

Missie en Kernwaarden MOVARE

Missie: MOVARE staat voor goed onderwijs waaraan alle leerlingen mogen en kunnen meedoen, op maat voor elke leerling. Dit gebeurt met aandacht voor individuele autonomie, authenticiteit en respect. Zowel voor elkaar als voor de wereld waarin wij leven.

MOVARE kiest vier kernwaarden die leidend zijn in ons denken en doen. Zij helpen ons om de juiste keuzes te maken en op koers te blijven.

1. **Transparantie:** wij zijn open, eerlijk en duidelijk over onze ambities en in ons gedrag. Wij informeren leerlingen, ouders, elkaar en partners en leggen rekenschap af over ons handelen.
2. **Respect:** wij gaan zorgvuldigheid om met leerlingen, ouders, elkaar en partners. Onze omgang met school, stichting en maatschappij is respectvol.
3. **Veiligheid:** wij staan voor de emotionele en fysieke veiligheid van onze leerlingen, medewerkers en samenwerkingspartners.
4. **Samen:** om goed onderwijs voor onze leerlingen te realiseren, werken wij samen met alle betrokken partijen. Door samenwerken leren wij van en met elkaar, nemen wij gezamenlijke verantwoordelijkheid, gebruiken en delen wij elkaars ervaringen, talenten en kennis, stemmen wij op elkaar af en zorgen wij voor een opbouwende en prettige werksfeer.

Programma's MOVARE

1. **De leerlingen, de scholen en de onderwijsstichting:** onze scholen bieden een inclusieve omgeving, sluiten aan op specifieke behoeften en talenten van leerlingen en richten zich op kwalificatie, socialisatie en subjectivering.
2. **De medewerkers, de scholen en de onderwijsstichting:** MOVARE stelt alle professionals in staat en eist van alle medewerkers het beste uit zichzelf te halen, mee te ontwikkelen met de veranderende maatschappij en intensief samen te werken met partners.
3. **De ouders, de scholen en de onderwijsstichting:** MOVARE ziet ouder- betrokkenheid als een gelijkwaardige en niet vrijblijvende samenwerking tussen ouders en school. School en ouders nemen beide hun verantwoordelijkheid in het belang van de leerling.
4. **De maatschappij, de wereld en de stichting:** onze scholen zijn stevig verankerd in de buurt, de wijk en de (eu)regio, in deze context benutten wij alle kansen voor de kind-ontwikkeling. Wij willen meewerken aan het realiseren van een duurzame wereld.

De kwaliteit, de scholen en de stichting: de schoolleiding vraagt een onderzoekende houding van alle medewerkers waarmee de kwaliteit van het onderwijsleerproces en van de pedagogische interactie steeds verbetert. Wij realiseren toegevoegde waarde voor alle leerlingen door van iedereen een bijdrage te vragen aan kwaliteitsontwikkeling.

Thema Leerlingen doel 1a Veilige leerplek	
S	Op alle MOVARE-scholen voelen leerlingen zich aantoonbaar veilig.
M	<ul style="list-style-type: none"> • Er is sprake van beleid gericht op veiligheid van leerlingen, ouders en personeel vertaald in een actueel schoolveiligheidsplan (RI&E). • Op elke school is iemand met de taak veiligheidscoördinator, vertrouwenspersoon, preventiemedewerker en aandachtsfunctionaris aanwezig. • De school scoort minimaal voldoende op indicator SK1: veiligheid en SK2: sociale veiligheid
A	Is een basisvoorwaarde en is wettelijk bepaald.
R	Monitoren en implementeren van het veiligheidsgevoel van leerlingen staat in de wet voorgeschreven en hoort in het jaarplan van elke school. De monitorgegevens worden aan de inspectie ter beschikking gesteld.
T	Jaarlijks wordt de veiligheidsmonitor afgenomen. Jaarlijks in het jaarplan opnemen en verantwoorden in het jaarverslag. De uitslag van de veiligheidsmonitor wordt jaarlijks besproken in het team (PDCA cyclus jaarplan).

Thema Leerlingen doel 1b: Leerplezier, welbevinden en geluk.	
S	Op alle MOVARE-scholen is het pedagogisch klimaat ondersteunend voor een optimale leeromgeving.
M	<ul style="list-style-type: none"> • Op alle MOVARE-scholen worden leerling tevredenheidsspeilingen afgenomen en is er een leerlingenraad. • Er wordt gebruik gemaakt van gevalideerde instrumenten om de beleving en welbevinden van leerlingen te meten. • De uitslag van de meting wordt (minimaal) jaarlijks geanalyseerd en zeker bij een onduidelijk beeld wordt een kindgesprek gevoerd.
A	<ul style="list-style-type: none"> • Is een basisvoorwaarde en is wettelijk bepaald. • Dit hangt samen met subjectivatie en socialisatie: Burgerschap en leven binnen een samenleving. Het waarderen van elkaars talenten en accepteren en respecteren van elkaars eigenheid/persoon (dit vraagt stimuleren van sociale vaardigheden OR2).
R	Pedagogisch klimaat staat in de wet voorgeschreven en hoort in het jaarplan van elke school. De meetgegevens worden in een kwaliteitscyclus gebruikt.
T	Eind 2023 hanteren alle MOVARE-scholen een kwaliteitscyclus om pedagogisch klimaat te meten en verbeteren.

Thema Leerlingen doel 1c: Eigenaarschap	
S	Op alle MOVARE-scholen worden leerlingen voldoende betrokken bij hun leerproces op basis van verantwoorde autonomie.
M	<ul style="list-style-type: none"> • Er is een vaste structuur in elke school voor het voeren van kind-leergesprekken. • Hierbij worden doelen en aanpak van school en leerling samen gebracht voor een zo optimaal mogelijke groei
A	<ul style="list-style-type: none"> • Wordt in SK kwaliteitszorg gevraagd. • Leerkrachten krijgen hierdoor meer en beter zicht op persoonsvorming, leerlijnen, zelfvertrouwen en weerbaarheid van leerlingen. • Er is sprake van hoge intrinsieke betrokkenheid en motivatie bij leerlingen; het verhoogt kwaliteit van leren en een groeimindset.
R	<ul style="list-style-type: none"> • Kaders van Handelingsgericht Werken wordt toegepast. • De gesprekken worden in ieder geval afgenomen vanaf ondersteuningsniveau 3 (daar waar afstemming nodig is).
T	In 2023 zijn leerlingen betrokken bij hun leer- en ontwikkelproces

Thema Leerlingen doel 1d: Inclusief onderwijs	
S	Op MOVARE scholen krijgen leerlingen het onderwijs en de ondersteuning dat past bij hun ontwikkeling en vermogen, in samenwerking met ketenpartners (dus ook gemeente).
M	<ul style="list-style-type: none"> • Leerlingen stromen uit conform het (in groep 6) opgestelde uitstroomprofiel. • Alle scholen hebben de samenwerking in het integrale knooppunt samen met ketenpartners (dus ook gemeente) beschreven. • De school scoort minimaal voldoende op de indicator OP1, OP 2, OP 3 en OP 4.
A	Beschreven in de regiovisie Passend Onderwijs Parkstad.
R	<ul style="list-style-type: none"> • De aanpak wordt binnen het schoolplan en de jaarplannen uitgewerkt en komt jaarlijks terug in evaluatieve zin • Leerlingen die dat nodig hebben ontvangen een extra aanbod, ondersteuning en begeleiding; indien nodig in samenwerking met ketenpartners.
T	<ul style="list-style-type: none"> • In juni 2023 hanteren scholen het uitstroomprofiel in ParnasSys. • In juni 2023 verzorgen alle scholen van MOVARE zo inclusief mogelijk onderwijs • In juni 2023 is de samenwerking tussen onderwijs en ketenpartners is geoptimaliseerd (meetbaarheid nagaan, eventueel samen met SWV).

Thema Medewerkers Doel 2a: <i>Realiseren van een professionele leercultuur in de gehele organisatie</i>	
S	De kernwaarden van MOVARE zijn in gedrag zichtbaar bij alle medewerkers. MOVARE heeft concrete gedragsvoorbeelden uitgewerkt (o.a. gericht op ontwikkelen en eigenaarschap).
M	Beleving op waarneembaar gedrag uitvragen bij medewerkers, leerlingen ouders en stakeholders.
A	<ul style="list-style-type: none"> Onderzoeken en implementeren van een uniform en integraal meetinstrument, waarbij vergelijkbaarheid (in- en externe benchmarking) mogelijk is. Realisatie uiterlijk in 2021. Onze professionele leercultuur als onderdeel van de waardepropositie aan medewerkers. Een meting in 2021 ondersteunt deze propositie en maakt het leren van elkaar mogelijk.
R	<ul style="list-style-type: none"> Dit draagt bij aan duidelijkheid, transparantie en leren van en met elkaar. Kernwaarden zijn leidend in ons denken en doen, zij helpen ons de juiste keuzes te maken en op koers te blijven.
T	<ul style="list-style-type: none"> Een keer per 2 jaar (Plan Do Study Act/ cyclisch proces); eerstvolgende meting in 2021. Jaarlijks bespreken tijdens functioneringsgesprek (MOVARE format)

Thema Medewerkers Doel 2b: <i>Het stimuleren, ondersteunen en faciliteren van leren en ontwikkelen van medewerkers.</i>	
S	Medewerkers beoordelen de ondersteuning en facilitering van persoonlijke-, team-, cluster-, en MOVARE ontwikkeling als positief. In het functioneringsgesprek kunnen medewerkers hun eigen aandeel (eigenaarschap) hierin benoemen in het kader van 'Zelf aan zet'.
M	<p>Is er zichtbaar beweging in leren en ontwikkeling (medewerker, team, cluster en MOVARE)?</p> <ul style="list-style-type: none"> Beleving van 'Mijn ontwikkeling' en 'stimulerende leidinggevende van ontwikkeling' worden door medewerkers gewaardeerd met een 8,0 in 2023 (tussentijdse ambitie van respectievelijk 7,3 en 7,8 in 2021). Beleving qua ondersteuning bij veranderingen wordt door medewerkers gewaardeerd met een 7,5 in 2023 (tussentijdse ambitie van 7,2 in 2021) en de mate waarin de medewerker vindt dat hij goed kan omgaan met veranderingen (eigen aandeel) wordt door medewerkers gewaardeerd met een 7,8 in 2023 (tussentijdse ambitie van 7,7 in 2021).
A	<ul style="list-style-type: none"> Onderzoeken en implementeren van een uniform en integraal meetinstrument, waarbij vergelijkbaarheid (in- en externe benchmarking) mogelijk is. Realisatie uiterlijk in 2021. Vervolgmeting in 2023. Beleid ten aanzien van ontwikkelen en leren ontwikkelen; zowel beleid ten aanzien van professionalisering als ten aanzien van loopbaanontwikkeling (inclusief mobiliteit). Concrete interventies ontwikkelen gericht op het stimuleren persoonlijke en professionele ontwikkeling en het aangaan van nieuwe uitdagingen.
R	We blijven zichtbaar in beweging door van en met elkaar leren.
T	<ul style="list-style-type: none"> Een keer per 2 jaar MOVARE brede meting. Jaarlijks in functioneringsgesprek van medewerker/ leidinggevende (i.r.t. scholingsbeleid) (MOVARE format).

Thema Medewerkers Doel 2c: <i>Het nadrukkelijk besteden van aandacht aan de vitaliteit en het welbevinden van onze medewerkers .</i> Het doel vitaliteit en welbevinden beslaat het terrein van zowel curatieve (verzuim, werkdruk) als preventieve interventies die in zijn geheel bijdragen aan het welbevinden en vitaliteit van medewerkers.	
S	<ul style="list-style-type: none"> Het team maakt werkdruk bespreekbaar en neemt in samenspraak concrete maatregelen om werkdruk te verlichten voor alle medewerkers. De medewerker toont eigenaarschap ten aanzien van zijn/haar werk- privé balans. Vanuit aanwezigheidsbeleid worden medewerkers actief begeleid en ondersteund om uitval te voorkomen.
M	<p>In het MTO wordt de beleving van werkdruk als positief ervaren. Onderstaande doelen geven de ambitie aan op MOVARE niveau; deze worden door vertaald naar de relatieve groei ten opzichte van de vorige meting op schoolniveau.</p> <ul style="list-style-type: none"> Beleving van werkdruk worden door 65 % van de medewerkers als 'goed' ervaren. Beleving van de werk-privé balans wordt door medewerkers gewaardeerd met een 7,5. Ziekte verzuim is in 2023 gedaald naar 5,5% of lager op MOVARE niveau.
A	<ul style="list-style-type: none"> Onderzoeken en implementeren van een uniform en integraal meetinstrument, waarbij vergelijkbaarheid (in- en externe benchmarking) mogelijk is. Realisatie uiterlijk in 2021. Aanwezigheidsbeleid/ ziekteverzuimcijfer In functioneringsgesprek wordt het eigen aandeel benoemd. Ontwikkeling van vitaliteitsbeleid o.a. gericht op de oudere medewerkers. Ontwikkeling gerichte interventies ten aanzien van psychologische klachten.
R	Activiteiten dragen bij aan vitale en inzetbare medewerkers.
T	<ul style="list-style-type: none"> Een keer per 2 jaar MOVARE brede meting. Naar aanleiding van de meting wordt als onderdeel van het plan van aanpak op MTO ook de werkdruk als vast punt meegenomen. Jaarlijks in functioneringsgesprek. Jaarlijkse geplande vitaliteitsdag MOVARE.

Thema Medewerkers Doel 2d: <i>Profileren als aantrekkelijke werkgever die de juiste medewerkers weet te vinden en aan zich te binden.</i>	
S	MOVARE profileert zich als werkgever door SAMENwerking te stimuleren en medewerkers en teams te waarderen, te inspireren en uit te dagen van in hun ontwikkeling. MOVARE faciliteert deze ontwikkeling. Medewerkers zijn ook in dit kader 'zelf aan zet'.
M	<ul style="list-style-type: none"> Onderzoeken en implementeren van een uniform en integraal meetinstrument, waarbij vergelijkbaarheid (in- en externe benchmarking) mogelijk is. Realisatie uiterlijk in 2021. Onderstaande doelen geven de ambitie aan op MOVARE niveau; deze worden door vertaald naar de relatieve groei ten opzichte van de vorige meting op schoolniveau. De medewerkers waarderen MOVARE als een aantrekkelijke werkgever met een 7,8 in 2023 (en een 7,3 in de tussentijdse meting van 2021) Ook de waardepropositie wordt op onderdelen gemeten ten aanzien van concreet waarneembaar gedrag (nader uit te werken).
A	<ul style="list-style-type: none"> Ontwikkelen van employer branding gericht op zowel de interne als externe arbeidsmarkt. Waardepropositie Employer Branding MOVARE (zachte kant): <ul style="list-style-type: none"> Samen (Verbinden, Samenwerken, Community en Laagdrempelig contact) Inspireren (Innovatief onderwijs, hét verschil maken voor de kinderen van MOVARE/Making a difference! en Ontwikkelingsgericht) Uitdagen (Talentontwikkeling, Ontwikkelen & leren en Professionalisering/ vakmanschap) Waarderen (Vitaliteit & welbevinden, Betrokken, Waarderen, Respecteren, Trots, faciliteren en Vanzelfsprekend goed geregeld) We blijven zichtbaar MOVARE als werkgever profileren door: <ul style="list-style-type: none"> Arbeidsmarktcampagne gericht op MOVARE als werkgever en op het vak als leerkracht in Limburg i.s.m. andere stichtingen 'ikbenleerkracht'. Gerichte doelgroep campagnes en doorlopend actief in beeld zijn op de social en online media. Mobiliteitsmarkt i.s.m. externe partners. Inrichten MOVARE platform Een dezelfde taal spreken binnen alle lagen over werkgeverschap. Zichtbaar maken van MOVARE in contacten CvB, Bestuursbureau, andere scholen en collega's voor medewerkers. Warm welkom nieuwe medewerkers (onboarding) en zorgvuldige uitdiensttreding. Ontwikkelen van begeleidings- en ontwikkelingstrajecten voor specifieke doelgroepen (o.a. startende leerkrachten)
R	<ul style="list-style-type: none"> Vanuit strategische personeelsplanning inzicht in benodigde medewerkers en inzicht in de talenten van medewerkers. Krapte op de arbeidsmarkt Kwalitatief personeel is cruciaal voor onderwijskwaliteit, hierbij is de goede match met de betreffende werkplek ook van belang.
T	Een keer per 2 jaar MOVARE brede meting.

Thema Ouders doel 3a Samenwerking met ouders	
S	<ul style="list-style-type: none"> Intensieve ouderbetrokkenheid heeft een positieve invloed op de ontwikkeling van kinderen in de samenwerking tussen ouders-school-zorg. Methodisch, beredeneerde aanpak, langs de lijnen van ouderbetrokkenheid 3.0 (OB 3.0)
M	<ul style="list-style-type: none"> Ouderbetrokkenheid is zichtbaar in werkwijze en communicatie van de school. School beschrijft de processen, successen en belemmeringen en evalueert deze. De school formuleert de verwachtingen die men heeft van ouders en investeert in het ondersteunen van ouders om deze verwachtingen waar te maken. De school brengt ouders in positie door ze mee te nemen in onderwijsondersteunend gedrag. Ouders, school en partners bespreken de ontwikkeling van kinderen in het knooppunt Saamhorigheid en gemeenschapszin dragen bij om via ouderbetrokkenheid resultaten bij kinderen te verhogen. Het gaat daarbij om waarden en normen, voorleven en naleven.
A	<ul style="list-style-type: none"> Leerkrachten en ouders hebben een gemeenschappelijk belang. Ouderbetrokkenheid neemt toe als er sprake is van : lage drempel, draagvlak, acceptatie, samenwerking op basis van gelijkwaardigheid met in acht nemen van ieders rol en verantwoordelijkheid Voor ouders is opkomen voor hun kinderen cruciaal. Dat mag echter niet ten koste gaan van iemand, leerkracht of school.
R	<ul style="list-style-type: none"> Samenwerking verbetert als geïnvesteerd wordt in competenties van leerkrachten en ouders Samenleving vraagt om een nauwe samenwerking tussen alle betrokkenen , onderwijs-ouders en zorgpartners, met gezamenlijke verantwoordelijkheid t.a.v. de ontwikkeling van het kind.
T	<ul style="list-style-type: none"> Scholen bevinden zich niet in een 0-situatie, ouderbetrokkenheid is een continue proces. Adaptief werken aan de ontwikkeling van ouderbetrokkenheid. Ontwikkelingsroute is werk, maatwerk, per school in een plan opgenomen.

Thema Ouders doel 3b: Het gesprek met ouders aangaan	
S	<ul style="list-style-type: none"> Voor ouders is zichtbaar en herkenbaar op welke wijze, met welk soort gesprekken, de respectvolle communicatie met hen is ingericht. Kernthema's in de communicatie zijn gelijk- waardigheid, wederkerigheid, met behoud van ieders verantwoordelijkheden en het aanspreken van elkaar, gericht op de ontwikkeling van het kind. Scholen, ouders en ketenpartners ontmoeten elkaar indien nodig in knooppunt gesprekken. Alle partijen zijn geholpen bij samenwerking en goede communicatie vanuit het principe meedenken, meeleven, meedoen.
M	<ul style="list-style-type: none"> Ouders en ketenpartners zijn welkom. Er is effectieve, transparante communicatie over ontwikkeling en ontwikkelbehoeften. Leerkrachten kennen het kind. Niet alleen in data, ook het kind zelf op school en thuis.
A	<ul style="list-style-type: none"> In de huidige maatschappij redt onderwijs het niet alleen. Een respectvolle dialoog over de ontwikkeling van het kind is de basis van het gesprek met ouders en alle betrokkenen. Wil men een goed gesprek met ouders speelt onbevooroordeeld luisteren een rol.
R	<ul style="list-style-type: none"> Leerkrachtgedrag is de belangrijkste factor voor het gesprek met ouders. Oudergedrag is een factor in het gesprek met ouders; alleen zenden, de rol aannemen van klant. Bewustwording van de leerkracht over de niet vrijblijvende rol binnen gesprekken met ouders. Het gaat in gesprekken met ouders om competenties, het opbouwen van een relatie, autonomie (eigen verantwoordelijkheid) en veilige erkenning, (respectvol omgaan met elkaar). Een leerkracht zal gericht moeten zijn op samenwerking daar waar het buiten zijn vakgebied/ competenties ligt. De leerkracht betreft de ouders bij het in kaart brengen van de begeleidingsbehoeften van het kind. In gezamenlijke verantwoordelijkheid wordt er bekeken wie waarin kan ondersteunen. Zowel ouders als leerkrachten werken hierin samen met ketenpartners
T	<ul style="list-style-type: none"> Gesprekken met ouders vinden nu al plaats. Los van de vraag naar efficiëntie, aanpak, inhoud en mindset. Belangrijk is dat het proces herijkt wordt op de meetbare uitgangspunten in de komende planperiode. De school geeft aan welke tussenstappen er gezet wordt om de meetbaar geformuleerde doelen te bereiken

Thema Ouders doel 3c: <i>informer en rekenschap afleggen over processen m.b.t. de ontwikkeling van het kind.</i>	
S	<ul style="list-style-type: none"> Scholen zorgen er voor dat ouders tijdig en systematisch geïnformeerd worden over resultaten en het aandeel van dat alle betrokkenen daarin gehad hebben. Formeel gebeurt dat over het onderwijs in de Medezeggenschapsraad en bij Inspectiebezoek. Met betrekking tot leerlingen: formeel als een TLV-route aan de orde is en in gesprek en samenwerking op het individuele kind niveau. Informer en rekenschap afleggen is een wederkerig proces. Ouders zijn het goede voorbeeld voor het kind. School is de oefenplek voor de samenleving, je leert daar hoe volwassenen op een respectvolle wijze met elkaar communiceren ook bij verschillen van inzicht.
M	<ul style="list-style-type: none"> De school heeft in een jaarplan en schoolgids de cyclus en soorten gesprekken opgenomen. De school neemt effectieve werkwijzen op als beschreven in OB 3.0 Scholen informeren ouders vanaf het begin van de schoolloopbaan over de individuele ontwikkeling, proces en opbrengst, en de verhouding daarvan tot de ontwikkeling van alle kinderen met een gemiddelde groeilijn
A	<ul style="list-style-type: none"> Er bestaan niveau verschillen tussen scholen en individuele leerkrachten in het denken en uitvoeren van verantwoording en rekenschap. Verantwoording afleggen betekent het product bespreken en ook het proces. Het gaat niet om eenzijdig verantwoording afleggen, maar om het bespreken van de gedeelde verantwoordelijkheid. Het gaat om het bespreken en uitspreken van verwachtingen om te voorkomen dat men elkaar kwijt raakt in het proces
R	<ul style="list-style-type: none"> Om informeren en rekenschap op een goede wijze vorm te geven is er groei als professional nodig. Leerkrachten zijn gebaat bij gesprekken die goed verlopen en een goede samenwerking met ouders en ketenpartners, zonder te bepalen wat in het onderwijs gebeurt. Ouders hebben een belangrijke rol in de ontwikkeling van hun kind. Zij dragen medeverantwoordelijkheid en dienen dan ook in dit proces meegenomen te worden. Differentiëren bij ouders die ondersteuning kunnen gebruiken. Deze ouders laten ondersteunen door keten-partners. In geen geval de ouder "pamperen", maar dat wat mogelijk is door de ouder zelf te laten uitvoeren
T	<ul style="list-style-type: none"> De ontwikkeling begint met bewustwording van de eigen werkwijze. Proces op gang brengen met als uitgangspunt de werkwijze van OB 3.0 Op schoolniveau formuleren van de mate waarin en hoe de uitgangspunten gerealiseerd worden inhoudelijk en tijdspad

	Thema Maatschappij doel 4a Gezamenlijk inzetten voor optimale kansen voor alle leerlingen, rekening houdend met hun identiteit.
S	Onze scholen hebben zicht op de specifieke kenmerken (brede identiteit) van de leerlingpopulatie en stemmen hun aanbod hier op af. Ze houden hierbij rekening met indicatoren zoals land van herkomst, signaleringswaarde, talentontwikkeling en sociale vaardigheden.
M	<ul style="list-style-type: none"> Onze scholen maken vanuit hun visie (pedagogisch en didactisch) duidelijk welke kansen geboden worden aan en welke aandacht er is voor de specifieke leerlingpopulatie. Onze scholen maken duidelijk welke specifieke aandacht wordt besteed aan de ontwikkeling van competenties die aansluiten bij kenmerken van de leerlingpopulatie. Op onze scholen liggen kenmerken van de leerlingpopulatie vast in het kwaliteitsbeleid van de school. Onze scholen voeren de dialoog met het bestuur over noodzakelijke investeringen betreffende de begeleiding van de specifieke doelgroep.
A	<ul style="list-style-type: none"> Onze scholen hanteren een interne overleg- en zorgstructuur waarin de specifieke kenmerken van de leerlingpopulatie regelmatig besproken worden en het handelen op wordt afgestemd. Onze scholen stellen ambitieuze doelen en maken duidelijk hoe deze passen bij de leerlingpopulatie. Onze scholen behalen resultaten die overeenkomen met de normering betreffende de populatie.
R	Onze scholen zijn adequaat gefaciliteerd (kennis, personeel, materieel) om de gestelde doelen te bereiken. Dit gebeurt vanuit een gezamenlijke verantwoordelijkheid van bestuur en school. Het ontwikkelde format "kenmerken leerlingpopulatie" vormt hierbij de grondslag.
T	Onze scholen hebben continu aandacht voor het behalen van dit doel.

	Thema Maatschappij doel 4b Toekomstgericht onderwijs verzorgen met een onderwijsaanbod dat leerlingen voorbereidt op een succesvolle deelname en bijdrage aan de leefomgeving en de maatschappij
S	Onze scholen lichten toe hoe zij een onderzoekende en innovatieve houding in school stimuleren. Onze scholen nemen het initiatief om kennis in en om de school te ontwikkelen, op te halen en te delen.
M	<ul style="list-style-type: none"> Onze scholen gebruiken een procesmonitor bij vernieuwingen/ innovatie. Zelfsturing, creativiteit, kritisch denken en verantwoordelijkheid voor de wereld van morgen zijn hierin van belang. Onze scholen brengen de naaste leefomgeving in kaart en motiveren daarbij leerlingen om activiteiten te ontwikkelen die iets toevoegen aan die leefomgeving.
A	Onze scholen zorgen voor aansturing op het proces van innovatie en het borgen hiervan in de organisatie.
R	Onze scholen hebben de kwaliteit van de medewerkers in kaart gebracht zodat er een gedeeld beeld bestaat van de kwaliteit van medewerkers op onze scholen. Hierin staan de onderzoekende en innovatieve houding van het personeel centraal.
T	Onze scholen evalueren en analyseren jaarlijks de resultaten van hun innovatieve doelen en gebruiken de analyse in het nieuwe jaarplan.

	Thema Maatschappij doel 4c Het ontwikkelen van scholen die zich ontplooiën tot een sociaal maatschappelijk centrum in hun wijk. Het verankeren van onderwijsstichting MOVARE en de scholen in de buurt, wijk en (eu)regio.
S	Onze scholen kunnen hun sociaal-maatschappelijk netwerk duiden en toelichten wat dit betekent voor hun onderwijsvernieuwing en -ontwikkeling.
M	Onze scholen maken duidelijk welke activiteiten zij organiseren in hun sociaal-maatschappelijk netwerk en welke resultaten dit oplevert op gebied van samenwerking en daarbij behorende vaardigheden van leerlingen en leerkrachten.
A	Onze scholen onderscheiden zich door hun sterke verankering in de wijk, buurt en (eu)regio en een intensieve samenwerking met ouders en overige partners.
R	Onze scholen maken duidelijk hoe samenwerking met partners in de wijk, buurt en (eu)regio bijdraagt aan de kwaliteit van het primaire proces cq. aan meer inclusief onderwijs.
T	In schooljaar 2022-2023 hebben onze scholen zichtbaar invulling gegeven aan de rol van kartrekker van sociale interactie in de buurt, wijk en (eu)regio.