing en is de behandeling van LC/LD-promoties

geregeld, namelijk: LC-kwaliteit is eis in de klas. LD-kwaliteit is een ambitie die buiten de klas wordt gerealiseerd. Het op schrift stellen van het functiebouwwerk voor de toekomst, 'Under construction', is opnieuw vastgelegd. De projectleider personeelsbeleid zal hierover de regie voeren.

Per 1 februari 2014 is de tweede fase van de opbouw van een digitaal ondersteund persoonsbeleid gestart. Digitale gespreksverslagen, drie meetinstrumenten - de leerlingenenquête, de Kijkwijzer en leerlingresultaten - zijn niet beschikbaar per 1 april 2014 maar met ingang van het nieuwe schooljaar. De instrumenten worden dan getest. De logistieke maatregelen om het nieuwe beleid uit te voeren moeten op schoolniveau worden doorgevoerd. De inrichting van het planningsproces voor het houden van functioneringsgesprekken zal in twee schooljaren haar beslag krijgen.

De gesprekscyclus staat klaar in de digitale omgeving van het nieuwe zogenaamde Personeels Informatie Systeem.

Inmiddels is het functiebouwwerk OOP geëvalueerd. De schriftelijke evaluatie en de gesprekken met de klankbordgroep wijzen uit dat de nieuwe instrumenten als nuttig werden ervaren, omdat daarmee de gesprekken beter dan voorheen gestructureerd konden worden. Kritiek was er op het niet correct uitvoeren van de procedure en op het gebrek aan carrièremogelijkheden in het huidige functiebouwwerk. Beide punten worden in het nieuwe schooljaar opgepakt.



ICT en telefonie

Het niet goed functioneren van het netwerk begin maart (na eerdere storingen begin januari) is aanleiding geweest voor spoedoverleg, intern en samen met externe deskundigen. Aan de hand daarvan is de volgende balans opgemaakt.

Het anderhalf jaar geleden ingezette veranderplan, dat tot doel had de stabiliteit van het netwerk en de professionaliteit van de ondersteuning te verbeteren, is door de gebeurtenissen ingehaald. Doel van de aanpak was en is meer projectmatig te werken: beter plannen en prioriteiten stellen en inlopen op het achterstallig onderhoud. Een belangrijk onderdeel van dit plan is dat werkprocessen conform brancherichtlijnen worden ingericht.

Het 'plat gaan' van het netwerk betekent dat de vooruitgang die geboekt is in plannen, (nog) onvoldoende is en dat het vergroten van interne ict-kennis om problemen te voorkomen essentieel is. Op het punt van het onderhoud is een versnelling nodig, waarbij de voor de stabiliteit belangrijkste onderhoudspunten uit het recente onderhoudsplan meteen aandacht krijgen en het vereiste kennisniveau bereikt dient te worden.

In overleg met een externe partner is een risicoanalyse uitgevoerd, die een prioriteitenplan opleverde. Op basis daarvan is vastgesteld welke onderdelen van het plan vanwege onvoldoende kennis en tijd worden uitbesteed. Gezien de complexiteit van het MSA-netwerk is OGD gevraagd een inschatting van het vereiste expertiseniveau te maken en na te gaan hoe dit het



best gerealiseerd kan worden.

Onderdeel van de huidige interventie is dat de scholen een realistisch beeld moeten krijgen van wat ze van ict-MSA mogen verwachten. In per school op te stellen Service Level Agreements worden afspraken gemaakt over klantenondersteuning, de te realiseren projecten en ook de te verwachten stabiliteit van het netwerk. Doel is over en weer tussen ict-MSA en de scholen reële verwachtingen te scheppen. Dit proces wordt in het volgende schooljaar afgerond.

Inkoop

Er zijn twee grote Europese aanbestedingen gepubliceerd: *Printing* in december 2013 en *Schoonmaakdienstverlening* in februari 2014.

Er ligt een voorstel voor centralisatie inkoop als onderdeel van een op te tuigen facilitaire dienst. Betere *uitnutting* van contracten zou besparend moeten zijn, maar vraagt om meer contractmanagement, capaciteit en gespecialiseerde expertise. Door het begrotingsakkoord en de handhaving van de Wet gratis schoolboeken na 2015

blijft inkoop een vereiste.

Op basis van het ict-coördinatorenoverleg tussen de scholen is een kader geformuleerd voor een visie op het gebruik van ict in het onderwijs; dit dient als input voor inkoop van leermiddelen en *printing* in de toekomst. Verlenging van het huidige contract (tot en met zomer 2015) is in januari geformaliseerd.

Leerlingen en personeel in cijfers

Medewerkers per personeelscategorie per school 1-10-2014

	CB	MLA	MCO	IVKO	CML	TOTAAL
DIR	2	11	8	3	2	26
OP LB	0	17	40	17	26	100
OP LC	0	61	59	20	27	167
OP LD	0	57	2	6	14	79
OOP	30	30	24	9	15	108
% OP	0%	77%	76%	78%	80%	
TOTAAL	32	176	133	55	84	480

Exclusief zes stagiaires (3 CB, 1 MLA, 2 MML), drie LIO's (MML) en een oproepkracht (CB)

FTE per personeelscategorie per school per 1-10-2014

	CB	MLA	MCO	IVKO	CML	TOTAAL	%
DIR	2,00	10,24	7,40	2,84	2,00	24,48	6,46%
DIRTL							
OP LB	0	9,39	32,89	10,56	17,69	70,52	18,63%
OP LC	0	49,09	51,45	13,26	21,89	135,69	35,84%
OP LD	0	42,95	2,00	4,32	12,05	61,23	16,17%
LIO	0	0	0	0	1,20	1,20	0,32%
OOP	24,72	24,84	18,93	6,06	10,97	85,52	22,95%
TOTAAL	26,72	136,50	112,66	36,95	65,80	378,64	100%
% van MSA TOTAAL	7,06%	36,05%	29,75%	9,76%	17,38%		100%

Exclusief zes stagiaires (3 CB, 1 MLA, 2 MML) en een oproepkracht (CB)

Personeel

De personele cijfers per 1 oktober 2014 laten opnieuw een groei zien. Ten opzichte van vorig schooljaar is er een toename van 14.29 fte. Deze groei is het gevolg van een toename in fte's van zowel LC (11.85 fte) als LD (20.69 fte). Er was een afname van LB (18.75 fte). De verschuiving wordt veroorzaakt doordat er binnen de MSA in

het najaar 2014 – voorjaar 2015 een benoemingsronde LC/LD heeft plaatsgevonden. Het OOP vertoont een lichte krimp.

De verzuimfrequentie en het verzuimpercentage van de MSA liggen onder het landelijk gemiddelde. Het landelijk gemiddelde verzuimpercentage staat op 5,09 %, het MSA-percentage bedraagt 3,61 %. De landelijk gemiddelde meldingsfrequentie

is 1,63 en die van de MSA 1,41. In de verzuimbenchmark van VOION is inzichtelijk dat 25 % van de scholen die met de MSA vergelijkbaar zijn, een verzuimpercentage hebben van 4,14 %. Het verzuimpercentage is laag doordat de MSA een succesvoller re-integratiebeleid voert. De directie is meer betrokken bij het verzuim. Er is nu extra aandacht voor signalen die met arbeidsomstandigheden en het persoonlijk functione-

Organisatorische Eenheid	Kort 0-8	Middel 8-43	Lang 43-366	Extra lang >366	Totaal	Meldings- frequentie	Verzuim duur
Centraal bureau	1,10%	0,71%	0,67%		2,48%	0,9	7,84
Montessori Lyceum Amsterdam	1,22%	0,42%	0,54%	0,34%	2,52%	1,49	4,51
Montessori College Oost	2,00%	1,00%	2,26%	0,01%	5,27%	1,68	8,86
Individueel Voortgezet Kunstzinnig Onderwijs	1,47%	0,85%	1,81%	0,28	4,41%	1,42	6,66
Metis Montessori Lyceum	1,18%	1,02%	1,78%		3,98%	1,21	8,52
Totaal	1,39%	0,71%	1,38%	0,14%	3,61%	1,41	7,01

Peilperiode van 08-2013 t/m 07-2014, excl. zwangerschap; incl. langdurig verzuim

ren van medewerkers te maken hebben. De MSA heeft de afgelopen jaren sterk ingezet op een verbetering van het re-integratiebeleid. De komende tijd zal de focus meer liggen bij de preventie, door bijvoorbeeld medewerkerstevredenheidsonderzoeken, het updaten van de RIE en het Plan van Aanpak van de RIE. Daarnaast is het streven om alle medewerkers binnen de MSA te informeren over verzuim en wat dit voor henzelf en de organisatie betekent.

Ten opzichte van afgelopen jaar is de verzuimfrequentie van de MSA gestegen met 0,16. Mensen melden zich vaker ziek, maar zijn dat voor een kortere periode. Het verzuimpercentage is met 1,192 % gedaald. De landelijke cijfers zijn ook naar beneden gegaan. Als men de cijfers van het vorige jaarverslag vergelijkt met de huidige cijfers kan men concluderen dat de verlaging van het totale verzuimpercentage met name veroorzaakt wordt door de afname van het lang en extra lang verzuim. Het korte verzuim is op alle scholen binnen de MSA gestegen. De oorzaak ligt deels in het feit dat het melden van verzuim op een

aantal scholen gewijzigd is. Daarnaast kan het een signaal zijn dat de behoefte om te verzuimen groter is. Het langdurig verzuim is verlaagd door meer naar de mogelijkheden in plaats van naar de beperkingen van langdurig ziekten te kijken en daar gericht re-integratieactiviteiten voor aan te bieden.

Voor de MSA is het van belang om de verzuimcijfers verder te analyseren, zodat inzichtelijk wordt aan welke aspecten meer zorg besteed moet worden. Door nieuwe mogelijkheden van het personeels-informatiesysteem zal dit in het schooljaar 2014 - 2015 nader uitgewerkt worden.

Als men er vanuit gaat dat de salariskosten per jaar rond de 23 miljoen euro liggen, betekent dit dat rond de € 830.300,- aan salariskosten niet voor het onderwijs benut kunnen worden. Dan houdt men nog geen rekening met vervangingskosten, hulpmiddelen en begeleiding. Het bedrag aan salariskosten die niet voor onderwijs benut kunnen worden, is in vergelijking tot vorig schooljaar afgenomen met € 269.700,-.

Leerlingenaantallen

Over de hele linie is het leerlingenaantal van de MSA ten opzichte van 2012 – 2013 met 105 reguliere, dat wil zeggen bekostigde leerlingen gestegen. De groei vond echter alleen plaats op het MLA en het CML. De leerlingaantallen van het MCO en de IVKO zijn in dit schooljaar afgenomen. De instroom in het eerste leerjaar is bij deze twee locaties achtergebleven bij het jaar daarvoor.

De tussentijdse uitstroom tijdens en aan het einde van het schooljaar is, zeker op het MCO, sterk gedaald. Daardoor is het aantal leerlingen dat op de MSA doorstroomt toegenomen. Bij de IVKO daarentegen is de tussentijdse uitstroom groter geworden en de doorstroom kleiner.

Dit alles bij elkaar opgeteld geeft dat wij dit schooljaar de magische grens van 4000 leerlingen overschreden hebben.

IDU-schema (Instroom, Doorstroom, Uitstroom)

	MLA	MCO	MML	IVKO	Totaal
Leerlingenaantal 1-10-2013	1691	1014	719	476	3900
Regulier	1684	1005	718	476	3883
Niet meetellen (verzuim -> 50 % voor 1 okt)		7			7
VAVO leerlingen	7	2	1	2	12
Uitstroom: (2012-2013)					
• Tijdens jaar	10	37	10	10	67
• Einde jaar bevorderd	11	28	13	24	76
• Einde jaar niet bevorderd	36	46	25	8	115
• Examen en diploma	243	188	54	79	564
• Examen geen diploma	22	39	7	2	70
Tussentijdse instroom	8	81	2	0	91
Doorstroom	1377	757	612	353	3099
Zij instroom	56	40	54	12	162
Instroom eerste leerjaar (10-11)	378	175	152	87	792
Uitstroom tussen 01-08 en 01-10-14	3	23	1	2	29
Uitstroom naar andere locatie	6	10	3	8	27
Instroom andere locatie	15	11	3	1	30
Leerlingaantal 1-10-2014	1817	950	817	443	4027
Regulier*	1805	946	809	442	4002
Niet meetellen	4	3			7
vavo	8	1	8	1	18

*=Onder voorbehoud

Examenresultaten

Over het geheel genomen zijn de examenresultaten van het MLA met 2 % gedaald, met name als gevolg van een iets lager percentage geslaagden op de havo vergeleken met het vorige jaar. De prestaties van vmbo-T en vwo bleven onverminderd goed. Ten opzichte van 2011 – 2012 is het vwo echter nog niet terug op de hogere slagingsscore van meer dan 93%.

De slagingspercentages van het MCO tonen over 2013 – 2014 weer een regelmatig en vertrouwd beeld dan in het vorige jaar, met destijds een eenmalig slecht resultaat op het vmbo GL. Die score is het af-

gelopen jaar omgebogen; de aanpassingen in het leerprogramma werpen duidelijk hun vruchten af. Ook het vmbo-TL scoort weer veel beter. Erg mooi zijn de resultaten voor vmbo-B, waar de goede prestaties van de afgelopen jaren worden voortgezet.

Een vergeleken met 2012 – 2013 ietwat tenvallende prestatie voor de havo op het CML dit schooljaar, maar daarentegen een alleszins acceptabel slagingspercentage van 90% voor het eerste cohort vwo-leerlingen op het CML.

Prima slagingscijfers tot slot voor zowel vmbo-TL en havo op de IVKO, met vooral bij de havo een duidelijk stijgende lijn ten

opzichte van 2012 – 2013. Voor alle cohorten geldt dat men voor de nabije toekomst de ambitie heeft om het verschil met de landelijke slagingspercentages te dichten.

Examenresultaten 2013 - 2014

		MLA 2012- 2013	MLA 2013- 2014	MCO 2012- 2013	MCO 2013- 2014	CML 2012- 2013	CML 2013- 2014	IVKO 2012- 2013	IVKO 2013- 2014	Totaal 2012- 2013	Totaal 2013- 2014	Landelijk slagings- percen- tage 2014
1	VMBO K (aantal deelnemers)			34	66					34	66	
	aantal geslaagden			29	53					29	53	
	% geslaagden			85,3%	80,3%					85,3%	80,3%	95,0%
3	VMBO B (aantal deelnemers)			36	59					36	59	
	aantal geslaagden			32	55					32	55	
	% geslaagden			88,9%	93,2%					88,9%	93,2%	96,9%
5	VMBO GL (aantal deelnemers)			37	45					37	45	
	aantal geslaagden			16	40					16	40	
	% geslaagden			43,2%	88,9%					43,2%	88,9%	93,4%
6	VMBO TL (aantal deelnemers)	46	63	43	40			56	53	145	156	
	aantal geslaagden	45	60	23	26			50	49	118	135	
	% geslaagden	97,8%	95,2%	53,5%	65,0%			89,3%	92,5%	81,4%	86,5%	93,4%
7	Havo (aantal deelnemers)	126	126			39	55	52	41	217	222	
	aantal geslaagden	118	113			35	43	42	36	195	192	
	% geslaagden	93,7%	89,7%			89,7%	78,2%	80,8%	87,8%	89,9%	86,5%	87,9%
9	VWO (aantal deelnemers)	115	135				13			115	148	
	aantal geslaagden	101	119				11			101	130	
	% geslaagden	87,8%	88,1%				84,6%			87,8%	87,8%	89,8%
	TOTAAL kandidaten (1+3+5+7+9)	287	324	150	210	39	68	108	94	584	696	
	Totaal aantal geslaagd	264	292	100	174	35	54	92	85	491	605	
	% geslaagden	92,0%	90,1%	66,7%	82,9%	89,7%	79,4%	85,2%	90,4%	84,1%	86,9%	91,8%

Financiën

1 Resultatenrekening 2013 - 2014 (x € 1.000)

	CB/MSA	MLA	MCO	CML	IVKO	MSA
Personele lumpsum	1.904	8.222	6.911	3.388	2.276	22.701
Materiële lumpsum	1.961	414	507	155	124	3.162
Leerplusarrangementen	-	333	402	171	152	1.059
Gratis boeken	-	550	320	224	162	1.256
Overige baten	1.511	1.551	1.680	1.142	337	6.221
Totale baten	5.377	11.070	9.819	5.081	3.051	34.398
Loonkosten	5.377	11.070	9.819	5.081	3.051	34.398
Overige personele kosten	227	150	92	36	40	546
Afschrijvingslasten	294	179	233	154	75	936
Huisvestingslasten	659	578	725	620	155	2.737
Algemene kosten	952	364	334	338	119	2.108
Onderwijskundige kosten	80	700	442	463	221	1.906
Kopieerkosten	2	135	164	26	16	343
Totale kosten	4.034	11.267	9.443	5.301	3.078	33.123
Resultaat	1.343	-197	376	- 220	- 27	1.275
Begrotingsresultaat	0	-260	152	-16	10	- 115
Verschil	1.343	63	224	-204	-37	1.390

De realisatie van de MSA is € 1.390.000 beter dan begroot.

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

Baten

a	Begrotingsakkoord 2014	1.114
b	Leerplus	-399
c	Bèta	-211
d	Huur scholen en gymlocaties	150
e	Ouderbijdragen	-126
f	Overige	458
	Totaal afwijking baten	987

Lasten

g	Loonkosten	-352
h	Retour UWV	-176
i	Overige personeelslasten	-93
j	Afschrijvingen	-159
k	Overige	376
	Totaal afwijking lasten	-403
	Resultaat	1.275

De belangrijkste oorzaak voor het goede resultaat is een eenmalige bate als gevolg van het Begrotingsakkoord 2014. De MSA zet deze middelen verspreid over drie schooljaren in, van 2013 – 2014 tot en met 2015 – 2016. Het gedeelte voor 2013 – 2014 is bedoeld om er de lagere bate uit Leerplus en Bèta mee te compenseren. In de jaren daarna heeft de MSA steeds een deel van het bedrag nodig om de leerling/leraar-ratio op peil te houden.

Per school zijn er verschillen. Het MLA begon het schooljaar al met een begrotingstekort. Gedurende het schooljaar is daar een deel van terugverdiend. Het MCO begon het schooljaar met een begrotingsoverschot en dat is gedurende het jaar nog groter geworden. Dit wordt veroorzaakt doordat de school veel lagere loonkosten heeft gerealiseerd. Kijkend naar het aantal

fte in de school is dat logisch; gedurende het schooljaar lag dat ongeveer drie fte onder de begroting. De verwachte groei van het aantal fte voor nieuwkomergroepen is gedurende het schooljaar niet verwezenlijkt. Het CML heeft, in vergelijking met de begroting, een groot negatief resultaat. Net als alle scholen heeft deze school ook last van de lagere baten uit Leerplus en Bèta. Daarnaast zijn de materiële kosten overschreden, met name de extra onderwijskosten. Dit zijn kosten die te maken hebben met zorg, brede school, evenementen, excursies, werkweken en projecten. De IVKO ten slotte heeft een resultaat in lijn met de begroting.

2 Balans per 31 juli 2014 (x € 1.000)

ACTIVA			PASSIVA		
	31/7/14	31/7/13		31/7/14	31/7/13
Materiële vaste activa	3.139	3.353	EV start schooljaar	5.313	4.956
Totaal vaste activa	3.353	3.353	Afboeken voorziening	-542	0
			Resultaat schooljaar	1.275	357
			Eigen vermogen	6.046	5.313
Kortlopende vorderingen	2.463	690	Voorzieningen	1.694	1.631
Liquide middelen	7.694	8.056	Kortlopende schulden	5.557	5.155
Totaal vlottende activa	10.157	8.746	Totaal VV	7.251	6.786
Totaal activa	13.296	12.099	Totaal passiva	13.296	12.099

Het belangrijkste element van bovenstaande balans betreft het eigen vermogen. Dit is op twee punten veranderd. Ten eerste is het gegroeid door het positieve resultaat. Ten tweede is het verlaagd doordat de boeken van de balans zijn verwijderd. De MSA heeft besloten deze vanaf 1 januari 2014 niet meer te activeren.

Namen en adressen

Raad van toezicht

Tjeerd Herrema (voorzitter)
Leon Bobbe
Jacinta Duttonhofer
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)

Centrale medezeggenschapsraad

Dagelijks bestuur

Chaia Levie (voorzitter)
Simon van der Sleen (secretaris)

Leden

MLA

Personeel: Carolien van Keeken, Chaia Levie, Simon van der Sleen, Brecht Teerling
Ouder: Jan Willem Jurg
Leerlingen: Chaja van Emde Boas, Emmeline Giliam

MCO

Personeel: Cyriel Clement, Yunus Kaya, Frank Koekkoek

CML

Personeel: Ömer Demirözcan, Halit Solmaz
Ouder: Olga Vossen – De Jonckheere
Leerlingen: Enes Kaçmaz, Bekir Özcan

IVKO

Personeel: Olaf Heinicke, Bianca Hobrunk
Ouder: Peter Mudde

CB

Personeel: Heleen van der Ploeg

Scholen

Montessori Lyceum Amsterdam

Afdeling havo/vwo

Pieter de Hoochstraat 59
1071 ED Amsterdam

Afdeling mavo

Van Ostadestraat 103
1072 ST 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

Mauritskade 58
1093 KL Amsterdam

Afdeling Avo

Voormalige Stadstimmertuin 2
1018 ET Amsterdam

Directie: Huseyin Asma
(algemeen directeur)
Piet van Dijk (directeur onderwijs)

