



**STICHTING TOT BEVORDERING VOORTGEZET ONDERWIJS OP
SINT EUSTATIUS**

*P.O. Box 190 St. Eustatius,
Caribbean Netherlands
T: +599 318 3330
E: boardgvp@gmail.com*

Bestuursverslag 2024



INHOUDSOPGAVE

VOORWOORD

1. ALGEMENE INFORMATIE

- 1.1 Stichting tot bevordering voortgezet onderwijs op St. Eustatius**
- 1.2 Juridische en organisatiestructuur**
- 1.3 Organogram 2024**

2. VERSLAG BESTUUR

- 2.1 Uitvoerend bestuur en intern toezicht**
- 2.2 Code Goed Onderwijsbestuur VO 2019**
- 2.3 Medezeggenschap**

3. ONDERWIJS

- 3.1 Schoolprofiel**
- 3.2 Toelichting per programma**
- 3.3 Instroomgegevens**
- 3.4 Onderwijstijd**
- 3.5 Resultaten**

4. ORGANISATIE

- 4.1 Personeel**
- 4.2 Professionalisering**
- 4.3 Werkdruk en taakbeleid**
- 4.4 Klachten en integriteit**
- 4.5 Huisvesting**

5. FINANCIËEL VERSLAG

- 5.1 Algemeen**
- 5.2 Meerjarenbalans per 31 December**
- 5.3 Meerjaren staat van baten en lasten over 2024**
- 5.4 Kengetallen**
- 5.5 Analyse tussen begroting 2024 en realisatie 2024**
- 5.6 Risicomanagement continuïteitsparagraaf**

VOORWOORD

Het jaar 2024 stond in het teken van herstel, vernieuwing en vooruitgang. Na het oordeel "Onvoldoende" van de Inspectie van het Onderwijs in november 2023, is onze school geconfronteerd met de dringende opdracht om de onderwijskwaliteit binnen een jaar aantoonbaar te verbeteren. Deze beoordeling markeerde niet alleen een keerpunt, maar vormde tevens het startpunt van een nieuwe fase in de ontwikkeling van onze school.

Met vastberadenheid en inzet heeft het schoolteam in 2024 een helder en doelgericht verbeterplan opgesteld en uitgevoerd. Met als resultaat dat aan het einde van het jaar aan bijna alle herstelopdrachten van de Inspectie is voldaan. De school heeft hard gewerkt aan het organiseren en verfijnen van de interne planningsstructuur, waarbij samenhang tussen activiteiten en plannen is gewaarborgd. Er is een systematisch systeem van kwaliteitszorg ingericht, verantwoordelijkheden zijn duidelijk belegd, en samenwerking binnen het team is merkbaar versterkt. We kijken kritisch naar ons eigen handelen en sturen bij waar nodig – met realisme, ambitie en een gedeeld verantwoordelijkheidsgevoel.

Het bestuur ondersteunt dit integrale veranderproces actief. De opbouw van een stevige kwaliteitsstructuur en een duurzame kwaliteitscultuur vraagt om focus, tijd, draagvlak en open dialoog tussen bestuur, schoolleiding en medewerkers. Alleen dan kunnen we blijven leren, ontwikkelen en samen verbeteren.

Naast de focus op kwaliteitsverbetering is in 2024 ook gebouwd aan de toekomst. Zo is een nieuw leerling informatiesysteem en leerplatform (PowerSchool Schoology) geïmplementeerd. Docenten maken hier dagelijks gebruik van om lessen vorm te geven, opdrachten te creëren en leerresultaten te volgen. Training en begeleiding zijn aangeboden om de overgang naar dit nieuwe systeem soepel te laten verlopen.

Vanuit de sectie Sociale Wetenschappen is een sterk, samenhangend curriculum voor burgerschapsonderwijs ontworpen, specifiek afgestemd op onze leerlingen. In leerjaar 3 is het nieuwe vak Burgerschap geïntroduceerd, waarin onder meer aandacht is voor de geschiedenis en positie van St. Eustatius in de wereld.

Binnen de sectie Informatie en Communicatie Technologie is hard gewerkt aan het versterken van de Digitale Geletterdheid van onze leerlingen in de onderbouw en is met het schooljaar 2024-2025 het bovenbouwaanbod uitgebreid met het keuzevak CSEC Informatie Technologie.

In november 2024 lanceerden we met trots de GvP Robotics Pioneers Club, een extra curriculaire programma waarin leerlingen met een passie voor technologie en techniek de basisprincipes van robotica kunnen verkennen. De nauwe samenwerking met de St. Kitts and Nevis Robotics Association (SKNRA) waarin wordt gewerkt aan het bevorderen van innovatie, onderwijs en regionale samenwerking op het gebied van robotica en technologie betekent een belangrijke stap gezet in de versterking van ons STEAM-onderwijs.

In het praktijkonderwijs (pro) en het CVQ-onderwijs is voortgebouwd aan een doeltreffende voorbereiding, uitvoering en begeleiding van de beroepspraktijkvorming. Beide groepen leerlingen voeren activiteiten uit bij praktijkleerbedrijven die bijdragen aan de ontwikkeling van hun beroepscompetenties en -vaardigheden. Extra aandacht is besteed aan het verbeteren van de uitvoering van het CVQ-proces. Het CVQ-team heeft hard gewerkt aan het versterken van de kwaliteit daarvan, zodat alle onderdelen van de uitvoering en certificering zijn verbeterd. Daarnaast is veel inzet gepleegd op de verdere uitbouw van programma's om een uitbreiding van het CVQ-aanbod mogelijk te maken.

In 2024 heeft de school geïnvesteerd in een intensief professionaliseringsprogramma voor het personeel, met als uitgangspunt dat goed onderwijs begint bij bekwame en gemotiveerde leraren. Via workshops,

coaching en het versterken van Professionele Leergemeenschappen (PLG's) werd ingezet op meer samenwerking, betere afstemming en verhoging van de onderwijskwaliteit.

Bovenstaande, en nog veel meer, vindt u terug in dit jaarverslag 2024. Het is een verslag van harde arbeid, gedeelde verantwoordelijkheid en hoopvolle stappen vooruit. Wij danken alle medewerkers, leerlingen, ouders en stakeholders voor hun betrokkenheid en inzet. Samen blijven we bouwen aan de toekomst van ons onderwijs.

De leden van het uitvoerend deel van het bestuur van de Stichting tot Bevordering Voortgezet Onderwijs te St. Eustatius,

Camelia Berkel-Dembrook

Candidia Woodley

1. ALGEMENE INFORMATIE

1.1 Stichting tot Bevordering Voortgezet Onderwijs te St. Eustatius

De Stichting tot Bevordering Voortgezet Onderwijs te St. Eustatius is het bevoegd gezag van de Gwendoline van Putten school (GvP school) en verzorgt voor ongeveer 250 leerlingen een breed onderwijsaanbod voor voortgezet onderwijs. Het onderwijsprogramma van de school bestaat uit drie onderwijsprogramma's van de Caribbean Examinations Council (CXC): het Caribbean Certificate of Secondary Level Competence (CCSLC), het Caribbean Secondary Education Certificate (CSEC) en het Caribbean Vocational Qualification (CVQ), naast het Praktijkonderwijs (PrO) uit het Nederlandse onderwijssysteem.

Het doel van de stichting is het bevorderen van onderwijs op St. Eustatius, zonder onderscheid naar religie, en in overeenstemming met de geldende wettelijke bepalingen. De school biedt onderwijs aan zowel leerplichtige leerlingen als volwassenen. Onze leerlingenpopulatie is divers en multicultureel. De voertaal is Engels en onze onderwijsbenadering sluit aan bij de regionale behoeften en eisen van het Caribisch gebied.

De Stichting is gevestigd op het eiland St. Eustatius in Caribisch Nederland. Het bestuursnummer voor DUO: 21343. Het postadres is P.O. Box 190 en het bestuurskantoor bevindt zich op het terrein van de Gwendoline van Putten School aan de Ruby Hassellweg 1.

De bekostiging van de school komt via een lumpsumregeling volledig vanuit het ministerie van Onderwijs, Cultuur en Wetenschap (OCW) uit Europees Nederland. Het BRIN-nummer van de GvP School is 30GV.

1.2 Juridische en organisatiestructuur

De stichting is op 8 februari 1977 opgericht en wordt bestuurd door een bestuur bestaande uit tenminste 5 en ten hoogste 7 leden, die allen woonachtig dienen te zijn op St. Eustatius. De leden van het bestuur worden benoemd door de zittende leden voor een periode van drie jaar en zijn direct herbenoembaar.

Twee leden van het schoolbestuur functioneren als leden van het uitvoerend bestuur: mevrouw C. Berkel-Dembrook en mevrouw C. Woodley. De overige leden van het schoolbestuur functioneren als intern toezichthouders.

De samenstelling van het bestuur in 2024 en het rooster van aftreden:

Bestuurslid	Functie in 2024	Looptijd eerste termijn	Looptijd tweede termijn
Mevrouw C. Rivers-Berkel	voorzitter	april 2024 – april 2027	april 2027 – april 2030
Mevrouw C. Berkel-Dembrook	vicevoorzitter	juni 2023 - juni 2026	juni 2026 – juni 2029
Mevrouw C. Woodley	penningmeester	juni 2020 - juni 2023	juni 2023 - juni 2026
Mevrouw M. Schmidt	vicepenningmeester	maart 2024 – maart 2026	maand 2026 – maand 2029
De heer S. Bennett	secretaris	maart 2024 – maart 2026	maand 2026 – maand 2029
De heer J. Hooker	lid	mei 2024 – mei 2026	mei 2026 – mei 2029
Mevrouw V. Gumbs	lid	maart 2024 – maart 2026	maand 2026 – maand 2029

In december 2023 heeft op basis van openbare profielen de werving van nieuwe bestuursleden plaatsgevonden. Nadat mevrouw C. Woodley in 2023 haar ontslag had ingediend, kwam het totaal aantal leden op vier uit, en besloot het bestuur het aantal leden uit te breiden en daarvoor een wervingscampagne te starten. In de vergadering van 4 maart 2024 is besloten om mevrouw M. Schmidt, de heer S. Bennett en mevrouw V. Gumbs toe te laten treden tot het toezichthoudend deel van het bestuur.

Met de benoeming van de heer S. Bennett als intern toezichthouder is afgeweken van de richtlijn die de Code Goed Onderwijsbestuur VO 2019 voorschrijft ter voorkoming van (de schijn van) belangenverstrengeling. Immers, mevrouw V. Bennett, plaatsvervangend directeur, is een familierelatie in de tweede graad. Deze situatie is tijdens de benoemingsprocedure nadrukkelijk besproken en er zijn heldere afspraken gemaakt over de wijze waarop hiermee zorgvuldig wordt omgegaan.

Per 2 april 2024 is afscheid genomen van de voorzitter de heer C. Lindo. Het bestuur dankt hem hartelijk voor zijn inzet en gedrevenheid in de afgelopen 10 jaar. Om de continuïteit van het bestuur zo goed mogelijk te garanderen, is in de vergadering van 2 april 2024 mevrouw C. Rivers-Berkel benoemd als voorzitter. In de vergadering van 2 mei 2024 is besloten de heer J. Hooker toe te benoemen als intern toezichthouder.

De bestuurlijke structuur van de Stichting tot Bevordering Voortgezet Onderwijs op St. Eustatius is verankerd in haar statuten en het Managementstatuut inzake de taak- en bevoegdheidsverdeling tussen:

- het bestuur en de directie, en
- de leden van het bestuur belast met uitvoerende taken (uitvoerend bestuur) en de leden van het bestuur belast met het interne toezicht.

Naast hetgeen is vastgelegd in de statuten van de stichting, hebben het uitvoerend bestuur en de interne toezichthoudende leden hun taken, verantwoordelijkheden en bevoegdheden nader gespecificeerd. Het uitvoerend bestuur is belast met het besturen van de organisatie. Dit omvat de uitvoering van het governance model en het mandaat van het bevoegd gezag, het geven van richting, het verwerven, besteden en beheren van de benodigde middelen, en het zorgen voor een goed functionerende organisatie als geheel. De interne toezichthoudende leden houden toezicht op het functioneren van de organisatie in het algemeen en op het uitvoerend bestuur in het bijzonder. De interne toezichthouders zijn belast met het vaststellen of goedkeuren van de begroting, het jaarverslag (inclusief bestuursverslag en jaarrekening), de strategische koers en eventueel andere besluiten die onder het bevoegd gezag vallen. Zij adviseren het uitvoerend bestuur en fungeren als klankbord.

Bij de uitvoering van hun taken handelen alle leden van het bestuur in het belang van de Gwendoline van Putten School. Het bestuur dient expertise te hebben op de volgende gebieden: governance, onderwijskwaliteit, financiën, juridische zaken, infrastructuur (huisvesting, ICT), en organisatie- en personeelsbeleid.

Algemene vereisten voor het bestuur van de Stichting tot Bevordering Voortgezet Onderwijs op St. Eustatius:

- Sociaal heterogene samenstelling,
- Complementair in kennis en netwerk,
- Teamspeler.

Algemeen profiel

Voor ieder bestuurslid geldt het volgende profiel:

- Affiniteit met onderwijs in het algemeen;
- Kennis van en gevoel voor maatschappelijke en politieke ontwikkelingen in het onderwijs;
- Uitstekende communicatieve, samenwerkingsgerichte en overtuigende vaardigheden;
- Daadkrachtig en proactief;
- In staat om alle vergaderingen goed voorbereid bij te wonen;
- Bereid zitting te nemen in commissies voor specifieke onderwerpen;
- Betrouwbaar en onafhankelijk.

Profiel voorzitter

De voorzitter:

- essentiële vraagstukken waar het bestuur voor staat;
- Is inhoudelijk en technisch bekwaam in het voorzitten van vergaderingen;
- Kan de uitvoerende en toezichthoudende functies binnen het bestuur onderscheiden, bewaken en controleren;
- Zorgt voor goede onderlinge relaties en kwalitatief goed bestuur door de bestuursleden;
- Heeft overzicht, stelt prioriteiten, is analytisch sterk en beschikt over leiderschaps- en organisatievaardigheden;
- Weet verbinding te leggen tussen professionals en organisaties met uiteenlopende visies en belangen;
- Is een drijvende kracht, boegbeeld van het bestuur en vertegenwoordigt het bestuur naar buiten toe.

Profiel financiën (penningmeester)

De penningmeester:

- Beschikt over kennis en vaardigheden op het gebied van bedrijfsvoering en financiële sturing, met nadruk op begrotingsvoorbereiding, -bewaking en meerjarenbegroting;
- Is in staat kritisch te kijken naar financiële rapportages, financiële cijfers te interpreteren en inzicht te hebben in de langetermijnevolgen.

Profiel onderwijs

Het bestuurslid met het profiel onderwijs:

- Heeft affiniteit met onderwijs;
- Is goed bekend met de kwaliteitscriteria en de werking van (voortgezet en/of beroeps)onderwijs;
- Beschikt over actuele kennis van het voortgezet en/of beroepsonderwijs en de relevante wet- en regelgeving.

Profiel intern toezicht

De toezichthoudende bestuursleden:

- Zijn op de hoogte van maatschappelijke ontwikkelingen en de strategische koers van het bestuur;
- Hebben een brede, toekomstgerichte blik;
- Moeten in staat zijn onafhankelijk te beoordelen of bestuursbesluiten bijdragen aan het realiseren van de overkoepelende doelstellingen van het bestuur.

Overzicht van hoofd- en relevante nevenfuncties (zowel bezoldigd als onbezoldigd) en honorering

Leden bestuur	Hoofdfunctie(s) en relevante nevenfuncties in 2024	Honorering in 2024
Mevrouw C. Rivers-Berkel	Managing Director Golden Rock Pharmacy	\$4,200
Mevrouw C. Berkel-Dembrook	Director ECE Board Member SDA School	\$4,200
Mevrouw C. Woodley	Tax auditor Board Member Bethel Methodist school	\$4,200
Mevrouw M. Schmidt	Finance Policy Advisor, St. Eustatius government Member AVO-PCN	\$3,150
De heer S. Bennett	Director Benlijf Partners	\$3,150
De heer J. Hooker	Managing Director ALPHA Enterprises Treasurer NCF board Vice Chair Public Library Board Board Member Happy Kids Foundation	\$2,400
Mevrouw V. Gumbs	Interim Director Auxiliary Home	\$3,150

1.3 Organogram 2024

Het bestuur vormt het bevoegd gezag van de Gwendoline van Putten School en draagt de bestuurlijke eindverantwoordelijkheid voor de organisatie. Het bestuur draagt zorg voor de richting en koers van de school, ontwikkelt het algemeen beleid, stelt de strategische kaders vast en behartigt de algemene belangen van de organisatie in de schoolomgeving. Het bestuur geeft leiding aan de directie en de staffunctionaris.

Staffunctionaris

De staffunctionaris verricht werkzaamheden voor en biedt ambtelijke ondersteuning aan het bestuur bij de strategische beleidsontwikkeling en -uitvoering, ontwikkelt integraal strategisch beleid binnen de beleidsdomeinen HRM en Kwaliteitszorg, geeft hier uitvoering aan en draagt zorg voor de eigen professionalisering. De staffunctionaris kan het bestuur, bij volmacht dan wel mandaat, extern vertegenwoordigen en legt verantwoording af aan het bestuur.

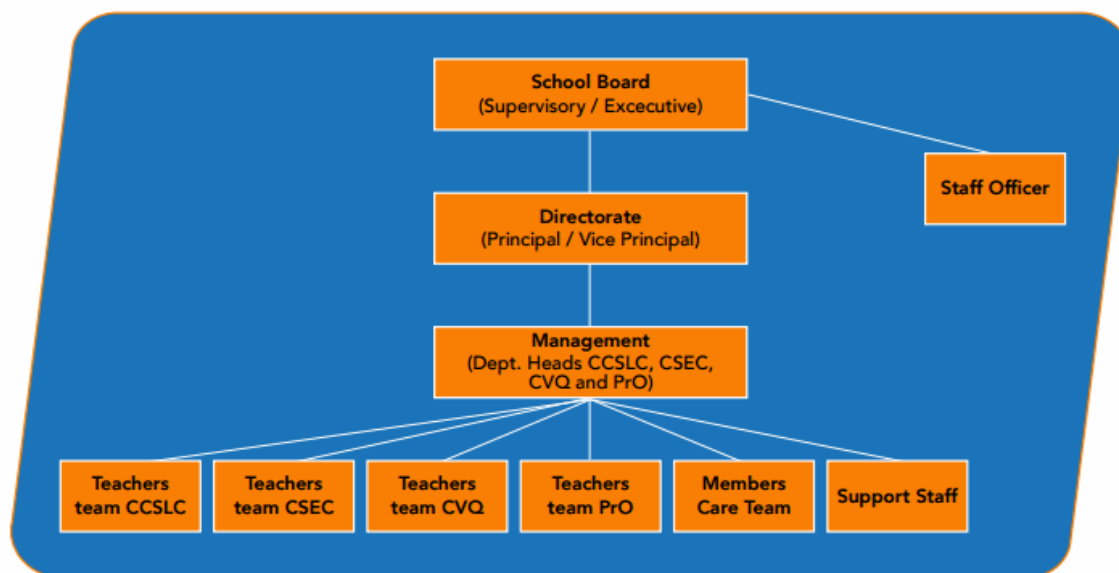
De functie van staffunctionaris werd van 1 juli 2023 – 1 juli 2024 bekleed door mevrouw S. Onvlee en met ingang van 1 juli 2024 door de heer C. Lindo.

Directie

De directie geeft onder verantwoordelijkheid van het bestuur leiding aan de school, en draagt zorg voor het onderwijs, het onderwijskundig beleid en het school-organisatorisch beleid. Zij draagt bij aan, en geeft uitvoering aan, het personeelsbeleid en het financiële beleid en onderhoudt daartoe de contacten met de interne en externe stakeholders.

De directeur is verantwoordelijk voor alle tot de taak van de directie behorende werkzaamheden. De directeur is binnen de kaders van de wet, de statuten van de stichting en het managementstatuut bevoegd in naam van het bestuur besluiten te nemen met betrekking tot het beheer en bestuur van de school. De directeur kan onder-mandaat verlenen aan de plaatsvervangend directeur en een of meerdere andere leden van het managementteam.

De directie bestaat uit de directeur, mevrouw F. Lagcher en plaatsvervangend directeur, mevrouw V. Bennett.



2. VERSLAG BESTUUR

2.1 Uitvoerend bestuur en intern toezicht

Het uitvoerend bestuur vergadert tweewekelijks met de directie. Daar wordt door de staffunctionaris een verslag van gemaakt in de vorm van een management rapportage aan het toezichthoudend deel van het bestuur. Het toezichthoudend bestuur vergadert maandelijks in aanwezigheid van het uitvoerend bestuur en de directie van de GvP School. De agenda voor de vergadering wordt door de staffunctionaris in vooroverleg met de voorzitter opgesteld.

De toezichthoudend deel van het bestuur is in 2024 16 maal in reguliere vergadering bijeengewees in aanwezigheid van het uitvoerend bestuur en de directie. In alle vergaderingen van het bestuur zijn actuele ontwikkelingen en maatregelen besproken. Het uitvoerend bestuur legt verantwoording af aan het toezichthoudend deel van het bestuur, mede op basis van de management rapportages van het tweewekelijks overleg tussen uitvoerend bestuur en directie. Daarnaast houdt de directie het bestuur op de hoogte van actuele ontwikkelingen en legt zij verantwoording aan hen af aan de hand van de jaarlijkse kwaliteitskalender. Deze kalender fungeert als het instrument voor het monitoren van de kwaliteitszorg gedurende het schooljaar. De directie is verantwoordelijk voor de uitvoering van de daarin genoemde activiteiten.

Professionalisering

Van 13 t/m 18 mei 2024 verwelkomde de TVET Council 5 leden van het bestuur, de directeur en de afdelingshoofd CVQ op Barbados voor een bezoek. Het werd een verrijkende en inzichtelijke ervaring, gericht op het verdiepen van de kennis over het CVQ-proces, inclusief de uitvoering en certificering ervan en het systeem van kwaliteitszorg binnen CVQ. We bespraken de cruciale rol van de TVET Council binnen het CVQ-systeem, zowel als centrale autoriteit voor opleiding en certificering als in haar functie als National Training Agency (NTA). Ook kwamen de belangrijkste partners binnen het CVQ-kader aan bod (OCW, TVET Council, CXC), met bijzondere aandacht voor hoe elke partner bijdraagt aan de kwaliteit en levering van beroepsonderwijs.

De rondleidingen bij diverse CVQ-instellingen en ook lokale colleges boden inspirerende praktijkvoorbeelden van *best practices* in opleidingsaanpak en mooie doorstroommogelijkheden voor onze examenleerlingen. De directeur en het afdelingshoofd CVQ hebben deze week met succes de CVQ Coordinator Training afgerond.

Leren verbeteren

Sinds februari 2024 maakt de GvP School gebruik van de ondersteuning van het project *Leren Verbeteren* voor zowel het schoolbestuur als het management van de GvP School. Deze ondersteuning wordt (deels) gefinancierd door het ministerie van OCW, die middelen beschikbaar stelt aan scholen die als onvoldoende zijn aangemerkt, en in het kader van prioriteit 2 van de Derde Onderwijsagenda, waarin ondersteuning wordt geboden om het leiderschap en bestuur van de scholen in Caribisch Nederland te versterken.

In 2023 gaf de Inspectie van het Onderwijs de GvP School het oordeel “onvoldoende” en werden we geconfronteerd met de dringende opdracht om de onderwijskwaliteit binnen een jaar aantoonbaar te verbeteren. Vanuit de behoefte om te komen tot een integrale aanpak, gericht op de kwaliteitsstructuur, de kwaliteitscultuur en het pedagogisch en didactisch handelen in de school, is een beroep gedaan op ondersteuning en begeleiding vanuit *Leren Verbeteren*. De ondersteuning van *Leren Verbeteren* is van grote waarde geweest bij het begeleiden van onze verbeterinitiatieven zoals vastgelegd in het GvP Verbeterplan 2024-2025. Aan het einde van het kalenderjaar 2024 blijkt dat aan bijna alle herstelopdrachten van de Inspectie is voldaan.

Vervolgens heeft het bestuur, ter voorbereiding op het onderzoek van de onderwijsinspectie naar het intern toezicht in november 2024, opnieuw ondersteuning van *Leren Verbeteren* gezocht. Het doel van deze betrokkenheid en ondersteuning was gericht op het beter inzicht krijgen in goed bestuurs- en intern toezichtbeleid, het versterken van de prestaties van het bestuur en het verwerven van een sterke positie van het bestuur voor de toekomst.

Naast het bieden van ondersteuning op afstand (online), is de consultant van *Leren Verbeteren* in 2024 tweemaal fysiek op het eiland geweest: van 25 tot en met 28 maart 2024 en van 2 tot en met 13 september 2024.

Evaluatie bestuur

Het bestuur heeft in september 2024 het eigen functioneren in relatie tot de opgaven waarvoor de GvP School staat, geëvalueerd met behulp van de consultant van *Leren Verbeteren*. Specifieke aandacht is daarbij besteed aan hoe het intern toezicht in het bestuur invulling geeft aan haar rol van toezichthouder en er vanuit onafhankelijkheid wordt geopereerd door enerzijds het uitvoerend bestuur en anderzijds de interne toezichthouders. Echter, in afwijking van de Code Goed Onderwijsbestuur VO 2019 heeft er in 2024 geen formele interne evaluatie plaatsgevonden.

GvP School Verbeterplan 2024

In 2024 is er veel aandacht geweest voor het GvP School Verbeterplan 2024. In november 2023 stelde de Inspectie van het Onderwijs meerdere tekortkomingen vast en zij verzocht de GvP School om “een systematisch en doelgericht verbeterplan op te stellen en uit te voeren om de onderwijskwaliteit binnen één jaar te verbeteren, zodat de school geen onderwijs van onvoldoende kwaliteit meer verzorgt.” De reikwijdte en looptijd van het GvP School Verbeterplan 2024 beslaan de periode van januari 2024 tot en met juli 2025.

Het bestuur is verheugd dat de Inspectie tijdens haar herstelonderzoek in november 2024 de grote inspanningen van het schoolteam in 2024 heeft erkend. De Inspectie constateerde dat de school aanzienlijke verbeteringen heeft doorgevoerd, met een duidelijk en doelgericht verbeterplan dat concrete doelstellingen bevat. Het plan is effectief uitgevoerd, waarbij het merendeel van de herstelmaatregelen is afgerond.

Volgens de Inspectie heeft de school in 2024 gewerkt aan het organiseren en verfijnen van haar planningsstructuur, met aandacht voor samenhang tussen activiteiten en plannen. Er is een systematisch kwaliteitszorgsysteem opgezet en de verantwoordelijkheden zijn duidelijk omschreven. De schoolleiding en het personeel hebben merkbare vooruitgang geboekt in het versterken van de samenwerking en het verduidelijken van wederzijdse verwachtingen. Middelen worden strategisch ingezet om de gestelde doelen te bereiken, en de school evalueert haar voortgang consequent met een zelfkritische en constructieve houding.

De Inspectie concludeerde voorts dat de onderwijskwaliteit nog steeds als onvoldoende wordt beoordeeld op de standaarden OP2 Zicht op ontwikkeling en begeleiding en SKA2 Uitvoering en kwaliteitscultuur. De Inspectie stelde vast dat de school op dit moment de doorlopende ontwikkeling van leerlingen niet voldoende waarborgt, omdat het monitoren van de leerlingontwikkeling en de begeleiding gefragmenteerd verloopt. Om dit te verbeteren, zal de school voortvarend doorgaan met de implementatie van het SIS/LMS PowerSchool Schoology, inclusief het Behavior Support System.

De Inspectie concludeerde tevens dat de GvP School onvoldoende overzicht heeft van hoe medewerkers de professionele en veilige kwaliteitscultuur ervaren. In 2025 wordt stevig ingezet op herstel en zal actief feitelijke informatie worden opgehaald over de beleving van de kwaliteitscultuur door medewerkers.

Het bestuur heeft vertrouwen dat de GvP School met deze aanpak en het voortgezet verbeterproces de tekortkomingen zal verhelpen, en dat de onderwijskwaliteit tegen de tijd van het herstelonderzoek in november 2025 gewaarborgd zal zijn.

Kwaliteitszorg

Het kwaliteitszorgbeleid van de GvP School, zoals beschreven in het in 2024 vastgestelde Visiedocument, richt zich op het verbeteren en borgen van de kwaliteit van het onderwijs en schetst het kader, de uitgangspunten en de functies van kwaliteitszorg, waaronder evaluatie, doelstellingen en het bevorderen van een kwaliteitscultuur. Er wordt ingezet op een systematische, cyclische aanpak via de Plan-Do-Check-Act-cyclus (PDCA-cyclus), effectieve taakuitvoering en voortdurende monitoring en evaluatie. Daarnaast wordt het belang van verantwoording en de betrokkenheid van alle medewerkers binnen het kwaliteitszorgsysteem benadrukt.

Werkgeverschap

Vanuit zijn werkgeversrol heeft het bestuur het functioneren van de afzonderlijke leden van de directie beoordeeld. De evaluatiegesprekken met de directeur en plaatsvervangend directeur vonden plaats op 30 juli 2024 respectievelijk 20 september 2024. Ook heeft het bestuur in het najaar van 2024 uitvoerig met de drie ondersteunende teams gesproken: met de medewerkers van de Administratie op 20 augustus 2024, met het ICT-support team op 21 augustus 2024 en met het zorgteam (eerst op 15 april en vervolgens) op 22 augustus 2024.

Het bestuur voert dergelijke gesprekken om medewerkers de ruimte te geven hun ervaringen, input en feedback te delen. Zij kunnen aangeven wat zij in hun dagelijkse werk tegenkomen, wat goed gaat en wat beter kan. Voor het bestuur levert dit waardevolle inzichten op in wat er leeft binnen de school en op de werkvloer. Tegelijkertijd biedt het de mogelijkheid om richting te geven, verwachtingen te verduidelijken en sturing te bieden waar nodig. Deze gesprekken dragen zo bij aan wederzijdse betrokkenheid, transparantie en het gezamenlijk vormgeven van een professionele en positieve werkcultuur.

Planning & Control cyclus

Zowel het uitvoerend bestuur als het intern toezichthoudend deel van het bestuur is nauw betrokken bij de P&C-cyclus van de school. Het toezichthoudend deel van het bestuur heeft geconstateerd dat er in 2024 sprake was van een doelmatige besteding van de middelen. De interne toezichthouder heeft ook de begroting voor 2025 goedgekeurd, inclusief de daarin opgenomen meerjarenbegroting. Het uitvoerend bestuur heeft de (meerjaren)begroting 2025 opgesteld in nauw overleg met de directie en de externe controller die gecontracteerd is door het bestuur.

Daarnaast was het bestuur in 2024 actief betrokken bij adequaat risicomanagement en het bewaken van de financiële continuïteit. Er is periodiek overleg gevoerd tussen het uitvoerend bestuur, de directie en de externe controller. Daarbij is op maandelijkse basis gerapporteerd over afwijkingen ten opzichte van de begroting, de vermogensontwikkeling en de liquiditeitspositie.

Op 5 mei 2025 is het jaarverslag 2024 besproken in een gezamenlijk overleg, waarbij zowel het uitvoerend bestuur als het toezichthoudend deel van het bestuur aanwezig was. Tijdens deze vergadering is ook aandacht besteed aan de financiële risico's voor de komende jaren, waaronder het verwachte exploitatietekort in 2025 en 2026, de impact van vertraagde oplevering van de nieuwbouw, en de aflopende subsidiestromen. Op basis hiervan zijn maatregelen besproken, waaronder herprioritering van investeringen en het opstellen van scenario's voor alternatieve formatie-invulling.

Het toezichthoudend deel van het bestuur heeft de begroting, het meerjarenperspectief en het risicoprofiel beoordeeld en waar nodig bijgestuurd. Daarbij is geadviseerd over het inzetten van vrij besteedbare reserves en is richting gegeven aan het risicobeheerplan dat in 2025 verder wordt uitgewerkt.

Investeringen

In 2024 heeft het bestuur veel geïnvesteerd in de upgradings van ICT-faciliteiten en diensten. Het toegenomen gebruik van digitale programma's en hulpmiddelen, en de ambitie van de Caribbean Examinations Council (CXC) naar volledig online examinering per 2025, vereisen dat de school haar soft- en hardware faciliteiten verbetert. De investering in 2024 beoogde te realiseren dat alle GvP leerlingen toegang hebben tot een laptop en alle GvP docenten beschikken over een smartboard in hun klaslokaal.

In februari 2024 heeft de GvP School een aanzienlijke investering gedaan in een studiereis naar Nederland voor leerlingen uit het vierde en vijfde leerjaar. Deze reis had als doel de leerlingen optimaal voor te bereiden op hun vervolgstudie. Het programma bood hen de kans om zich te oriënteren op mogelijke studierichtingen en om MBO- en HBO-instellingen te bezoeken. De reis was niet alleen educatief, maar ook cultureel verrijkend. Door een week lang volledig ondergedompeld te worden in de Nederlandse cultuur, deden de leerlingen waardevolle ervaringen op die verder gaan dan wat in het klaslokaal geleerd kan worden. Op verzoek van GvP School heeft OCW hiervoor met ingang van 2024 gedurende drie jaar een bijdrage beschikbaar gesteld van €50.000,- op basis van een aanvullende bekostiging. Gezien het belang en succes van deze studiereis, en de door OCW beschikbaar gestelde bijdrage, zijn in de tweede helft van 2024 voorbereidingen getroffen voor een nieuwe studiereis in 2025.

In november 2024 tekende het bestuur een Memorandum of Understanding (MoU) met de St. Kitts and Nevis Robotics Association (SKNRA), gericht op het bevorderen van innovatie, onderwijs en regionale samenwerking op het gebied van robotica en technologie. Binnen deze samenwerking is de GvP school Robotics Pioneers Club vormgegeven en krijgen onze leerlingen de kans om deel te nemen aan en internationale en regionale roboticawedstrijden.

Een dergelijke club en wedstrijden bieden de leerlingen van Statia de mogelijkheid om hun talenten te tonen, hun vaardigheden te testen en in contact te komen met leeftijdsgenoten van over de hele wereld. In dit kader bezochten twee GvP School leerlingen eind 2024 de FIRST Global Robotics Olympics in Griekenland. De kosten die gemoeid zijn met de uitvoering van de MoU met SKNRA worden volledig gedekt uit de STO-subsidiemiddelen die beschikbaar zijn gesteld voor het jaar 2024 en de daaropvolgende periode 2025–2028.

Het toezichthoudend deel van het bestuur heeft op de momenten dat de bestedingsplannen voor ICT, de studiereis naar Nederland en de MoU met SKNRA in het kader van het jaarverslag, de begroting en de meerjarenprognose ter goedkeuring werden voorgelegd, kritisch beoordeeld. Vanaf het moment van totstandkoming van het idee tot aan de evaluatie, is het bestuur geïnformeerd over en betrokken bij deze grote investeringen. Het bestuur heeft geconstateerd dat de in 2024 hiervoor begrootte middelen overeenkomstig de plannen zijn besteed.

2.2 Code Goed Onderwijsbestuur VO 2019

GvP School volgt de Code Goed Onderwijsbestuur VO 2019 (hierna: de code) van de VO-raad. Deze code is bedoeld om bewustwording van, kritische reflectie door en waarden-gedreven handelen van bestuur én intern toezicht te stimuleren en daar invulling aan te geven. De code gaat uit van vier principes: verantwoordelijkheid, professionaliteit, integriteit en openheid.

In enkele gevallen bleek het in de praktijk niet haalbaar om volledig aan de code te voldoen; om die reden is in de onderstaande situaties in 2024 van de code afgeweken.

In afwijking van de code werden het jaarverslag 2023, de statuten, het bestuursreglement, de samenstelling, nevenfuncties (zowel bezoldigd als onbezoldigd) en honorering van bestuur en toezichthouder, en het rooster van af- en aantreden van de toezichthouder cf. de maximale termijn van acht jaar, niet openbaar gemaakt in 2024. Op aanwijzing van de Inspectie zijn het jaarverslag 2023 en het rooster van af- en aantreden in maart 2025 gepubliceerd op de website van de school.

GvP School kende in 2024 wel een (op de website gepubliceerde) klachtenprocedure, maar geen separate klokkenluidersregeling of integriteitscode. Tevens kende de GvP School in 2024 een (niet openbaar gemaakte) Code of Conduct voor de medewerkers. Deze Code of Conduct is in 2022-2023 opgesteld op basis van gesprekken met alle medewerkers, gevoerd in diverse samenstellingen en contexten. Tijdens deze bijeenkomsten is uitgebreid gesproken over de betekenis van integer en professioneel handelen binnen onze organisatie. De inzichten, waarden en gedeelde opvattingen die uit deze gesprekken naar voren kwamen, hebben direct input geleverd voor de inhoud van deze gedragscode. Op deze manier weerspiegelt de Code of Conduct niet alleen de formele normen, maar ook de gezamenlijke overtuigingen en professionele cultuur van GvP School.

In reactie op door het personeel en de vakbond geuite zorgen over de kwaliteitscultuur, is eind 2024 een traject gestart gericht op het bevorderen van een positievere en professionelere werkomgeving en het versterken van de dialoog tussen de GvP-school en haar personeel. Het verbeteren van onze werkomgeving is een gedeelde verantwoordelijkheid van het bestuur, het management, het onderwijzend personeel en het ondersteunend personeel. Samen werken we, en op integrale wijze, aan het aanpakken van de aandachtspunten. Zodat we niet alleen voldoen aan de prioriteiten van de school voor het verbeteren van de onderwijskwaliteit, zoals aangegeven door de Inspectie, maar ook het welzijn en arbeidsomstandigheden van ieder personeelslid waarborgen. Dit wordt (in 2025) vastgelegd in het sociaal veiligheidsbeleid voor medewerkers, inclusief klachtenregeling, klokkenluidersregeling en integriteitscode, en openbaar gemaakt via de website van de school.

In 2024 heeft er in afwijzing van de code geen formele interne evaluatie plaatsgevonden. Het bestuur heeft in september 2024 wel het eigen functioneren geëvalueerd met behulp van de consultant van Ler en Verbeteren. Specifieke aandacht is daarbij besteed aan hoe het intern toezicht in het bestuur invulling geeft aan haar rol van toezichthouder en er vanuit onafhankelijkheid wordt geopereerd door enerzijds het uitvoerend bestuur en anderzijds de interne toezichthouders.

In 2024 is bij de benoeming van de heer S.Bennett als intern toezichthouder afgeweken van de richtlijn uit de code met betrekking tot (de schijn van) belangenverstremgeling. De aanleiding hiervoor is dat mevrouw V.Bennett, plaatsvervangend directeur, een familielatie in de tweede graad met de heer S.Bennett heeft. Deze situatie is tijdens de benoemingsprocedure nadrukkelijk besproken en er zijn heldere afspraken gemaakt over de wijze waarop hiermee zorgvuldig wordt omgegaan.

Dergelijke situaties kunnen zich, mede door de kleinschaligheid van het eiland en de beperkte beschikbaarheid van geschikte kandidaten, in de praktijk niet altijd worden voorkomen. Dit geldt eveneens voor gevallen waarin belangenverstremgeling zou kunnen optreden bij uitvoerend bestuursleden, interne toezichthouders of directieleden in relatie tot zakelijke contacten. Het bestuur onderkent het belang van onafhankelijkheid en transparantie en hecht er grote waarde aan dat voor dergelijke gevallen duidelijke procedures en werkafspraken zijn vastgelegd. Deze zijn erop gericht om op integere wijze, naar eer en geweten, en met de grootst mogelijke zorgvuldigheid te handelen.

2.3 Medezeggenschap

In overeenstemming met de bepalingen van de Nederlandse onderwijswetgeving inzake medezeggenschap op scholen in Caribisch Nederland, heeft GvP School een Medezeggenschapsraad (MR). Daarnaast heeft GvP School een leerlingenraad. In deze twee overlegstructuren spreken het toezichthoudend deel van het bestuur, de directie, de MR, de leerlingenraad en overige gesprekspartners zowel op formeel als informeel niveau over uiteenlopende onderwerpen, vanuit het perspectief van medewerkers, ouders en/of leerlingen.

Medezeggenschapsraad

De MR heeft drie duidelijke rollen: een toezichthoudende rol, een vertegenwoordigende rol en een initiatief nemende rol. Daarnaast heeft de MR vier rechten: het recht op overleg, het initiatiefrecht, het recht op informatie, en het adviesrecht. De Wet medezeggenschap op scholen (WMS) is niet van toepassing in Caribisch Nederland en derhalve heeft de MR (nog) geen instemmingsrecht.

De leden van de MR vertegenwoordigen het onderwyzend en ondersteunend personeel (4 leden), de ouders/verzorgers (2 leden) en de leerlingen (2 leden, afkomstig uit de Leerlingenraad). In november 2023 vonden er verkiezingen plaats om te bepalen wie zitting zouden nemen in de MR. De volgende vertegenwoordigers zijn gekozen om hun geleding in 2024 te vertegenwoordigen:

Personeel

- Oniel Francis (voorzitter)
- Betsaida Harrigan (secretaris)
- Prince van Tull (lid)
- Nathalie Francois (lid)

Ouders

- Gisela Lara Reyes (penningmeester)
- Debbie Merkman (lid)

Leerlingen

- Zoë Reid (lid)
- Ishn Courtar (lid)

Het nieuwe MR-team heeft zich op 29 januari 2024 gepresenteerd aan het toezichthoudend deel van het bestuur. Daarbij werden de plannen van de MR voor 2024 gedeeld en werd gesproken over hoe de samenwerking tussen de MR, het bestuur en het management goed vorm te geven. In februari 2024 heeft MR aandacht gevraagd voor een aantal dringende kwesties. Dat betrof onder meer de zorgen van de MR over (tijds) verlenging van de contracten van het personeel, de wijzigingen in de salarissen en de terugbetaling van pensioenbijdragen en de onduidelijkheid over de verschillende functies, rollen en verantwoordelijkheden binnen de GvP School. In antwoord hierop heeft het Bestuur op 20 maart 2024 een informatiesessie georganiseerd voor het voltallige personeel over de wijzigingen in de salarissen, inclusief de terugbetaling van pensioenbijdragen. Aansluitend daarop kwam het Bestuur met het personeel bijeen om, samen met de consultant van *Leren Verbeteren*, het verbetertraject te starten.

De directie heeft namens het bestuur overlegd met de MR op 12 februari, 6 mei, 9 september en 13 november 2024. In deze overleggen werd onder meer gesproken over de herstelopdrachten van en het verbeterplan voor de Inspectie, de besteding van de middelen om de werkdruk te verlagen en de plannen van de MR voor 2024 en 2025. De MR heeft in oktober 2024 het vernieuwde Personeelshandboek voor onderwijspersoneel van OCW met het personeel gedeeld.

In het najaar van 2024 heeft de MR opnieuw verkiezingen georganiseerd, ter vervanging van het personeelslid, de ouder en de leerling die GvP per augustus 2024 hebben verlaten. De nieuwe leden zijn per januari 2025 gestart.

Leerlingenraad

De GvP-school heeft een leerlingenraad met vertegenwoordigers van elke leerjaar (Form), die zich bezighoudt met zaken die de leerlingen aangaan. Zo heeft de leerlingenraad een belangrijke rol gespeeld bij het aanpassen van de kledingvoorschriften voor leerlingen.

In december 2023 vonden verkiezingen plaats om te bepalen wie er in de Leerlingenraad zou plaatsnemen. De volgende vertegenwoordigers werden gekozen om hun leerjaar in 2024 te vertegenwoordigen:

- | |
|---|
| <ul style="list-style-type: none">- Form 1: Ghislaine de Gannes- Form 2: J'nahri Houtman- Form 3: Tinika Spanner- Form 4: Zoë Reid- Form 5: Ishn Courtar- PrO: Elvin Brown |
|---|

De Leerlingenraad komt één keer per maand samen met hun begeleider, en (minstens) één keer per periode met het managementteam. Zij bekijken kritisch de schoolregels en beslissingen of veranderingen die invloed hebben op leerlingen. Zo heeft de Leerlingenraad een belangrijke rol gespeeld bij het aanpassen van de kledingvoorschriften voor leerlingen.

In 2024 vertegenwoordigde de leerlingenraad hun medeleerlingen en onze school op indrukwekkende wijze in gesprekken met belangrijke stakeholders, zoals het ministerie van OCW, de Onderwijsraad en de Inspectie van het Onderwijs – een rol die zij met grote verantwoordelijkheid vervulden, en waar we als school bijzonder trots op zijn. Uiteraard organiseerde de leerlingenraad ook verschillende leerlinggerichte activiteiten zoals de viering van Emancipatiedag en de GvP School Hoody Designwedstrijd en leuke momenten op speciale dagen zoals Valentijnsdag en Wereld Down Syndroom Dag. Het bestuur, het management en het personeel zijn zeer trots op de betrokkenheid van deze leerlingen.

In september 2024 werden nieuwe verkiezingen gehouden om vertegenwoordigers te kiezen voor Forms 1, 4 en PrO. Voor Form 1 Janicia Woodley gekozen; voor Form 4 Amaya Merkman en voor PrO Smileini Campusano.

Constructieve dialoog

In november 2023 concludeerde de Inspectie dat er geen actieve of constructieve dialoog bestaat tussen de medewerkers, het management en/of het bestuur. In het GvP Verbeterplan 2024 zijn als doelen geformuleerd dat we 1. de betrokkenheid van het personeel bij (besluitvormings)processen willen vergroten en 2. een effectieve dialoog met alle betrokken partijen willen voeren.

Het bestuur onderschrijft in dat kader het belang van een goed functionerende MR en is dan ook blij met de nieuw ingestelde MR en de leerlingenraad. Echter, dialoog vindt niet alleen plaats tijdens vergaderingen met de MR of leden van de MR. Dialoog, evenals de betrokkenheid en het overleg met medewerkers, gebeurt in allerlei soorten bijeenkomsten en situaties.

Aan het begin van schooljaar 2023-2024 heeft het management, als reactie op een aandachtspuntenbrief van de MR in juli 2023, de bestaande overleg- en betrokkenheidsstructuur in de school uitgebreid en aangepast. Dit om meer betrokkenheid van medewerkers bij besluitvorming mogelijk te maken en processen te stimuleren die collectief en samenwerkend leren bevorderen en bijdragen aan de verbetering van de school. Zo is de sectorstructuur en de rol van de sectorleider bevestigd, wat sector geïnitieerd of sectorgeleide planning, curriculuminnovatie, en professionele ontwikkeling mogelijk maakt, en zijn de medewerkers uitgenodigd om een leiderschapsrol te vervullen (zoals House coördinator of coördinator van de leerlingenraad) en betrokken te raken bij andere aspecten van de school, onze ontwikkeling en onze verbetercultuur.

Het bestuur gelooft sterk in deze aanpak van gespreid leiderschap binnen de school en heeft management en medewerkers in 2024 daarbij gesteund, vooral in het verbeterproces om de tekortkomingen te verhelpen.

Vakbond

In de zomer van 2024 hebben de medewerkers van GvP School All for 1 Union (AF1) benaderd met het verzoek hen te vertegenwoordigen. Op 17 oktober 2024 heeft AF1 zich officieel geïntroduceerd aan het bestuur, waarbij zij hun missie hebben gedeeld en de rol van de vakbondsafgevaardigden hebben toegelicht. Het bestuur heeft aangegeven belang te hechten aan een constructieve en samenwerkingsgerichte relatie met het personeel en hun vertegenwoordigers. Dit omvat een betekenisvolle dialoog met de vakbond, met als doel het versterken van de professionele werkomgeving en het ondersteunen van een open en respectvolle communicatiecultuur binnen de school.

3. ONDERWIJS

3.1 Schoolprofiel

De GvP School is een school met ongeveer 250 leerlingen op het eiland St. Eustatius (hierna: Statia) in Caribisch Nederland. Het onderwijsprogramma van de school bestaat uit drie curricula van de Caribbean Examinations Council (CXC): het Caribbean Certificate of Secondary Level Competence (CCSLC), het Caribbean Secondary Education Certificate (CSEC) en de Caribbean Vocational Qualification (CVQ), evenals het Praktijkonderwijs (PrO) uit het Nederlandse onderwijssysteem.

Vervolgstudie in de Caribbean, de VS, Canada, Nederland etc.			
Form 5:		CVQ 5	CSEC 5
Form 4:	PrO 4	CVQ 4	CSEC 4
Form 3:	PrO 3	CCSLC 3	
Form 2:	PrO 2	CCSLC 2	
Form 1:	PrO 1	CCSLC 1	

De school biedt onderwijs aan zowel leerplichtige jongeren als volwassenen. Onze leerling populatie is divers en multicultureel. De voertaal in het onderwijs is Engels, en onze onderwijsaanpak is afgestemd op de regionale behoeften en eisen van het Caribisch gebied.

Missie GvP School

Het is onze missie een school te zijn waar respect voor elkaar en ieders (levens)overtuiging onderdeel is van de voorbereiding op een succesvolle toekomst op Statia, het Caribisch gebied en de wereld als geheel. We willen uitdagend onderwijs bieden waarin leerlingen hun talenten optimaal kunnen ontplooien door actief te leren in een veilige en inspirerende leeromgeving binnen en buiten de school.

De vier onderwijspijlers van de GvP School's missie zijn:

1. Uitdagend onderwijs
2. Inspirerende leeromgeving
3. Begeleiding op maat
4. Eigenwaarde en gemeenschapszin

Door het uitvoeren van onze missie dragen we bij aan de ontwikkeling van de Statiaanse gemeenschap. We leveren niet alleen onderwijs, maar ook een waardevolle bijdrage aan de groei, identiteit en toekomst van ons eiland en haar inwoners.

We vinden het belangrijk om iedereen die bij ons onderwijs betrokken is, onze medewerkers, leerlingen, hun ouders en lokale partners, goed te betrekken bij wat we doen: invulling geven aan de drie kernfuncties van onderwijs:

- Kwalificatie: het aanleren van kennis en vaardigheden;
- Socialisatie: het leren functioneren binnen de samenleving; en
- Subjectivering: het ontwikkelen van een eigen, kritische persoonlijkheid.¹

Deze drie functies vormen de kern van ons onderwijs en sluiten aan bij onze maatschappelijke opdracht en ambities

GvP Schoolplan 2022-2026

De Inspectie constateerde in november 2023 dat het GvP Schoolplan 2022-2026 onvoldoende gedragen is en niet aan alle eisen voldoet. Gezien de verbeteropdracht die er voor de school lag, heeft de schoolleiding ervoor gekozen om een GvP Verbeterplan 2024 op te stellen waarin duidelijke doelen staan opgenomen. Zij heeft bewust gekozen om de prioriteit te leggen bij het verbeterplan en het inrichten van een stelsel van kwaliteitszorg, en het actualiseren van het schoolplan op een later moment op te pakken. De Inspectie constateerde dat de school doelgericht en met resultaat heeft gewerkt aan het uitvoeren van het verbeterplan en de gekozen prioritering begrijpen en vertrouwt erop dat de verbeteringen worden doorgevoerd in het nieuw op te stellen GvP Schoolplan 2025.

¹ Gert J.J. Biesta. "Het prachtige risico van onderwijs (The Beautiful Risk of Education)", 2013.

3.2 Toelichting per programma

Praktijkonderwijs (PrO)

PrO is voortgezet onderwijs dat bedoeld is voor leerlingen die moeite hebben met traditionele leerwegen. In het PrO leren leerlingen niet alleen via boeken en online lesmateriaal, maar vooral door te doen, dus in de praktijk. De theorie wordt tot leven gebracht en verdiept via praktijkvakken en stages. Individueel en op maat leren staat centraal in het PrO: iedere leerling werkt volgens een individueel ontwikkelingsplan (IEP), dat is afgestemd op de persoonlijke mogelijkheden, behoeften en wensen van de leerling.

Het doel van PrO is om leerlingen voor te bereiden op vervolgonderwijs (bijvoorbeeld in het beroepsonderwijs) of op de arbeidsmarkt. Daarbij staan de thema's leren, werken, zelfstandigheid, burgerschap en vrije tijd centraal. Binnen deze thema's leren PrO-leerlingen zo goed en zo zelfstandig mogelijk te functioneren, zowel op school als in de samenleving.

In de eerste twee leerjaren ligt de nadruk in het PrO-programma op basisvaardigheden, een brede algemene vorming en oriëntatie op de verschillende sectoren van de arbeidsmarkt. Vanaf het derde leerjaar is het programma meer gericht op beroepsvorming. Leerlingen kiezen dan hun beroepssector (zoals autotechniek, hospitality of lassen) en beginnen met stage lopen. De stage is een belangrijk onderdeel van het leerproces van de PrO-leerling. Een goede stage vormt vaak de basis voor een vaste baan.

De afdeling PrO heeft in 2024 hard gewerkt aan de ontwikkeling en implementatie van de thematische en projectmatige aanpak. De PrO leerlingen krijgen onderwijs in de verschillende vakken aan de hand van vakoverstijgende thema's en projecten. Zo ontwikkelen leerlingen zowel cognitieve als praktische vaardigheden op een samenhangende en actieve manier.

Caribbean Certificate of Secondary Level Competence (CCSLC)

CCSLC vormt de basis van het voortgezet onderwijs binnen het CXC-systeem. De verplichte kernvakken van het CCSLC-curriculum zijn Engels, Integrated Science, Wiskunde, Moderne Vreemde Talen (Spaans en Nederlands op de GvP School) en Social Studies. Dit curriculum biedt leerlingen de competenties die dienen als fundament voor verdere voortgezette scholing, de arbeidsmarkt en het leven als burger in de regio.

Het CCSLC is bedoeld voor zowel theoretisch sterke als praktisch gerichte leerlingen in spe. Leerlingen met verschillende prestatieniveaus worden samengebracht in heterogene klassen. Schooljaar 2023-2024 was het eerste jaar waarin leerlingen van de eerste tot en met de derde leerjaar in de heterogene klas les kregen. Deze lichting vormde in augustus 2024 de eerste groep die zonder voorafgaande selectie of plaatsing doorstroomde naar het vierde leerjaar. De leerlingen kozen zelf, mede op basis van hun prestaties aan het einde van het derde leerjaar, of zij verdergingen in het CSEC- of het CVQ-programma.

In de afdeling CCSLC is in 2024 veel aandacht uitgegaan naar het versterken van de basisvaardigheden Engels, Nederlands en Wiskunde en de ontwikkeling en invoering van het nieuwe vak Burgerschap. Met ingang van het schooljaar 2024-2025 is voor Nederlands en Engels de functionaliteit beschikbaar waarbij de basisscholen de resultaten van hun leerlingen in het LVS BES-systeem naar de GvP School kunnen doorzetten. Daarmee beschikt GvP School over de laatste toetsresultaten van de binnenkomende eerstejaarsleerlingen en kunnen de docenten de volgende toets kiezen die past bij het niveau van de betreffende leerling.

Caribbean Vocational Qualification (CVQ)

Het CVQ-programma is beroepsgericht voortgezet onderwijs, gebaseerd op praktijkgericht en competentiegericht leren en examineren. Het CVQ-certificaat toont aan dat een leerling een reeks competenties beheerst die essentieel zijn voor een bepaald beroep. CVQ-leerlingen moeten aantonen dat zij voldoen aan de beroepsstandaarden van hun gekozen richting, georganiseerd in leereenheden (units). Voor elke unit worden leerlingen beoordeeld als 'competent' of 'nog niet competent'.

Het CVQ-programma besteedt daarnaast aandacht aan sociale vorming en burgerschap. Voorbeelden hiervan zijn: gedrag dat samenwerking en teamwerk bevordert, effectieve sociale vaardigheden, een goede werkhouding en kennis van arbeidsomstandigheden en veiligheid.

CVQ-certificaten zijn beschikbaar in verschillende beroepssectoren en vakgebieden. In schooljaar 2024-2025 volgden leerlingen aan de GvP School de volgende CVQ-opleidingen:

- Food Preparation & Cookery Level 2
- General Construction Level 2
- Early Childhood Development Level 2
- Welding Level 1

Naast het gekozen CVQ zijn de vakken Engels, Nederlands, Wiskunde, Social Studies en Electronic Document Preparation and Management (EDPM) verplicht. CVQ-leerlingen worden daarnaast aangemoedigd om CSEC-vakken als keuzevak te volgen.

Binnen het CVQ-programma zijn stages verplicht; een vijfde van het programma bestaat uit praktijktraining op de werkvloer. In november 2023 constateerde de onderwijsinspectie dat de GvP School niet voldeed aan de wettelijke vereiste van 30 stagedagen per schooljaar voor CVQ-leerlingen. Dit is direct gecorrigeerd. Het aantal stage-uren voor de CVQ-opleidingen is in overeenstemming gebracht met de wettelijke vereisten. Ook staat de wijze waarop het buitenschoolse gedeelte binnen de CVQ-opleidingen wordt ingericht, beschreven in de schoolgids en het verbeterplan. Hierdoor is de student geïnformeerd.

De afdeling CVQ heeft in 2024 extra inzet gepleegd op het verbeteren van de uitvoering van het CVQ-proces. De schoolleiding erkende begin 2024 dat daar tekortkomingen waren en heeft om hierin verbetering aan te brengen, een CVQ-specialist uit Barbados, uitgenodigd om advies te geven en ondersteuning te bieden bij de inspanningen van het management. Het personeel is training en methoden aangeboden die zowel algemene als specifieke verbeteringen mogelijk maakten. Het CVQ-team heeft hard gewerkt zodat alle onderdelen van de uitvoering en certificering zijn verbeterd. Daarnaast is veel inzet gepleegd op de verdere uitbouw van programma's om een uitbreiding van het CVQ-aanbod mogelijk te maken.

Caribbean Secondary Education Certificate (CSEC)

CSEC is algemeen voortgezet onderwijs dat volgt op het CCSLC-programma. Het CSEC-programma omvat minimaal vijf vakken, waarvan Engels en Wiskunde verplicht zijn. Op de GvP School zijn ook de vakken Nederlands, Social Studies en Electronic Document Preparation and Management (EDPM) verplicht voor CSEC-leerlingen.

CSEC-leerlingen kunnen kiezen uit twee profielen, namelijk:

- Het Alpha- en Gamma-profiel, met de vakken: Caribbean History, Geography, General Economics, Principles of Business en Spaans
- Het Bèta-profiel, met de vakken: Biologie, Scheikunde, Natuurkunde, Lichamelijke Opvoeding, Beeldende Vorming en, sinds schooljaar 2024-2025, ICT.

De afdeling CSEC heeft in 2024 veel aandacht besteed aan de voorbereiding van de leerlingen op hun eindexamens en vervolgonderwijs. Dat was met name gericht op het stimuleren van hun motivatie en gevoel van urgentie, om vanaf de start van het programma consistent het vereiste werk te leveren. In dat kader is extra inzet gepleegd op het monitoren van de voortgang van de leerlingen en de ondersteuningsstructuur voor zorgleerlingen (dit omvat het inzetten van remedial teaching, begeleidingsgesprekken en het inschakelen van externe ondersteuning vanuit ECE). Het doel van de studiereis naar Nederland in februari 2024 voor leerlingen uit het vierde en vijfde leerjaar had als doel de leerlingen optimaal voor te bereiden op hun vervolgstudie en ervaringen op te laten doen die verder gaan dan wat in het klaslokaal geleerd kan worden.

3.3 Instroomgegevens

In de tabel hieronder is te zien hoe het leerlingenaantal op de 1 oktober teldatum sinds 2019 is verdeeld over de diverse afdelingen.

Leerlingaantallen	2019	2020	2021	2022	2023	2024
Lower Forms (CCSLC)	128	128	132	138	132	125
CVQ 1	14	22	8	0	13	3
CVQ 2	30	41	60	70	36	44
CSEC	36	33	32	33	42	52
Praktijkonderwijs	19	17	20	16	13	11
Totaal	227	241	252	257	236	235

De totale aantallen laten een stabiel beeld zien over de jaren heen, met een constante instroom vanuit groep 8 van het basisonderwijs van gemiddeld 40 leerlingen in het eerste leerjaar CCSLC. De verwachting is dat de instroom vanuit het primair onderwijs en de uitstroom naar vervolgonderwijs in de komende jaren op een vergelijkbaar niveau blijft, waardoor het totale leerlingenaantal naar verwachting stabiel zal blijven rond de 235 leerlingen.

Het hogere aantal CVQ-leerlingen in de jaren 2020, 2021 en 2022 is te verklaren door de instroom van volwassenen in de avondopleiding voor Early Childhood Development (ECD) Level 2 en Youth Work Development (YWD) Level 2. Per schooljaar 2024-2025 is een nieuwe groep van 13 volwassenen gestart met de ECD-opleiding en 1 volwassene met de opleiding General Construction. Al deze 14 kandidaten worden geacht hun opleiding af te ronden in schooljaar 2025-2026.

3.4 Onderwijstijd

PrO

In de eerste twee jaren krijgen PrO-leerlingen vier lessen per week in de kernvakken Engels, Nederlands en Rekenen.² Daarnaast staan er twee lessen per week gepland voor de vakken Spaans, Social Studies en Integrated Science. Gezien het belang van de praktijkvakken voor PrO-leerlingen, worden deze vakken vier lessen per week aangeboden.

Vanaf Form 3 kunnen PrO-leerlingen hun beroepssector kiezen (zoals Automotive, Hospitality, Welding, ICT of Childcare) en beginnen zij met stage lopen. Voor de gekozen sector zijn acht lessen per week ingepland en voor praktijkstage zestien lessen per week.

² Een lesuur is 45 minuten.

Lesson table 2024-2025 Practical Stream (PrO)	Form 2 PrO	Form 4 PrO
Home room with Mentor	2	2
English	4	3
Dutch	4	3
Spanish	2	
Rekenen	4	2
Social Studies	2	
Integrated Science	2	
Digital Literacy / EDPM	2	
Music & Performing Arts	3	
Strong Roots / Career Guidance	1	1
Physical Education	2	2
Technical Arts	4	
Green	4	
Hospitality	4	
Sector PrO		8
Jobtraining PrO		16
In total (minimum)	40	40

CCSLC

Gezien het belang van het beheersen van basisvaardigheden, krijgen alle leerlingen van de GvP School, van Form 1 tot en met Form 5, minimaal vijf lesuren per week in de vakken Wiskunde, Engels en Nederlands. De aanvullende vakken uit het CCSLC-curriculum, Integrated Science en Social Studies, staan ingepland voor vier lesuren per week, en Spaans voor drie lesuren per week. In Form 3 worden de vakken binnen de richtingen Science en Humanities meer vakspecifiek aangeboden. Sinds schooljaar 2023-2024 krijgen leerlingen in Form 3 elk twee lesuren in Biologie, Natuurkunde en Scheikunde. Per schooljaar 2024-2025 werd het nieuwe vak Burgerschap geïntroduceerd (twee lesuren), naast Aardrijkskunde en Geschiedenis (elk twee lesuren).

De GvP School zet zich in om leerlingen een breed scala aan vakken aan te bieden die bijdragen aan hun cognitieve, sociaal-emotionele en creatieve ontwikkeling. In dat kader bieden wij in de onderbouw de vakken Digitale Geletterdheid, Techniek, Lichamelijke Opvoeding, Beeldende Vorming en, sinds schooljaar 2024-2025, Muziek en Vaardigheden, aan.

CSEC

In overeenstemming met de standaarden van de CXC worden CSEC-vakken in Forms 4 en 5 ingeroosterd voor vijf lesuren per week. Leerlingen kiezen minimaal twee examenvakken uit het Alpha/Gamma-profiel of het Bèta-profiel, naast de verplichte examenvakken (Engels, Wiskunde, Nederlands, Social Studies en EDPM). Het is optioneel voor CSEC-leerlingen om CSEC-keuzevakken te kiezen buiten het profiel van hun keuze. Met ingang van schooljaar 2024-2025 werd het nieuwe examenvak CSEC IT geïntroduceerd.

CVQ

CVQ-leerlingen besteden 10 lesuren per week aan hun CVQ in Form 4 en 12 lesuren per week in Form 5. Naast hun CVQ zijn de verplichte vakken (Engels, Nederlands, Wiskunde, Social Studies en EDPM) gezamenlijk ingepland voor een totaal van 20 lesuren per week.

Lesson table 2024-2025 CCSLC - CSEC - CVQ	Form 1 CCSLC	Form 2 CCSLC	Form 3 CCSLC	Form 4 CSEC	Form 4 CVQ	Form 5 CSEC	Form 5 CVQ	Form 5 CVQ (5B)
Home room with Mentor	2	2	2	2	2	1	1	1
English	5	5	5	5	5	4	5	5
Dutch	5	5	5	5	5	5	5	5
Spanish	3	3	3	5		5		
Geography	2	2	2	5		5		
History	2	2	2	5		5		
Social Studies	4	4		4	2	5	2	2
Citizenship			2					
General Economics			1	5		5		
Principles of Business			1	5		5		
Biology			2	5		5		
Physics			2	5		5		
Chemistry			2	5		5		
Integrated Science	4	4						
Math & Rekenen	5	5	5		5		5	5
CSEC Math				5		5		
Additional Math						5		
CSEC ICT				5				
Digital Literacy / EDPM	2	2	2	3	3	3	4	3
Arts		2	2	1	1	1	1	1
Visual Arts				4		4		
Performing Arts	2							
Music	1	1	1	1	1	1	1	1
Skills / Career Guidance	1	1	1	1	1	1	1	1
Physical Education	2	2	2	2	2	2	2	2
CSEC PE					5			
General Construction					10		11	11
Commercial Food Preparation					10		11	11
Technical Arts	2	2						
Welding					10			
Early Childhood Development					10			
In total (minimum)	42	42	42	37	37	37	37	37

3.5 Resultaten

DOELSTELLINGEN

Op GvP School moedigen we elke leerling aan om zijn of haar volledige potentieel te bereiken. Door het bevorderen van respect, inclusiviteit en het bieden van een stimulerende en veilige leeromgeving, streven we ernaar onze leerlingen toe te rusten met de vaardigheden en waarden die nodig zijn om succesvol te zijn en een positieve bijdrage te leveren aan de wereld. Of we hierin effectief zijn geweest en deze visie hebben gerealiseerd, blijkt onder meer uit het aantal leerlingen dat is bevorderd naar de volgende klas en de behaalde examenuitslagen.

Omdat we weten dat leerlingen laten doubleren doorgaans niet bijdraagt aan betere leerprestaties, streven we ernaar onnodig zittenblijven zo veel mogelijk te voorkomen. Om (mogelijke) achterstanden in een vroeg stadium te signaleren en aan te pakken, volgt de GvP School de voortgang van de leerlingen nauwgezet. Daartoe worden aan het einde van elke periode leerling besprekingen gehouden (vier keer per schooljaar). In de bevorderingsvergadering aan het eind van het schooljaar wordt vervolgens bepaald welke leerlingen doorgaan naar het volgende jaar.

Met betrekking tot de examenuitslagen hebben we specifieke streefdoelen vastgesteld voor onze leerlingen die deelnemen aan het CCSLC-examen, het CSEC-examen en het Nederlands als Vreemde Taal-examen (CNaVT).

Doelstellingen CCSLC-examen

Leerlingen van de GvP School leggen het CCSLC-examen af in de vijf kernvakken: Engels, Wiskunde, Maatschappijleer, Natuurwetenschappen en Spaans. De beoordeling van competenties is niet uitsluitend gebaseerd op het daadwerkelijk aantonen van deze competenties. Leerlingen ontvangen hun eindcijfer volgens de volgende beoordelingsschaal:

Composition score	Grade
75-100:	Master (M)
50-74:	Competence (C)
0-49:	Developing Competence (DC)

Het slagingspercentage wordt berekend door het aantal behaalde beoordelingen 'Master' (M) en 'Competent' (C) bij elkaar op te tellen. Een kandidaat die met succes de vijf vakken binnen een periode van twee tot drie jaar afrondt, ontvangt een CCSLC-certificaat op niveau 2.

Voor 2024-2025 hebben we de volgende doelen gesteld:

- Een algemeen slagingspercentage van 100% behalen, wat betekent dat 100% van de leerlingen slaagt voor elk van de vijf vakken; en
- Een gemiddelde score van ten minste 50% 'Master'-beoordelingen behalen, wat betekent dat minimaal 50% van de behaalde scores in de vijf vakken op het niveau 'Master' ligt.

Doelstellingen CSEC- en CNaVT-examens

Voor de eindexamenleerlingen in Form 5 gaat bijzondere aandacht uit naar de basisvaardigheden Nederlands, Engels en Wiskunde. Voor 2024-2025 hebben we de volgende doelen vastgesteld:

- Voor Nederlands als Vreemde Taal (CNaVT):
 - Alle leerlingen die het examen Gevorderd Nederlands afleggen, slagen voor het CNaVT-examen op niveau B1 (toegang tot MBO niveau 3 en 4) of niveau B2 (toegang tot het HBO).
- Voor Engels en Wiskunde (CSEC):
 - Alle CSEC-leerlingen slagen met minimaal cijfer III,
 - Alle CVQ-leerlingen die na het afstuderen verder studeren, behalen eveneens minimaal cijfer III, en
 - Alle CVQ-leerlingen die na het afstuderen direct de arbeidsmarkt betreden, behalen ten minste cijfer IV.

BEVORDERINGSRESULTATEN

Het percentage leerlingen dat in 2024 werd bevorderd naar de volgende klas was als volgt:

- 81,1% van Form 1 naar Form 2
- 92,5% van Form 2 naar Form 3
- 97,4% van Form 3 naar Form 4
- 100% van Form 4 naar Form 5

Klas 3B-4B

In de schooljaren 2022–2023 en 2023–2024 bood de GvP School een klein groepje leerlingen een aangepast programma aan, met als doel onnodig zittenblijven te voorkomen. Deze leerlingen kregen een extra jaar de tijd om hun CCSLC-programma af te ronden, door zich in het ene jaar te richten op een aantal kernvakken en in het andere jaar op de resterende kernvakken. Tegelijkertijd startten zij met het CVQ-programma van hun keuze. Al deze leerlingen stroomden in 2024 door naar Form 5 en zullen naar verwachting afstuderen in de zomer van 2025, wat overeenkomt met de reguliere studieduur van vijf jaar.

Language Class

De Language Class van de GvP School voor Spaanssprekende leerlingen in de schooljaren 2022–2023 en 2023–2024 kende een opmerkelijk succes. Deze leerlingen, die door een taalachterstand belemmerd werden in hun voortgang bij andere vakken, kregen tien uur per week les in Engels als tweede taal, in combinatie met minder uren in de kernvakken. Alle leerlingen van deze klas stroomden in 2024 succesvol door naar Form 4 om hun CSEC- of CVQ-programma te starten. Opvallend is dat deze klas een slagingspercentage van 100% behaalde voor het CCSLC-examen, met 44% 'Mastery' en 56% 'Competency' – waarmee zij als enige klas dit indrukwekkende resultaat hebben bereikt. Zij zullen naar verwachting afstuderen in 2026.

EXAMENUITSLAGEN

Over het algemeen maken leerlingen hun examens in de maanden mei (CNaVT- en CSEC-examen) en juni (CCSLC-examen). De Caribbean Examinations Council (CXC) maakt de voorlopige examenuitslagen eind augustus bekend en de definitieve resultaten in november/december.

CCSLC-resultaten 2024

In 2024 werden er in totaal 231 examens afgelegd. Hiervan resulteerden 103 examens in een beoordeling 'Mastery' (M), 116 in 'Competent' (C), en 12 in 'Developing Competency' (DC). Dit komt neer op een algemeen slagingspercentage van 95%. Hoewel het doel voor 2025 is om een slagingspercentage van 100% en ten minste 50% 'Mastery'-scores te behalen, kende de school in 2024 een daling van 4% in het slagingspercentage en een afname van 1% in het percentage 'Mastery' ten opzichte van 2023. De 'Developing Competency'-scores, die 5% van het totaal uitmaken (4 leerlingen), kwamen uitsluitend voor bij de vakken Wiskunde en Spaans.

Subjects	2022						2023						2024					
	Stud	M	%Pass	C	%Pass	Total %Pass	Stud	M	%Pass	C	%Pass	Total %Pass	Stud	M	%Pass	C	%Pass	Total %Pass
English	62	27	44%	33	53%	97%	55	21	38%	34	62%	100%	13	5	38%	8	62%	100%
Int. Science	74	38	51%	36	49%	100%	48	20	42%	26	54%	96%	43	18	42%	25	58%	100%
Mathematic	43	11	26%	32	74%	100%	41	16	39%	25	61%	100%	78	39	50%	35	45%	95%
Social	37	26	70%	11	30%	100%	35	23	66%	12	34%	100%	52	30	58%	22	42%	100%
Spanish	44	8	18%	33	75%	93%	32	18	56%	13	41%	97%	45	11	24%	26	58%	82%
	260	110	42%	145	56%	98%	211	98	46%	110	52%	99%	231	103	45%	116	50%	95%

De profielcijfers van dit jaar laten uiteenlopende niveaus van beheersing per vak zien. Maatschappijleer en Wiskunde scoorden het hoogst, met respectievelijk 60% en 51% 'Mastery', terwijl Spaans met 23% duidelijk achterbleef. Deze lage score in Spaans is grotendeels te verklaren door zwakke prestaties gedurende het schooljaar in modules 2, 3 en 4, waarbij de (toets)resultaten onder de 25% lagen.

Hoewel Wiskunde een 'Mastery'-score van 51% behaalde, is er nog ruimte voor verbetering. Ongeveer de helft van de leerlingen beheerst de leerstof, maar gerichte inzet kan ertoe leiden dat meer leerlingen dit

niveau behalen. Voor 2025 wordt gestreefd naar 60–65% 'Mastery'. Kleinschalige interventies en aanpassingen in het curriculum, zoals meer formatieve toetsen, zullen bijdragen aan betere resultaten.

Vier leerlingen met aanhoudende problemen behaalden herhaaldelijk het niveau 'Developing Competency' voor Wiskunde. Deze leerlingen krijgen gerichte remediëring en een persoonlijk leerplan om lacunes aan te pakken en basisvaardigheden te versterken.

De lage beheersing in Spaans vereist een dringende aanpak. De zwakke prestaties in modules 2, 3 en 4 duiden erop dat leerlingen moeite hebben met essentiële begrippen of vaardigheden die cruciaal zijn voor het beheersen van het vak als geheel. Alle leerlingen die Spaans volgen, krijgen kleinschalige begeleiding, studiegroepen onder leiding van medeleerlingen en extra oefenmateriaal dat zich specifiek richt op deze zwakkere modules. Leerlingen die achterblijven, ontvangen daarnaast extra ondersteuning buiten de reguliere lestijden.

CSEC-resultaten 2024

De GvP School blijft CVQ-leerlingen actief aanmoedigen om naast hun CVQ-programma ook CSEC-vakken naar keuze af te leggen. Met het oog op hun kansen op de arbeidsmarkt en/of verdere studie, is het voor alle CVQ-leerlingen verplicht om CSEC Engels en EDPM (Electronic Document Preparation and Management) te maken.

Bij CSEC geldt een score van I, II of III als voldoende, terwijl IV en V als onvoldoende worden beschouwd. In 2024 werden er aan de GvP School in totaal 150 CSEC-examens afgelegd, met een algemeen slagingspercentage van 71% – een stijging van 15% ten opzichte van 2023. Van dit slagingspercentage was 56% afkomstig van CSEC-leerlingen en 15% van CVQ-leerlingen.

CSEC-leerlingen legden in totaal 112 examens af en behaalden 84 voldoende scores, wat neerkomt op een slagingspercentage van 75%. CVQ-leerlingen namen deel aan 38 examens, waarvan 23 met een voldoende werden afgerond – een aanzienlijke verbetering ten opzichte van 28% in 2023 – wat resulteerde in een slagingspercentage van 61% voor de CVQ-groep.

Dit jaar waren er opmerkelijke verbeteringen in meerdere vakken op de GvP School. Biologie en Aardrijkskunde handhaafden hun uitstekende slagingspercentage van 100%. Scheikunde kende een opvallende groei met een stijging van 50%, eveneens resulterend in een perfecte score van 100%. Wiskunde liet indrukwekkende vooruitgang zien: van een slagingspercentage van 17% in 2023 naar 67% in 2024 – een stijging van 50%. Ook EDPM kende aanzienlijke groei, van 46% naar 77%. Zowel Principles of Business als Engels lieten een bescheiden stijging van 10% zien, met respectievelijk 92% en 63% geslaagden.

Visual Arts werd dit jaar voor het eerst aangeboden en behaalde een slagingspercentage van 25%, wat laat zien dat er nog ruimte is voor verbetering. Er zijn ook andere aandachtspunten. General Economics kende een daling van 25% en komt nu uit op een slagingspercentage van 50%. Maatschappijleer (Social Studies), hoewel nog steeds sterk, daalde met 11% van 100% in 2023 naar 89% dit jaar. Een zorgwekkend punt is Natuurkunde (Physics), waarin voor het tweede jaar op rij geen enkele leerling is geslaagd. Dit onderstreept de noodzaak voor gerichte ondersteuning en verbetering op dit vlak.

Daarnaast kende de GvP School dit jaar een daling van 13% in het aantal leerlingen dat in aanmerking komt voor een diploma, met ook een afname in het aantal diploma's op HAVO-niveau. Het behalen van ten minste vijf vakken met een score van I, II of III wordt gelijkgesteld aan een HAVO-diploma; vier vakken met dezelfde scores komen overeen met een MAVO/TL-diploma. Leerlingen die vier vakken hebben behaald, kunnen ervoor kiezen om het CSEC-examen in het onvoldoende vak of de vakken te herkansen. Leerlingen die een CSEC-examen herkansen, ontvangen geen diploma.

	SUBJECTS	2019	2020	2021	Passes	Total	2022	Passes	Total	2023	Passes	Total	2024	Passes	Total
			Paper 1	Paper 1 & 2			Paper 1 & 2			Paper 1 & 2			Paper 1 & 2		
CARIBBEAN SECONDARY EDUCATION CERTIFICATE (CSEC)	Additional Math			25%	1	4	33%	1	3	0%	0	1	Not offered		
	Biology			71%	5	7	100%	1	1	100%	2	2	100%	2	2
	Caribbean History			Not offered			100%	6	6	100%	3	3	Not offered		
	Chemistry			33%	2	6	100%	1	1	50%	1	2	100%	3	3
	EDPM			96%	23	24	80%	24	30	46%	13	28	77%	27	35
	English			57%	24	42	72%	26	36	53%	17	32	63%	24	38
	General Economics			50%	3	6	50%	3	6	75%	6	8	50%	4	8
	Geography			100%	5	5	100%	4	4	100%	4	4	100%	3	3
	Mathematics			46%	12	26	20%	5	25	17%	4	24	67%	14	21
	Physical Education			Not offered			100%	3	3	Not offered			Not offered		
	Physics			40%	2	5	33%	1	3	0%	0	3	0%	0	3
	Principles of Business			40%	2	5	100%	13	13	82%	9	11	92%	12	13
	Social Studies			94%	17	18	71%	12	17	100%	14	14	89%	17	19
	Spanish			100%	4	4	100%	7	7	100%	2	2	Not offered		
	Visual Arts			Not offered			Not offered			Not offered			25%	1	4
CSEC - Diplomas	TL: 4 passes I, II, or III			24%	4	17	35%	6	17	27%	4	15	30%	6	20
	HAVO: 5 passes I, II, or III			59%	10	17	47%	8	17	67%	10	15	50%	10	20
	Total students awarded diploma			82%	14	17	82%	14	17	93%	14	15	80%	16	20

CVQ-resultaten 2024

In 2024 hebben in totaal 25 leerlingen hun CVQ-programma afgerond in vier beroepsgebieden: General Construction (6 leerlingen), Commercial Food Preparation (10 leerlingen), Early Childhood Development (3 leerlingen) en Welding (6 leerlingen).

Volgens de CVQ-vereisten kan een diploma worden toegekend wanneer een leerling zijn/haar volledige programma succesvol heeft afgerond en het portfolio is geverifieerd en aanbevolen voor certificering door de TVET Council in Barbados.

Eind 2024 heeft 8% van de leerlingen die hun programma in 2024 hebben afgerond hun diploma ontvangen. De diploma's van de overige 23 leerlingen zijn nog in behandeling en wachten op de uitkomsten van het verificatieproces.

	Occupational Area	Total 2022	Finalized Programs	Diploma	Diploma % 2022	Total 2023	Finalized Programs	Diploma	Diploma % 2023	Total 2024	Finalized Programs	Diploma	Diploma % 2024
CARIBBEAN VOCATIONAL QUALIFICATION (CVQ)	General Construction												
	Cohort 2020-2022	10	10	0	0%								
	Cohort 2021-2023					8	8	3	38%				
	Cohort 2022-2024									6	6	0	0%
	Food Preparation & Cookery												
	Cohort 2020-2022	8	8	4	50%								
	Cohort 2021-2023					8	8	7	88%				
	Cohort 2022-2024									10	10	2	20%
	Early Childhood Development												
	Cohort 2020-2022	6	6	6	100%								
	Cohort 2021-2023					3	3	0	0%				
	Cohort 2022-2024									3	3	0	0%
	Welding												
	Cohort 2022-2024									6	6	0	0%
Totals		24	24	10	42%	19	19	10	53%	25	25	2	8%

CNaVT-resultaten

In 2024 werd aan geen van onze leerlingen een schooldiploma uitgereikt, aangezien zij het vereiste niveau voor Gevorderd Nederlands niet hebben behaald (B2 voor CSEC-leerlingen en B1 voor CVQ-leerlingen).

41% van de leerlingen slaagde voor het A2-niveau en 1 leerling behaalde het B1-niveau. In totaal werden er 40 CNaVT-examens afgelegd, waarvan er 12 met een voldoende werden afgerond, wat neerkomt op een slagingspercentage van 30%.

Dutch as a foreign language (CNaVT)	SUBJECTS	2019	2020	2021	Passes	Total	2022	Passes	Total	2023	Passes	Total	2024	Passes	Total
CNaVT exams CSEC	CNaVT Basic (A2)				N. V. T.					100%	2	2	89%	8	9
	CNaVT Basic (B1)	N. V. T.	N. V. T.			0%	0	5	0%	0	6	11%	1	9	
	CNaVT Advanced (B2)					0%	0	9	50%	2	4	0%	0	1	
CNaVT exams CVQ	CNaVT Basic (A2)				N. V. T.		7%	1	14	47%	9	19	17%	3	18
	CNaVT Advanced (B1)	N. V. T.	N. V. T.			50%	1	2	0%	0	0	0%	0	3	
	CNaVT Advanced (B2)								100%	1	1				

4. ORGANISATIE

4.1 Werving en selectie - enculturatatie

In 2024 heeft het bestuur veel energie gestoken in de werving en selectie van nieuwe medewerkers. Voor het schooljaar 2024-2025 zijn maar liefst 11 nieuwe medewerkers gecontracteerd. Deze instroom is deels het gevolg van natuurlijk verloop, aangezien vier docenten in 2024 zelf hebben besloten de school te verlaten. Daarnaast heeft het bestuur besloten om de contracten van twee docenten niet te verlengen. Tegelijkertijd breidde de school haar onderwijsaanbod uit, wat eveneens heeft geleid tot extra formatiebehoefte. De GvP School streeft ernaar om leerlingen een breed en evenwichtig vakkenaanbod te bieden dat hun cognitieve, sociaal-emotionele en creatieve ontwikkeling ondersteunt. In dat kader worden in de onderbouw onder meer Digitale Geletterdheid, Technische Vorming, Lichamelijke Opvoeding, Beeldende Vorming, en – nieuw vanaf schooljaar 2024-2025 – Muziek en Vaardigheden aangeboden. Per schooljaar 2024-2025 werd in Form 3 het nieuwe vak Burgerschap (twee lessen) toegevoegd aan het curriculum, naast Aardrijkskunde en Geschiedenis (elk twee lessen). Daarnaast werd het nieuwe examenvak CSEC IT geïntroduceerd, waarmee de school inspeelt op de toenemende vraag naar digitale vaardigheden en toekomstgerichte opleidingen.

Personele bezetting in FTE			Landelijk
	2024	%	%
Directie/management	5.0	9%	3%
Onderwijzend personeel	36.2	69%	70%
Overige medewerkers	11.5	22%	27%
Totaal	52.7		(Bron: Sectorrapportage VO-Raad 2024)

Enculturatatie

De GvP School streeft ernaar om een team samen te stellen dat bestaat uit gekwalificeerde en geschikte onderwijsprofessionals die – als team – in staat zijn om de missie en visie van de school uit te voeren en onze ambities te realiseren. Bij onze werving is het vinden van de juiste mensen meer dan alleen kijken naar diploma's; we werven ook op basis van cultuur. Een goede culturele fit betekent dat een nieuwe docent of medewerker zich kan aanpassen aan onze kernwaarden, zich daarnaar gedraagt en binnen onze schoolomgeving tot bloei komt. Wij geloven dat het aannemen van mensen die goed bij onze cultuur passen leidt tot een hogere betrokkenheid, betere samenwerking, sterkere binding met onze leerlingen en ouders én een grotere kans dat personeel langer blijft.

Uiteraard zijn eerst de kwalificaties, competenties en werkervaring van de kandidaten zorgvuldig beoordeeld. Elke nieuwe docent aan de GvP School moet minimaal een bachelorsdiploma in het onderwijs hebben. We geven de voorkeur aan kandidaten uit de regio, met diepgaande kennis van het CXC-systeem. Daarnaast kijken we naar de didactische aanpak en houding van de docent ten opzichte van leerlingen. Wat

werkt goed – of zelfs het beste – voor onze leerlingen? Kan de docent omgaan met onze (heterogene) klassen? Heeft hij/zij ervaring in inclusief onderwijs? En is hij/zij in staat om in te spelen op de (speciale) behoeften van elke leerling in de klas?

Zodra de relevante kwalificaties, competenties en vaardigheden waren vastgesteld, richtten we ons op de culturele match als doorslaggevende factor. De GvP School heeft behoefte aan docenten en medewerkers die zich kunnen vinden in onze kernwaarden – de principes die bepalen wie wij zijn als school en die richting geven aan onze dagelijkse keuzes. Daarom proberen we vanaf de eerste gespreksronde zicht te krijgen op de werkelijke waarden, motivatie en gedragingen van de kandidaten.

Onboarding

Vervolgens, vanaf het moment van aankomst op het eiland, is iedere nieuwe medewerker verwelkomd door het bestuur en de staffunctionaris en ging het zogenoemde onboarding-programma van start. Het doel van dit nieuwe programma is om onze nieuwe medewerkers zo snel mogelijk inzicht te geven in de cultuur van de GvP School. We willen dat zij begrijpen hoe zij zich tot deze cultuur kunnen verhouden, weten wat er van hen wordt verwacht en daar ook naar kunnen handelen. Tegelijkertijd vinden we het belangrijk dat zij zich hierin prettig en veilig voelen. Want wederzijdse tevredenheid – zowel van de medewerker als van de organisatie – is essentieel voor een duurzame en succesvolle samenwerking.

Iedereen in de school, het bestuur, de staffunctionaris, het management en de medewerkers, namen hun verantwoordelijkheid voor de begeleiding in hun landing op het eiland én in de school. De staffunctionaris ondersteunde hen praktisch bij het vinden van hun weg op Statia, bijvoorbeeld met huisvesting, vervoer en zaken rondom integratie. Het schoolbestuur voerde kennismakingsgesprekken waarin de missie en visie van de GvP School verder werden toegelicht, en werd besproken hoe het bestuur – vanuit de verschillende rollen en verantwoordelijkheden binnen de organisatie – hieraan uitvoering wil geven. Binnen de school werden de nieuwe collega's hartelijk ontvangen door hun teams in de afdelingen en sectoren. Zij hielpen bij de voorbereiding en start van de lessen en fungeerden als buddy's. Deze buddy's begeleiden de nieuwe collega's in de dagelijkse praktijk én in het begrijpen van de schoolcultuur, waardoor zij zich sneller kunnen aanpassen en optimaal tot hun recht kunnen komen binnen de GvP School.

4.2 Professionalisering

De GvP School onderkent dat er steeds meer aandacht nodig is voor het ontwikkelen van kwalitatief goede werkgever-werknemersrelaties, met name op het gebied van professionalisering en loopbaanbegeleiding. Deze beleidsterreinen hebben directe invloed op zowel de onderwijskwaliteit als het welzijn van het personeel. Scholen met een duidelijke onderwijsvisie en een sterk personeelsbeleid ondervinden aanzienlijk minder problemen bij het vervullen van vacatures.

Startende leraren geven aan behoefte te hebben aan een helder loopbaanperspectief, waarin zij binnen een redelijke termijn kunnen doorgroeien naar functies als mentor of sectieleider. Jonge professionals zoeken werkgevers die hun professionele groei ondersteunen. Zij zijn gewend om hun opgedane kennis en vaardigheden te tonen en hun ambities kenbaar te maken. Zij kiezen voor banen bij werkgevers die hen perspectief bieden op specialisatie en doorgroei. Dit geldt in het bijzonder voor leraren uit de regio die werk zoeken bij de GvP School.

Binnen de GvP School is het van essentieel belang gebleken om een cultuur te creëren van hoge en duidelijke verwachtingen, waarbij leraren tegelijkertijd de middelen en ondersteuning krijgen die zij nodig hebben om aan die verwachtingen te voldoen. Dit omvat ontwikkelingsmogelijkheden en soms ook gerichte ondersteuning. Onderzoek van het Kohnstamm Instituut en de Onderwijsraad in Nederland toont aan dat voldoende begeleiding niet alleen wenselijk is, maar ook noodzakelijk. Veel jonge leraren ervaren dat zij na

hun opleiding nog niet volledig zijn voorbereid op de praktische aspecten van het lesgeven. Zij hebben behoefte aan gerichte feedback van afdelingshoofden, coaches en ervaren collega's. Bovendien werkt deelname aan professionaliseringstrajecten motiverend en helpt het om verzuim en/of uitstroom van leraren te voorkomen.

De GvP School richt zich op het continu ontwikkelen van haar professionaliteit. Ons professionaliseringsbeleid vormt de basis voor school-brede trainingen en workshops. In 2024 heeft de GvP School een professionaliseringsplan opgesteld dat aan de volgende criteria voldoet:

1. Het professionaliseringsbeleid is uitgewerkt in een SMART-programma, met specifieke aandacht voor:
 - Trainingsthema's die collectief worden aangeboden.
 - Facilitering van individuele professionaliseringsplannen.
 - Samenhang met de cyclus van functioneringsgesprekken.
2. De GvP School voldoet aan de wettelijke bekwaamheidseisen voor leraren, met nadruk op vakinhoudelijke kennis, vakdidactiek en pedagogische competenties.
3. De Inspectie beoordeelt het professionaliseringsbeleid als onderdeel van het bredere kwaliteitsbeleid van de school. Het beleid toont aan dat de GvP School investeert in de competentie en ontwikkeling van haar personeel.
4. Het professionaliseringsbeleid maakt deel uit van het GvP Schoolplan. Dit document wordt elke vier jaar geactualiseerd en beschrijft hoe de school de basiskwaliteit borgt, waaronder het personeelsbeleid gericht op pedagogisch-didactisch handelen. Uiteraard is de relatie met het jaarplan en de afdelings- en sectorplannen hierbij van groot belang, omdat deze vaak de belangrijkste ontwikkelpunten van de school zichtbaar maken. Het personeel kan hier veel inspiratie uit halen voor hun volgende ontwikkelstappen.
5. De GvP School toont aan dat zij leraren blijvend ondersteunt in hun professionele ontwikkeling. Dit kan bijvoorbeeld door middel van opleidingen, coaching en op maat gemaakte ondersteuning die aansluit bij de behoeften van de leraren.
6. De GvP School laat zien hoe de professionaliseringsactiviteiten bijdragen aan de verbetering van het onderwijs. Dit zal door de Inspectie worden geëvalueerd tijdens het jaarlijkse bezoek in november.

Een goed gedocumenteerd professionaliseringsbeleid sluit aan bij zowel de wettelijke bekwaamheidseisen als de ambities van de school op het gebied van voortdurende ontwikkeling en kwaliteitsverbetering van het onderwijs.

Professionaliseringsactiviteiten 2024

In 2024 heeft de school geïnvesteerd in een intensief professionaliseringsprogramma voor het personeel, met als uitgangspunt dat goed onderwijs begint bij bekwame en gemotiveerde leraren. Via workshops, coaching en het versterken van Professionele Leergemeenschappen (PLG's) werd ingezet op meer samenwerking, betere afstemming en verhoging van de onderwijskwaliteit.

Voor de sectieleiders lag de focus op het verbeteren van hun lesvoorbereiding, met specifieke aandacht voor het werken met Bloom's Taxonomy. In de training Learning to Improve 2 werd dieper ingegaan op het geven van feedback in lastige gesprekken en het inzichtelijk maken van verantwoordingslijnen. Ook voor het managementteam werd strategische training en coaching georganiseerd ter versterking van het leiderschap en management. Deze trajecten dragen bij aan een professionele schoolcultuur waarin continu leren en verbeteren centraal staan.

4.3 Werkdruk en taakbeleid

In 2024 is er veel aandacht geweest voor de onderwerpen werkdruk en taakbeleid.

Middelen werkdrukverlichting

In 2024 was er \$162.774,- aan extra bekostiging beschikbaar voor werkdrukverlichting van de docenten. De middelen zijn in overleg met de MR besteed aan drie maatregelen die bijdragen aan de werkdrukverlichting. Ter ondersteuning en verlichting van de docenten in hun administratieve en ICT-taken en werkzaamheden, en ter verbetering van de ICT-support en infrastructuur, is met ingang van augustus 2023 een ICT-medewerker aangesteld en in 2024 het nieuwe SIS/LMS PowerSchool/Schoology aangeschaft en geïmplementeerd. Daarnaast zijn we het nieuwe schooljaar 2024-2025 gestart met verschillende professionaliseringsactiviteiten voor alle medewerkers(groepen), gericht op samenwerking, betere afstemming en betrokkenheid en verhoging van de onderwijskwaliteit.

Taakbeleid

Ook in Caribisch Nederland geldt voor alle medewerkers in het onderwijs de zogeheten standaardjaartaak, die het aantal arbeidsuren per jaar bij een reguliere aanstelling bepaalt. De jaarnorm voor de werktijd van leraren bedraagt 1659 uur, bestemd voor lesgeven, voorbereidingstaken en -activiteiten, professionalisering, enzovoorts. Op basis van de 40 werkweken per schooljaar komt dit neer op een gemiddelde van 41,5 uur per week.

Bij een fulltime aanstelling hebben leraren op de GvP School 28 lesuren (van 45 minuten) per week ingeroosterd. Daarnaast is er 13,5 lesuren (10 klokuren) per week beschikbaar voor overige taken en verantwoordelijkheden. Aan het begin van het schooljaar nodigt de directie ieder teamlid uit voor een taakurenoverleg. Tijdens dit overleg worden alle verplichte en aanvullende taken en verantwoordelijkheden voor het nieuwe schooljaar gezamenlijk besproken en – na overeenstemming – vastgelegd in het format voor de jaarlijkse taakberekening.

Ook voor het ondersteunend personeel geldt de standaardjaartaak van 1659 uur. Dit betekent, op basis van 40 werkweken per schooljaar, een gemiddelde werktijd van 41,5 uur per week. Ondersteunend personeel met een werkweek van 39,5 uur dient dit kortere aantal werkuren te compenseren door jaarlijks 80 uur (40 x 2 uur) te werken tijdens de schoolvakanties. In dit kader wordt van het ondersteunend personeel op de GvP School verwacht dat zij dagelijks aanwezig zijn op school van 7.15 uur tot 16.00 uur.



4.4 Klachten en integriteit

Om het vertrouwen van onze leerlingen, hun ouders, ons personeel, en al onze partners in onderwijs te winnen en te behouden, is integer handelen essentieel. We geven dat vorm door zorgvuldig te zijn en blijven in 'het juiste doen en het niet-juiste nalaten'. Dit principe krijgt invulling binnen de unieke context van onze school en ons eiland, en wordt bepaald door onze waarden, drijfveren en intenties. In de afgelopen jaren

hebben wij actief en in verschillende settings met de medewerkers het gesprek georganiseerd over integer en professioneel gedrag. De uitkomsten van deze gesprekken vormden de basis voor onze Code of Conduct, waarin onze afspraken en verwachtingen rondom gedrag, ethiek en normen zijn vastgelegd. Deze gedragscode dient als een moreel kompas en geeft de principes en verantwoordelijkheden weer die alle medewerkers moeten naleven.

Code of Conduct

De kern van het onderwijsberoep is de toewijding aan de educatie, het leren, de bescherming en het welzijn van de leerlingen. Een gedragscode is van groot belang voor alle medewerkers van de GvP School. Immers, iedereen oefent, in verschillende rollen, bevoegdheden uit die een grote impact hebben op het leven van onze leerlingen. Vanuit de gemeenschap bestaat de verwachting dat deze bevoegdheden op juiste wijze worden gebruikt. Het doel van onze gedragscode is daarom:

- Het bevorderen van respect, integriteit en verantwoordelijkheid als kernwaarden die het onderwijsberoep ondersteunen.
- Het bieden van richtlijnen aan het management en het onderwijs- en ondersteunend personeel bij het nemen van beslissingen over professionele kwesties.
- Het inspireren, bevorderen en versterken van het publieke vertrouwen in het onderwijsberoep.

Binnen de Code of Conduct is de GvP Code of Professional Practice vastgelegd, waarin de ethische principes zijn opgenomen die richtinggevend zijn voor alle leden van de GvP-schoolgemeenschap. De Code of Professional Practice ondersteunt GvP-medewerkers in het vervullen van de onderwijsbehoeften van leerlingen op een manier die integriteit en professionaliteit weerspiegelt. Deze ethische principes vormen de basis voor goed gedrag. Ze helpen ons om te bepalen wat juist of onjuist is, maken duidelijk wat er van ons wordt verwacht, en ondersteunen weloverwogen besluitvorming in lastige situaties.

De volgende principes gelden voor iedere medewerker:

1. Respecteer de waardigheid, rechten en meningen van anderen.

De visie en missie van de GvP School verwachten van ons dat wij handelen met respect en medeleven, en dat wij opkomen voor onze leerlingen, waarbij we hun diverse achtergronden, vaardigheden en gedragingen erkennen en waarderen. Er wordt van ons verwacht dat wij kritisch denken en handelen stimuleren, de bijdragen van onze onderwijsgemeenschap waarderen, en zo een positieve invloed uitoefenen op de leeromgeving.

2. Eerlijkheid en integriteit

Het vertrouwen dat in ons wordt gesteld als bestuur, management, docenten en ondersteunend personeel, vereist dat wij ons in onze relaties eerlijk, rechtvaardig en correct gedragen, en de waardigheid en eer van het onderwijsberoep hooghouden.

3. Persoonlijk gedrag en naleving

GvP-medewerkers moeten zich houden aan de geldende wet- en regelgeving. Naleving daarvan is niet alleen een wettelijke verplichting, maar ook essentieel voor onze reputatie als een betrouwbare en verantwoordelijke organisatie. Daarnaast verwacht GvP School van haar medewerkers dat zij zich actief inspannen om een goede werkrelatie te onderhouden met andere collega's binnen de school. Het is dan ook niet toegestaan om gedrag te vertonen dat werkrelaties verstoort en/of op enige andere wijze schadelijk is voor de school.

4. Verantwoordelijkheid

Van GvP-medewerkers wordt verwacht dat zij volledige verantwoordelijkheid nemen voor hun handelingen, beslissingen en gedrag op de werkvloer. Dit omvat het naleven van alle wet- en regelgeving, het beleid van GvP School, het uitdragen van de waarden van de organisatie, en het melden van zorgen of wangedrag. Verantwoordelijkheid nemen betekent je rol erkennen in het behouden van een respectvolle, ethische en productieve werkomgeving.

Belangenverstrengeling en vriendjespolitiek

Van alle GvP-medewerkers wordt verwacht dat zij de hoogste normen van integriteit, eerlijkheid en professionaliteit naleven. In een kleine gemeenschap maken persoonlijke relaties en connecties vaak deel uit van het dagelijks leven. Het is echter essentieel dat deze relaties geen invloed hebben – of de schijn wekken invloed te hebben – op professionele beslissingen of verantwoordelijkheden.

Belangenverstrengeling en vriendjespolitiek, of het nu daadwerkelijk plaatsvindt of zo wordt ervaren, kunnen het vertrouwen, de eerlijkheid en de teamgeest ondermijnen. Medewerkers moeten elk gedrag vermijden dat (de schijn van) partijdigheid of bevoordeling kan oproepen. Overtredingen van dit beleid kunnen leiden tot disciplinaire maatregelen, waaronder – in ernstige gevallen – beëindiging van het dienstverband.

Eventuele zorgen of incidenten met betrekking tot belangenverstrengeling of vriendjespolitiek moeten tijdig worden gemeld via de officiële klachtenprocedure van GvP School. Alle meldingen worden serieus genomen, zorgvuldig onderzocht en discreet en vertrouwelijk behandeld in overeenstemming met het GvP-beleid.

Klachten

Bij GvP School hechten we grote waarde aan een cultuur van open, respectvolle en transparante communicatie. Wij geloven dat het tijdig en op constructieve wijze bespreken van werk gerelateerde zorgen, vragen of feedback essentieel is voor een gezonde, ondersteunende en productieve werkomgeving.

GvP-medewerkers worden dan ook nadrukkelijk aangemoedigd om eventuele klachten of zorgen met betrekking tot hun werkomgeving kenbaar te maken – of het nu gaat om individuele verantwoordelijkheden, teamdynamiek, managementpraktijken of algemene schoolprocessen. Een open dialoog stelt GvP School in staat om beter te begrijpen wat er leeft onder medewerkers en biedt waardevolle inzichten om ons beleid, onze werkwijze en prestaties voortdurend te verbeteren.

In reactie op door het personeel en de vakbond geuite zorgen over de kwaliteitscultuur, is eind 2024 een traject gestart gericht op het bevorderen van een positievere en professionelere werkomgeving en het versterken van de dialoog tussen de GvP-school en haar personeel. Het verbeteren van onze werkomgeving is een gedeelde verantwoordelijkheid van het bestuur, het management, het onderwijzend personeel en het ondersteunend personeel. Samen werken we, en op integrale wijze, aan het aanpakken van de aandachtspunten. Zodat we niet alleen voldoen aan de prioriteiten van de school voor het verbeteren van de onderwijskwaliteit, zoals aangegeven door de Inspectie, maar ook het welzijn en arbeidsomstandigheden van ieder personeelslid waarborgen. Dit wordt (in 2025) vastgelegd in het sociaal veiligheidsbeleid voor medewerkers, inclusief klachtenregeling, klokkenluidersregeling en integriteitscode, en openbaar gemaakt via de website van de school.

In 2024 zijn er in totaal 7 vragen, signalen en/of klachten binnengekomen bij het management en/of het bestuur, allemaal van ouders. Hoewel de afhandeling in eerste instantie op schoolniveau dient plaats te vinden, wendden alle ouders (met uitzondering van 1 ouder) zich rechtstreeks tot het bestuur. Het bestuur nam in alle gevallen eerst contact op met de directie of en hoe de afhandeling op schoolniveau heeft plaatsgevonden.

De aard en achtergrond van de binnengekomen vragen, signalen en klachten van de ouders verschilden per geval.

- Het gewijzigde beleid van de school m.b.t. het dragen van jassen en hoodies op school;
Het beleid is op dusdanige wijze aangepast dat het veilig en werkbaar voor leerlingen die binnen het autismespectrum vallen;
- Het ontbreken van adequate hygiënische faciliteiten voor gymlessen in de ochtenduren;
De faciliteiten in de sporthal zijn als adequaat beoordeeld;
- Onduidelijke communicatie vanuit de school bij een schorsing van een leerling;
De ouder heeft de benodigde extra informatie gekregen;
- De handelwijze van de school in de toepassing van het beleid tegen bedreiging op school;
De school is bij zijn besluit gebleven in de handhaving van het beleid;
- De toepassing van het beleid tegen gsm-gebruik in de school;
Het (sanctie)beleid bij gsm-gebruik in de school is aangepast.
- Het ontbreken van lessen Engels aan het begin van het schooljaar;
De lessen zijn de volgende dag van start gegaan;
- De communicatie met de ouder van een zorgleerling rondom CXC-examenresultaten;
De ouder heeft de benodigde extra informatie ontvangen.

4.5 Huisvesting

In 2019 heeft het Ministerie van Onderwijs, Cultuur en Wetenschap (OCW) besloten dat er nieuwbouw komt voor de GvP School. De uitvoering van dit project ligt in handen van het Openbaar Lichaam Eustatius (OLE), dat hiervoor financiële middelen ontvangt van OCW. De bouw is gestart in augustus 2022, met een oorspronkelijke opleverdatum rond de zomer van 2024. Inmiddels is duidelijk dat het project aanzienlijke vertraging heeft opgelopen. Deze vertraging heeft mogelijk gevolgen voor de huisvestings-, organisatie- en exploitatiekosten van de school. Hoewel het nog niet zeker is, is er voorzichtige hoop dat het nieuwe schoolgebouw in de zomer van 2026 kan worden opgeleverd.

5. FINANCIËEL VERSLAG

5.1 Algemeen

Het financieel verslag over 2024 geeft inzicht in de besteding van de middelen en de ontwikkeling van de financiële positie van de Stichting tot Bevordering Voortgezet Onderwijs op St. Eustatius gedurende het verslagjaar en de financiële situatie per 31 december 2024.

In dit hoofdstuk wordt verantwoording afgelegd over het gevoerde financiële beleid, zoals vastgesteld door het uitvoerend bestuur en goedgekeurd door het toezichthoudend deel van het bestuur. De financiële verslaglegging sluit aan op de beleidsprioriteiten van het verslagjaar, waarin naast structurele onderwijskosten ook substantiële investeringen zijn gedaan in onder meer ICT-voorzieningen, professionalisering, en onderwijskundige vernieuwing. De financiële resultaten worden gepresenteerd conform de richtlijnen van het Ministerie van OCW, met aandacht voor transparantie, rechtmatigheid en doelmatigheid.

Naast de jaarrekening bevat dit hoofdstuk een analyse van de balans en de staat van baten en lasten, toelichtingen per post, een kasstroomoverzicht en een overzicht van de ontwikkeling van de belangrijkste kengetallen.

Personele bezetting in FTE

De personele bezetting van de school wordt jaarlijks afgestemd op de onderwijskundige en organisatorische behoeften. In onderstaande tabel is het aantal formatieplaatsen weergegeven, uitgesplitst naar management (inclusief directie), onderwijzend personeel en overige medewerkers over de jaren 2024 tot en met 2026. Deze bezetting vormt de basis voor het realiseren van de onderwijskwaliteit en het ondersteunend beleid zoals vastgesteld in het schoolplan en de meerjarenbegroting.

	2024	2025	2026	2027
PERSENELE BEZETTING IN FTE				
- MANAGEMENT INCLUSIEF DIRECTIE	5.0	5.0	5.0	5.0
- ONDERWIJZEND PERSENEEL	36.2	36.2	36.2	31.2
- OVERIGE MEDEWERKERS	11.5	11.5	11.5	10.0
	<u>52.7</u>	<u>52.7</u>	<u>52.7</u>	<u>46.2</u>

De personele bezetting in 2024 is hoog en gericht op versterking van de onderwijskwaliteit (met name de standaarden OP2 zicht op ontwikkeling en begeleiding en OP3 pedagogisch-didactisch handelen), de kwaliteitszorg en ICT-ondersteuning. Tegelijkertijd breidde de school haar onderwijsaanbod uit, wat eveneens heeft geleid tot extra formatiebehoefte. De GvP School streeft ernaar om leerlingen een breed en evenwichtig vakkenaanbod te bieden dat hun cognitieve, sociaal-emotionele en creatieve ontwikkeling ondersteunt. In dat kader worden in de onderbouw onder meer Digitale Geletterdheid, Techniek, Lichamelijke Opvoeding, Beeldende Vorming, en – nieuw vanaf schooljaar 2024-2025 – Muziek en Vaardigheden aangeboden. Per schooljaar 2024-2025 werd in Form 3 het nieuwe vak Burgerschap (twee lesuren) toegevoegd aan het curriculum, naast Aardrijkskunde en Geschiedenis (elk twee lesuren). Daarnaast werd het nieuwe examenvak CSEC IT geïntroduceerd, waarmee de school inspeelt op de toenemende vraag naar digitale vaardigheden en toekomstgerichte opleidingen.

Verwacht wordt dat dit niveau van bezetting ook in 2025 en 2026 wordt voortgezet om de ingezette verbeterlijnen te kunnen bestendigen. In 2027 zal de bezetting naar verwachting moeten worden afgeschaald, afhankelijk van de resultaten van het bekostigingsonderzoek van OCW.

Leerlingaantallen

Onderstaand overzicht toont de verdeling van het aantal leerlingen per onderwijsprogramma over de periode 2023 tot en met 2027. Het leerlingenaantal is een belangrijke factor in de financiering en formatieplanning van de school. De gegevens sluiten aan op de officiële teldatum van 1 oktober van ieder jaar.

Leerlingaantallen	2023	2024	2025	2026	2027
Lower Forms (CCSLC)	132	125	125	125	125
CVQ 1	13	3	3	3	3
CVQ 2	36	44	44	44	44
CSEC	42	52	52	52	52
Praktijkonderwijs	13	11	11	11	11
Totaal	236	235	235	235	235

De totale aantallen laten een stabiel beeld zien over de jaren heen, met een constante instroom vanuit groep 8 van het basisonderwijs van gemiddeld 40 leerlingen in het eerste leerjaar CCSLC. De verwachting is dat de instroom vanuit het primair onderwijs en de uitstroom naar vervolgonderwijs in de komende jaren op een vergelijkbaar niveau blijft, waardoor ook het totale leerlingenaantal naar verwachting stabiel zal blijven rond de 235 leerlingen.

De verdeling in de doorstroom naar CVQ en CSEC is in 2024 behoorlijk veranderd in het voordeel van CSEC. Dit lijkt samen te hangen met de verlengde toepassing van heterogene klassen en het voorkomen van voortijdige selectie. Waar in voorgaande jaren leerlingen reeds in het derde leerjaar automatisch werden geplaatst in de A-klas of de V-klas (doorgaans op basis van hun initiële plaatsing in het eerste leerjaar, mede bepaald door het advies van de basisschool) is dit voor de lichting 2024-2025 anders verlopen.

Deze groep is de eerste lichting die volledig zonder voorafgaande selectie of plaatsing is gestart met CVQ of CSEC in het vierde leerjaar. Deze leerlingen bleven alle drie de CCSLC-leerjaren in gemengde (heterogene) klassen en kregen aan het einde van het derde leerjaar, mede op basis van hun prestaties, de mogelijkheid om zelf te kiezen tussen het CSEC- of het CVQ-programma.

De verlengde toepassing van heterogene klassen en het voorkomen van voortijdige selectie heeft geleid tot een toename in de instroom naar het CSEC-programma, van minder dan 50% in voorgaande cohorten naar meer dan 75% in het cohort 2024-2025.

Leerlingaantallen	2021		2022		2023		2024	
CSEC - A4	15	42%	20	44%	21	49%	31	76%
CVQ - V4	21	58%	25	56%	22	51%	10	24%
Totaal leerjaar 4	36		45		43		41	

5.2 Meerjarenbalans per 31 December

	31-12-2024		31-12-2025		31-12-2026		31-12-2027	
	USD	USD	USD	USD	USD	USD	USD	USD
<u>ACTIEF</u>								
<u>VASTE ACTIVA</u>								
Materiële vaste activa	506,940		1,787,940		1,593,940		1,399,940	
		506,940		1,787,940		1,593,940		1,399,940
<u>VLOTTENDE ACTIVA</u>								
Vorderingen	337,108		347,221		357,638		368,367	
Liquide middelen	<u>3,480,634</u>		<u>1,346,602</u>		<u>954,157</u>		<u>1,144,735</u>	
		3,817,742		1,693,823		1,311,795		1,513,102
Totaal		<u>4,324,682</u>		<u>3,481,763</u>		<u>2,905,735</u>		<u>2,913,042</u>
<u>PASSIEF</u>								
<u>EIGEN VERMOGEN</u>								
Algemene reserve	<u>3,267,784</u>		<u>2,624,653</u>		<u>2,022,911</u>		<u>2,003,734</u>	
		3,267,784		2,624,653		2,022,911		2,003,734
Kortlopende schulden	<u>1,056,898</u>		<u>857,111</u>		<u>882,824</u>		<u>909,309</u>	
		1,056,898		857,111		882,824		909,309
Totaal		<u>4,324,682</u>		<u>3,481,763</u>		<u>2,905,735</u>		<u>2,913,042</u>

De balanspositie van de Stichting tot Bevordering Voortgezet Onderwijs op St. Eustatius per 31 december 2024 toont een solide financiële uitgangspositie. Het eigen vermogen bedraagt USD 3.267.784, hetgeen een sterke buffer vormt voor de continuïteit van de organisatie. De liquiditeitspositie is met USD 3.480.634 ruim toereikend en weerspiegelt een gezonde kaspositie.

De komende jaren staan echter in het teken van begrote substantiële investeringen van USD 1.500.000 aan investeringen in inventaris als gevolg van de verhuizing naar het nieuwe schoolgebouw, oorspronkelijk gepland voor oplevering in 2024 maar inmiddels vertraagd naar (ten minste) 2026. Deze uitgaven zullen invloed hebben op de liquiditeitspositie, maar op basis van de meerjarenbegroting blijft er voldoende vrije kasruimte beschikbaar om aan lopende verplichtingen te voldoen.

Daarnaast hebben de negatieve exploitatieresultaten in 2024 en de verwachte verliezen in 2025 en 2026 een negatief effect op het eigen vermogen. Dit is een bewuste keuze van het bestuur. De stichting anticipeert echter op stabilisatie in 2027, waarin een sluitende begroting is opgesteld en de uitgaven naar verwachting weer zullen stabiliseren.

Door de geplande investeringen in 2025, gecombineerd met het begrote negatieve resultaat, zal de liquiditeit in dat jaar significant afnemen. Deze afname blijft echter binnen de toelaatbare normen zoals gehanteerd door het Ministerie van OCW. De school houdt daarbij voortdurend zicht op de kaspositie en bewaakt actief de verhouding tussen uitgaven, reserveringen en de financieringsruimte. Naar verwachting zal vanaf 2027, bij een neutraal resultaat, de liquiditeitspositie zich stabiliseren.

Samenvattend blijft de financiële positie van de stichting sterk, met voldoende reserve om de voorgenomen investeringen en tijdelijke exploitatietekorten op te vangen.

5.3 Meerjaren staat van baten en lasten over 2024

	Realisatie 2024		Budget 2025		Budget 2026		Budget 2027	
	USD	USD	USD	USD	USD	USD	USD	USD
BATEN								
Rijksbijdragen	4,673,676		4,822,512		5,054,945		5,185,980	
Overige baten	550,823		472,843		419,348		419,869	
Totaal baten		5,224,499		5,295,355		5,474,293		5,605,848
LASTEN								
Personele lasten	4,481,130		4,546,513		4,614,710		4,139,603	
Afschrijvingen	159,021		219,000		294,000		294,000	
Huisvestingslasten	198,033		171,151		176,285		181,574	
Overige lasten	321,073		300,912		278,740		286,802	
Leermiddelen	503,730		700,910		712,299		723,047	
Totaal lasten		5,662,987		5,938,486		6,076,035		5,625,025
Sub totaal		(438,488)		(643,131)		(601,742)		(19,177)
Financiële baten en lasten		-		-		-		-
Netto resultaat		<u>(438,488)</u>		<u>(643,131)</u>		<u>(601,742)</u>		<u>(19,177)</u>

De realisatie over 2024 sluit af met een negatief resultaat. Ook voor de jaren 2025 en 2026 wordt een negatief financieel resultaat voorzien. Deze ontwikkeling is grotendeels het gevolg van tijdelijke intensiveringen en beleidsmatige keuzes gericht op structurele kwaliteitsverbetering van het onderwijs.

Er is extra geïnvesteerd in onderwijspersoneel, professionalisering, digitale leermiddelen en onderwijsaanbod, in lijn met het verbeterplan zoals opgesteld naar aanleiding van de herstelopdracht van de Inspectie. Deze gerichte uitgaven leiden tot een stijging van de personele lasten en leermiddelenkosten.

Voor 2025 is een grote investering begroot in verband met de inrichting van het nieuwe schoolgebouw, waarvan de oplevering inmiddels is doorgeschoven naar 2026. Ook deze uitgave zal drukken op het exploitatieresultaat aangezien de afschrijvingslasten de komende jaren toenemen.

Vanaf 2027 wordt weer een neutraal resultaat verwacht, waarin baten en lasten in evenwicht zijn en de incidentele uitgaven zijn afgebouwd. Gedurende de gehele meerjarenperiode blijft de liquiditeitspositie binnen de toelaatbare normen van OCW, mede dankzij de gezonde uitgangspositie aan het begin van de periode.

Begrotingsgrondslagen en uitgangspunten 2025–2027

Het budget voor 2025 is op detailniveau opgesteld en vormt het uitgangspunt voor de meerjarenraming tot en met 2027.

Kostenindexatie

Voor 2025 is gerekend met een algemene kostenstijging van 3,8% ten opzichte van de gecorrigeerde begroting 2024, tenzij er specifieke beleidskeuzes of afwijkingen van toepassing zijn. Voor 2026 en 2027 is uitgegaan van een jaarlijkse indexatie van 3% ten opzichte van het budget 2025.

Opbrengsten

De rijksbijdragen voor 2025 zijn gebaseerd op de toegekende OCW-beschikkingen. Voor 2026 en 2027 wordt gerekend met een jaarlijkse opbrengststijging van 3,7%, conform raming van het ministerie. Er is uitgegaan van een gelijkblijvend aantal leerlingen gedurende de gehele meerjarenperiode.

Personeelskosten

Voor 2026 en 2027 is een jaarlijkse stijging van 1,5% in de personeelslasten opgenomen, gebaseerd op het concept van de nieuwe collectieve arbeidsovereenkomst (CLA 2024–2026). Aangezien deze CLA 2025-2026 nog niet definitief is vastgesteld, wordt deze vooralsnog indicatief toegepast in de ramingen.

5.4 Kengetallen

KENGETALLEN	Definitie	Grenzen OCW	2024	2025	2026	2027
Vermogensbeheer						
Solvabiliteit	Toereikendheid van het eigen vermogen om op de lange termijn financiële risico's op te vangen (kredietwaardigheid van de organisatie) (eigen vermogen inclusief voorzieningen gedeeld door totaal vermogen)	> 30 %	75.56%	75.38%	69.62%	68.78%
Weerstandsvermogen	Toereikendheid om op de lange termijn aan de financiële verplichtingen te kunnen voldoen (eigen vermogen gedeeld door totale baten)	10% > X < 40%	64.19%	49.57%	36.95%	35.74%
Kapitalisatiefactor	Signalering of deel van het kapitaal 'opgepot' blijft zodat het niet wordt gebruikt voor het vervullen van de onderwijstaken (balanstotaal minus de gebouwen gedeeld door de totale baten)	x < 36%	74.99%	31.99%	23.96%	26.99%
Signalering bovenmatig eigen vermogen	De signaleringswaarde bovenmatig publiek eigen vermogen is:		2,348,853	415,701	294	169,616
Budget beheer						
Liquiditeit(Current Ratio)	Toereikendheid om op de korte termijn aan de financiële verplichtingen te kunnen voldoen (vlootende activa inclusief liquide middelen gedeeld door kortlopende schulden)	>1.5	3.61	1.98	1.49	1.66
Rentabiliteit	Resultaat van de gewone bedrijfsvoering per jaar (resultaat gedeeld door totale baten)	> 0%	-11.38%	-12.15%	-10.99%	-0.34%

De financiële kengetallen over de jaren 2024 tot en met 2027 laten zien dat de Stichting tot Bevordering Voortgezet Onderwijs op St. Eustatius binnen de signaleringswaarden van het Ministerie van OCW blijft.

Ondanks de begrote negatieve resultaten in de jaren 2024 tot en met 2026 blijven de solvabiliteit, het weerstandsvermogen en de liquiditeitspositie ruim binnen de door OCW gehanteerde ondergrenzen. Dit onderstreept de financiële weerbaarheid van de stichting, zelfs tijdens jaren met tijdelijke investeringspieken en planmatige uitgaven ter versterking van het onderwijs.

In het bijzonder geldt dat:

- de solvabiliteit gedurende de gehele periode ruim boven de 30% blijft, met een lichte daling in 2026 en 2027 als gevolg van het inzetten van vermogen voor onderwijskundige doelen;
- het weerstandsvermogen daalt tussen 2024 en 2027, maar in alle jaren binnen de bandbreedte van 10% tot 40% blijft;

- de kapitalisatiefactor laat zien dat in 2024 nog een aanzienlijk deel van het vermogen ‘opgepot’ is, maar vanaf 2025 ruim onder de OCW-signaleringswaarde van 36% daalt, wat aangeeft dat het beschikbare vermogen daadwerkelijk wordt ingezet voor de onderwijstaak;
- de liquiditeitsratio (current ratio) blijft in alle jaren boven de signaleringsgrens van 1,5;
- de rentabiliteit negatief is in de jaren 2024–2026 als gevolg van planmatige uitgaven in het kader van kwaliteitsverbetering en investeringen, maar in 2027 nagenoeg break-even nadert (-0,34%).

Op basis van deze kengetallen zijn er over de gehele meerjarenperiode geen signalen die wijzen op financieel continuïteitsrisico. De financiële positie blijft ondanks tijdelijke negatieve resultaten sterk en binnen de door OCW gehanteerde normen.

5.5 Analyse tussen begroting 2024 en realisatie 2024

	Realisatie 2024		Budget 2024		Verschil	
	USD	USD	USD	USD	USD	USD
BATEN						
Rijksbijdragen	4,673,676		4,691,437		17,761-	
Overige baten	550,823		399,555		151,268	
Totaal baten		5,224,499		5,090,993		133,506
LASTEN						
Personele lasten	4,481,130		4,341,535		139,595	
Afschrijvingen	159,021		144,000		15,021	
Huisvestingslasten	198,033		166,166		31,867	
Overige lasten	321,073		253,313		67,760	
Leermiddelen	503,730		765,543		261,813-	
Totaal lasten		5,662,987		5,670,557		(7,570)
Sub totaal		(438,488)		(579,564)		141,076
Financiële baten en lasten		-		-		-
Netto resultaat		<u>(438,488)</u>		<u>(579,564)</u>		<u>141,076</u>

De realisatie over 2024 wijkt op meerdere onderdelen af van de vastgestelde begroting. Per saldo komt het negatieve resultaat uit op USD 438.488, wat USD 141.076 gunstiger is dan het begrote verlies van USD 579.564.

Baten

- Overige baten zijn met USD 550.823 beduidend hoger dan begroot (USD 399.555).
- De meeropbrengst van USD 151.268 wordt grotendeels verklaard door:
 - USD 12.895 aan aanvullende middelen voor MBO
 - USD 54.000 aan aanvullende bekostiging VO BES,
 - USD 57.215 aan extra bekostiging vanuit het programma Sterk Techniekonderwijs.

Deze extra baten waren op het moment van opstellen van de begroting nog niet bekend of formeel toegezegd, en zijn derhalve niet begroot.

Lasten

De totale lasten week nauwelijks af van de begroting (slechts USD 7.570 hoger). Wel zijn er binnen de posten verschuivingen:

- Personele lasten lagen USD 139.595 boven budget door de eenmalige bonus vanwege de CLA 2024 waar geen rekening mee was gehouden in de begroting en de wervingskosten van de extra docenten.
- Afschrijvingslasten vielen USD 15.021 hoger uit door de afschrijvingen op investeringen in ICT.
- Huisvestingslasten kwamen USD 31.867 hoger uit, voornamelijk door gestegen energiekosten en beveiligingskosten.
- Overige lasten stegen met USD 67.760 als gevolg van aanvullende ondersteunings- en adviestrajecten, waaronder kwaliteitsverbetering.
- Leermiddelen vielen daarentegen USD 261.813 lager uit. Deze onderschrijding houdt verband met uitstel van diverse kosten en projecten.

5.6 Risicomanagement continuïteitsparagraaf

De Stichting tot Bevordering Voortgezet Onderwijs op St. Eustatius onderkent het belang van risicomanagement als integraal onderdeel van goed bestuur. In 2024 is gestart met het ontwikkelen van een nieuw risicobeheerbeleid, als onderdeel van het bredere verbeterplan. Hoewel er binnen de organisatie reeds sprake is van een risicobeheerproces, inclusief jaarlijkse actualisatie van de meerjarenbegroting, regelmatige monitoring, en overleg met betrokken partijen, is de ambitie om dit verder te structureren en te verankeren in het beleid en de organisatiecultuur.

Belangrijkste risico's en onzekerheden

De stichting heeft de volgende risico's en onzekerheden in beeld:

- **Afname van leerlingenaantallen:** De mogelijke oprichting van een tweede school voor voortgezet onderwijs op St. Eustatius kan een negatieve impact hebben op de instroom en daarmee op de toekomstige bekostiging.
- **Niet-structurele formatie:** Een deel van de formatie in de jaren 2022 en 2023 is gefinancierd uit incidentele subsidies zoals het NPO. Bij het inmiddels wegvallen van deze middelen ontstaat het risico dat deze formatieruimte structureel niet bekostigd kan worden.
- **Arbeidsmarktproblematiek:** De werving en selectie van onderwijspersoneel wordt bemoeilijkt door de krapte op de arbeidsmarkt. Vacatures zijn lastig te vervullen, wat druk zet op de onderwijskwaliteit.
- **Afhankelijkheid van tijdelijke subsidies:** Diverse onderwijsontwikkelingen, waaronder de versterking van de basisvaardigheden en het techniekonderwijs zijn afhankelijk van middelen zoals het NPO en de STO-subsidie.

- Vertraging nieuwbouw: De oplevering van het nieuwe schoolgebouw, die oorspronkelijk gepland was voor 2024, is vertraagd. Deze vertraging kan gevolgen hebben voor de huisvesting, organisatie en exploitatiekosten.

Beheersingsmaatregelen

Om deze risico's te beheersen zijn de volgende maatregelen in uitvoering:

- Nauwlettend toezicht op tijdelijke personeelscontracten die bekostigd worden uit incidentele subsidies, om te voorkomen dat structurele verplichtingen ontstaan.
- Actieve vervangingsstrategie: Vertrekkende docenten (bijvoorbeeld door pensionering) worden waar mogelijk vervangen door jongere collega's, wat een drukkend effect heeft op de loonkosten.
- Regelmatige bijsturing op basis van actuele cijfers: In maandelijkse bestuursvergaderingen wordt samen met de directeur en de externe controller gestuurd op signalen vanuit de begroting, waaronder negatieve rentabiliteit en vermogensontwikkeling. Indien nodig worden tussentijds maatregelen getroffen of begrotingen bijgesteld.
- Structureel overleg met stakeholders en partners, minimaal twee keer per jaar, om financiële ontwikkelingen en risico's te bespreken en af te stemmen.
- Monitoring van leerlingenaantallen als onderdeel van de begrotings- en formatieplanning.

Interne risicobeheersing en controlesysteem

Het interne risicobeheersings- en controlesysteem van de stichting bestaat uit een combinatie van financiële instrumenten, beleidsmatige afspraken en bestuurlijk toezicht. De werking hiervan wordt versterkt als onderdeel van het lopende verbetertraject.

De belangrijkste elementen van het huidige systeem zijn:

- Meerjarenbegroting: Jaarlijks wordt een meerjarenbegroting voor drie jaar opgesteld en voorzien van een toelichting. Deze begroting wordt geactualiseerd op basis van nieuwe beleidsinzichten, aangepaste OCW-beschikkingen en gewijzigde regelgeving.
- Planning en control cyclus: Op basis van deze begroting en actuele gegevens wordt gedurende het jaar actief gestuurd. Tussentijdse rapportages en budgetbesprekingen zorgen voor bijsturing waar nodig.
- Overleg en afstemming: In overleg met samenwerkende partners, het ministerie van OCW en de accountant wordt gezorgd voor financiële stabiliteit en beleidsmatige aansluiting.
- Publicatie en transparantie: Het jaarverslag wordt jaarlijks opgesteld conform de richtlijnen van het ministerie van OCW en de Code Goed Onderwijsbestuur VO 2019. Het jaarverslag wordt gepubliceerd op de website van de GvP School om horizontale verantwoording richting stakeholders te borgen.

Controlefase

De jaarrekening wordt opgesteld door het extern Accountantskantoor SpiDo en gecontroleerd door het onafhankelijke accountantskantoor BDO, beide gevestigd op Sint Maarten. De controleverklaring wordt besproken in het bestuur, in aanwezigheid van het uitvoerend bestuur en de directie, en vormt een belangrijke schakel in de verantwoording en borging van rechtmatigheid en doelmatigheid. Op basis van het afsluitende gesprek met de accountant van de jaarrekeningcontrole worden verbeterpunten geïdentificeerd en opgevolgd.