

Strategische koers 2025 - 2029



NassauVincent

Inhoud

1. Waar wij voor staan	4
1.1 Onze missie	4
1.2 Onze visie	4
1.3 Onze kernwaarden	4
1.4 Onze principes	4
2. Onze strategische doelen	5
2.1 Eerlijker kansen voor alle leerlingen	5
2.2 Duurzame en gezonde organisatie	5
2.3 Professionele cultuur en sterk leiderschap	6
3. Uitvoering en evaluatie	8

Inleiding

De strategische koers van NassauVincent voor de jaren 2025 – 2029 geeft de organisatie richting voor de toekomst. NassauVincent is in 2024 opgericht uit een bestuurlijke fusie; dit is de eerste vastgelegde strategie voor deze organisatie.

Met inbreng van verschillende betrokkenen binnen en buiten de organisatie hebben we drie strategische doelen gekozen waar we ons in de komende jaren op richten:

“

Eerlijker kansen voor alle leerlingen

Duurzame en gezonde organisatie

Professionele cultuur en sterk leiderschap

”

1. Waar wij voor staan

1.1 Onze missie

De missie van NassauVincent is het verzorgen en in stand houden van voortgezet onderwijs in Noord- en Midden-Drenthe voor de openbare scholengemeenschap Dr. Nassau College en de christelijke scholengemeenschap Vincent van Gogh.

1.2 Onze visie

Wij bieden een veilige, kansrijke en inclusieve omgeving waarin leerlingen en medewerkers met plezier naar school gaan en waarin kwaliteit, kennis en vaardigheden, persoonlijke groei en sociale vorming centraal staan. Binnen NassauVincent maken we verschil op basis van eigen kernwaarden en visie op identiteit tussen het Dr. Nassau College, CS Vincent van Gogh en Volta.

1.3 Onze kernwaarden

Binnen NassauVincent werken we vanuit de volgende vijf gedeelde kernwaarden die richting geven aan ons denken en handelen:

- Ontwikkeling
- Veerkracht
- Verantwoordelijkheid
- Vertrouwen
- Zingeving

1.4 Onze principes

Vijf principes vormen samen de besturingsfilosofie van NassauVincent. Onze principes sturen het handelen van alle medewerkers:

- Wij zetten ons in voor een betere samenleving.
- Wij stimuleren ontwikkeling en ondernemerschap; verschil mag er zijn.
- Wij hebben een positief mensbeeld en gaan uit van het goede.
- Wij nemen kwaliteit heel serieus; we zijn scherp op de inhoud.
- Wij werken graag samen met anderen.



2. Onze strategische doelen

2.1 Eerlijker kansen voor alle leerlingen

We staan voor onderwijs waarin iedere leerling een eerlijke kans krijgt. We streven niet naar gelijkheid, maar naar kansen die rechtdoen aan de talenten en interesses van onze leerlingen, ongeacht afkomst en leefomstandigheden. We blijven steeds kijken naar de volgende stap van de leerling en wat daarvoor nodig is. Hierbij willen we op al onze scholen werken vanuit een cultuur van gedeelde normen, waarden en verwachtingen over wie onze leerlingen kunnen zijn en wat ze kunnen leren.

We werken aan scholen waar warmte, structuur en vertrouwen hand in hand gaan – plekken waar leerlingen zich gezien en gewaardeerd voelen, en ervaren: hier mag ik mezelf zijn, en hier gelooft men in mij.

Wij zijn onderdeel van een inclusieve gemeenschap

Wij streven naar een schoolomgeving waarin álle leerlingen zich welkom, gezien en gewaardeerd voelen. Diversiteit in achtergrond, cultuur, geloof, geaardheid, gender, talenten en leerwegen zien wij als een verrijking voor ons onderwijs. Door meerdere leerwegen onder één dak aan te bieden, geven we ruimte aan ontwikkeling in eigen tempo en stimuleren we ontmoeting tussen leerlingen met verschillende schooladviezen. Daarbij hebben wij ook aandacht voor leerlingen die beter gedijen in een meer gedifferentieerde omgeving. Zo is de school een oefenplaats voor de samenleving, waar leerlingen en medewerkers met diverse achtergronden en verschillende voorkeuren en talenten elkaar treffen. De inclusieve gemeenschap vormen we niet alleen: we zoeken intensief de samenwerking met gemeenten, het sociaal domein, het bedrijfsleven of andere onderwijsinstellingen en uiteraard met ouders en leerlingen.

Wij hebben positieve verwachtingen van alle leerlingen

We weten dat de verwachtingen van leraren grote invloed hebben op de leerprestaties van leerlingen. Als we leerlingen vanuit reële verwachtingen benaderen, heeft dat een gunstig effect op de motivatie en het zelfvertrouwen van de leerlingen en uiteindelijk ook op hun prestaties. Hier ligt een belangrijke kans om onderwijskansen te vergroten. Van elke leerling hebben we reële verwachtingen, we benaderen iedere leerling met een positieve attitude. We zijn optimistisch over de kansen van onze leerlingen. We richten ons op optimale kansen voor alle leerlingen om hun mogelijkheden te ontwikkelen. We faciliteren geen ondersteuning tegen betaling omdat dit ongelijkheid in de hand werkt.

Wij bieden mogelijkheden

Onderwijs is gericht op het aanleren van kennis en vaardigheden, op je ontwikkeling als persoon en op het vinden van je plek in de wereld. De scholen van NassauVincent bieden een breed onderwijsaanbod met verschillende concepten dat toegankelijk is voor alle leerlingen. Zij kunnen, binnen hun en onze mogelijkheden, praktijk- en algemeen vormende vakken en onderwijsroutes kiezen. Verschillende overstap- en keuzemomenten bieden leerlingen de gelegenheid te ontdekken en te proberen wat ze kunnen en willen leren. Ook bij het examen bieden we flexibiliteit door de mogelijkheid te geven om vakken op verschillende niveaus af te sluiten.

2.2 Duurzame en gezonde organisatie

Bij NassauVincent bouwen we aan een toekomstbestendige schoolorganisatie die gezondheid, duurzaamheid en gelijke kansen vooropstelt. We willen dat alle leerlingen, ongeacht achtergrond, de ruimte krijgen om hun talenten te ontdekken en te ontwikkelen. Dit vraagt om een stevige, flexibele en inclusieve organisatie – van onderwijsvisie tot gebouwen, van medewerkers tot bedrijfsvoering.

Wij bieden onderwijs in balans – gezond, inclusief en eerlijk

We richten het onderwijs zo in dat leerlingen langer samen leren en op hun eigen tempo kunnen groeien. Gezondheid – fysiek, mentaal en sociaal – speelt daarbij een belangrijke rol. Voor zowel leerlingen als medewerkers willen we aandacht besteden aan vitaliteit, werkplezier en arbeidsethos. Een inclusieve leeromgeving waar iedereen zich gezien en veilig voelt, is een belangrijk uitgangspunt. Vitaliteit, mobiliteit en werkplezier staan centraal in ons personeelsbeleid. We stimuleren interne loopbaanontwikkeling, kennisdeling en samenwerking over locaties heen. We willen hiermee een cultuur van vertrouwen, veerkracht en wendbaarheid voeden.

Wij gaan voor financiële en organisatorische duurzaamheid

Onze bedrijfsvoering is transparant en gericht op onze kerntaak: goed onderwijs bieden. We maken realistische keuzes; haalbaar, uitvoerbaar, betaalbaar en ondersteunend en blijven kritisch op de toegevoegde waarde van investeringen. We streven naar een organisatie die slank, wendbaar en financieel verantwoord is. Daarbij willen we steeds opnieuw de afweging maken: draagt dit bij aan goed onderwijs? We zoeken de balans tussen efficiëntie en ruimte voor creativiteit, samenwerking en welzijn.

Wij streven naar een duurzame en slimme infrastructuur

Duurzaamheid gaat verder dan energieverbruik of gebouwen. We investeren in multifunctionele, toekomstgerichte leeromgevingen die ook buiten schooltijd benut worden door externe partners. Zo creëren we ontmoetingsplekken en maken we optimaal gebruik van middelen. Slim energiebeheer, hergebruik van faciliteiten en samenwerking staan centraal, in lijn met de internationale Sustainable Development Goals. Technologie – zoals AI – biedt kansen om het onderwijs persoonlijker en efficiënter te maken, met aandacht voor verantwoord en ethisch gebruik met betrekking tot de privacy. De menselijke relatie tussen leerling en docent blijft altijd centraal staan; technologie moet die relatie ondersteunen, niet vervangen.

2.3 Professionele cultuur en sterk leiderschap

Een sterke professionele cultuur is essentieel voor het realiseren van goed onderwijs. Onze ambitie is dat NassauVincent een organisatie is waarin deze cultuur vanzelfsprekend is en voortdurend wordt versterkt. We creëren een professionele cultuur waarin vertrouwen, verantwoordelijkheid en voorbeeldgedrag centraal staan. Leiderschap geldt binnen NassauVincent voor iedere medewerker. Iedereen neemt verantwoordelijkheid om samen het best mogelijke onderwijs te realiseren.

Wij gaan uit van vertrouwen

We gaan uit van de intentie dat collega's het goede willen doen voor leerlingen en elkaar. We geven ze de ruimte om vanuit eigen expertise beslissingen te nemen. In een professionele cultuur waarin veel vertrouwen is, durven medewerkers zich uit te spreken, hulp te vragen, fouten te maken en te erkennen, en van elkaar te leren. Om vertrouwen in elkaar te hebben en te houden, investeren we in sterke relaties, waardering en samenwerking. Persoonlijk leiderschap versterkt de professionele band tussen collega's, teams en scholen. Onderling vertrouwen versterkt het verantwoordelijkheidsgevoel om initiatieven te nemen.

Wij nemen verantwoordelijkheid

Binnen NassauVincent nemen collega's verantwoordelijkheid voor hun eigen werk, ontwikkeling en resultaten. Verantwoordelijkheid betekent ook: bereid zijn om keuzes te onderbouwen, open te staan voor feedback, de moed hebben om te reflecteren op het eigen handelen, en het gesprek aan te gaan over kwaliteit en verbetering. De ambitie moet zijn om het goede te willen doen.

Tegelijkertijd erkennen we dat goed onderwijs een collectieve opdracht is. Dat vraagt om duidelijke afspraken, onderlinge afstemming, evaluatie en het nakomen van afspraken. Binnen NassauVincent moedigen we die professionele dialoog aan. Leidinggevendenden maken dit mogelijk door het persoonlijk leiderschap van hun teamleden te ondersteunen, richting te geven en hen hierin uit te dagen. Zo maken we verantwoordelijkheid zichtbaar in ons dagelijks werk.

Wij geven het goede voorbeeld

Het gedrag van schoolleiders, docenten en ondersteunend personeel heeft grote invloed op de cultuur die binnen een school wordt beleefd en nageleefd. Professioneel voorbeeldgedrag betekent:

- ***Doen wat je zegt.*** Duidelijkheid en betrouwbaarheid in handelen zijn essentieel om vertrouwen te houden.
- ***Laten zien wat je belangrijk vindt.*** Vertrouwen en verantwoordelijkheid geven wordt alleen geloofwaardig wanneer ze zichtbaar zijn in het dagelijkse handelen. Geef het goede voorbeeld en stimuleer anderen hetzelfde te doen. Dit is op het niveau van leidinggevende naar medewerker, maar ook van medewerker naar leerling.
- ***Aanspreken en aanspreekbaar zijn.*** Niet wegstijven bij lastig gedrag, maar het gesprek aangaan met duidelijkheid en respect. Wie zelf aanspreekbaar is, nodigt anderen uit om samen te groeien en elkaar scherp te houden.
- ***Leiderschap tonen op elk niveau.*** Voorbeeldgedrag is niet alleen een taak van de schoolleiding. Elke medewerker draagt bij aan de cultuur van de school. Dat wat we van leerlingen verwachten en dat wat we de leerlingen mee willen geven leven we zelf ook na.

3. Uitvoering en evaluatie

De uitvoering van de strategische koers vindt plaats op onze scholen en bij de ondersteunende dienst. NassauVincent richt zich op het in stand houden van twee eenheden met een eigen identiteit: het Dr. Nassau College en CS Vincent van Gogh. Binnen deze scholengemeenschappen zijn er meerdere locaties met ieder een eigen kleur. Er is bij de uitvoering van de strategische koers oog voor verscheidenheid en eigenheid.

We willen gezamenlijk de doelen bereiken die we in deze koers hebben verwoord. Dit doen we projectmatig en is onderdeel van onze kwaliteitscyclus. De strategische koers wordt vertaald naar de schoolplannen en de schooljaarplannen. Elk strategisch hoofddoel heeft een eigenaar, hij of zij werkt in een breed samengestelde projectgroep aan de planvorming.

Ieder kwartaal staat de strategische koers op de agenda van het directieoverleg en het CvB om de samenhang en voortgang af te stemmen. Ieder jaar stellen we gezamenlijke focuspunten op vanuit de meerjarenkoers. Aan het eind van ieder jaar evalueren we de voortgang in een breed samengestelde groep vanuit de verschillende projecten met het oog op de focus voor het volgende jaar.



