

Ontwerp van krachtlijnen

Vrij en krachtig onderwijzen

*COV-Congres 2018
23 en 24 november 2018 - Houffalize*



Het onderwijs en de onderwijsteams die erin werken staan onder druk. Vaak worden controle en een doelmatige visie op onderwijs vooropgesteld als de enige manier om aan de uitdagingen van vandaag te kunnen beantwoorden. Het COV heeft daar een andere visie over. Dat konden jullie lezen in de inspiratietekst "Vrij en krachtig onderwijzen" die geschreven werd ter voorbereiding van het COV-Congres en gepubliceerd werd in een extra nummer van Basis op 3 februari 2018.

Leden en militanten van de verschillende kringen, regio's en provinciale verbonden kwamen de afgelopen maanden samen om deze tekst kritisch te bespreken. De soms geanimeerde discussies op die debatavonden hebben als inspiratie gediend voor dit eerste ontwerp van krachtlijnen. Het is nu aan de leden van de provinciale congressen om er zich een eerste maal over uit te spreken. Op basis van de amendementen zal de congrescommissie een bijgestuurd voorstel van krachtlijnen formuleren. Tijdens het COV-congres worden definitief knopen doorgehakt. De krachtlijnen worden dan ook aangevuld met actualiteitsresoluties over onder meer de verdere uitvoering van het M-decreet, de bestuurlijke schaalvergroting, de toekomst van het basisonderwijs, de specificiteit van het buitengewoon onderwijs, de pensioenen.

Krachtlijnen en actualiteitsresoluties samen zullen na het congres gevat worden in een beleidsplan dat de koers van het COV tijdens de volgende vijf jaar zal bepalen.

Wij wensen jullie alvast een boeiende bespreking toe!



Deel I: De leraar terug centraal stellen



De neoliberale logica doorprikken

1 Onderwijs wordt in toenemende mate gedefinieerd als een economisch proces. Door een eenzijdige focus op het economische gaat men voorbij aan de essentie van onderwijs. De pedagogische relatie tussen leraar en leerling moet centraal staan. Voor het COV mag winst nooit het oogmerk van onderwijs zijn. Het COV stelt zich daarom tot doel in zijn totale werking de economische agenda's in het gangbare discours bloot te leggen. Via syndicale acties, publicaties, persberichten en vormingen laten we dit doordringen tot in de leraarskamer.

2 De sluipende commercialisering maakt de weg vrij voor de privatisering van onderwijs. Onder het mom van efficiëntie en flexibiliteit ondergraven commerciële organisaties niet alleen het statuut van de leraar, maar ook van onderwijs als publiek goed. Het COV is voor een sterk, door de overheid gefinancierd of gesubsidieerd onderwijs. Daarin zijn autonome leerkrachten die vrij en krachtig onderwijzen de beste garantie voor een open, democratische en weerbare maatschappij. Het COV zal de sluipende commercialisering via al zijn kanalen bestrijden.

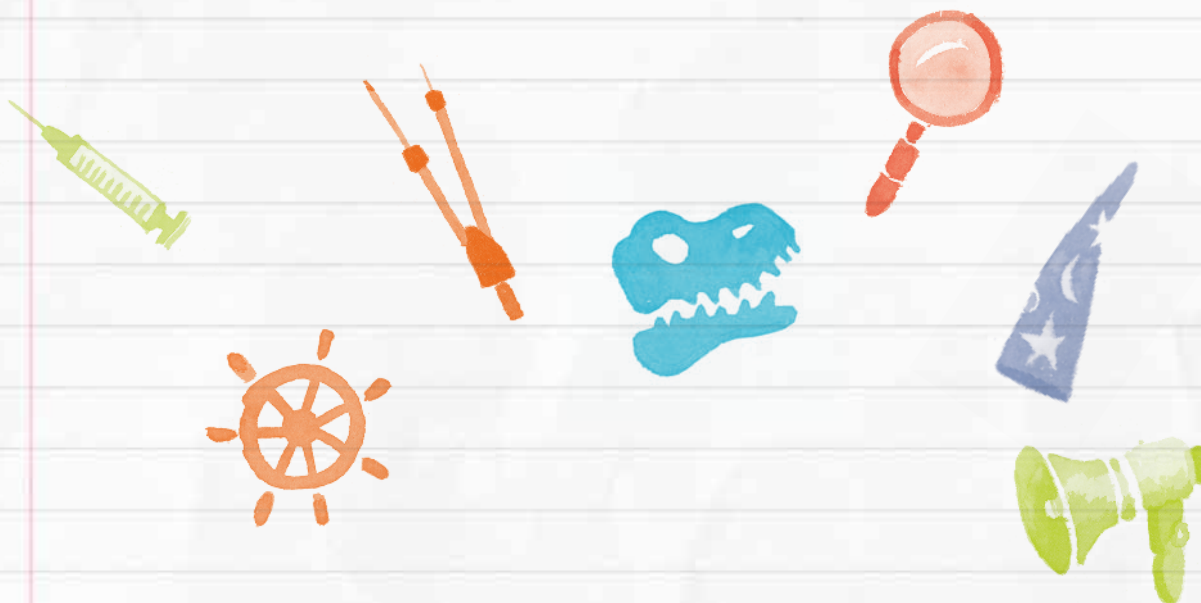
3 Onderwijs is geen voorspelbaar proces. Het gaat over meer dan wat (makkelijk) meetbaar is via gestandaardiseerde testen. Onderwijs behelst tal van factoren die de leraar niet rechtstreeks in de hand heeft. Het COV verzet zich tegen een al te cijfermatige benadering van onderwijs. Leerlingen en leraren mogen niet afgerekend worden op de resultaten van gestandaardiseerde testen. Het COV neemt zich voor ook op dit vlak de hardnekkige mythes en trends te doorprikken.

4 Big data, zoals de resultaten van PISA, hebben hun plaats in het onderwijs maar moeten aangevuld worden met "small data": data op mensenschaal, die aandacht hebben voor de concrete klaspraktijk en uitgaan van de leraar zelf.

Het COV zal de resultaten van internationale testen voor zijn leden kritisch analyseren en in hun juiste context plaatsen. Het COV zal zijn standpunten kenbaar maken in het overleg en onderhandelingswerk, in zijn communicatie en in de gehele COV-werking. Het zal de overheid terecht wijzen en tegenvoorstellen doen wanneer er maatregelen genomen worden die lijken op paniekvoetbal en het werk van onze leden in een negatief daglicht stellen.

De leraar terug aan het roer

5 Voor het COV is de leraar een professional die zelfstandig 'eigen-wijze' keuzes maakt in samenspraak met het schoolteam. Het COV is ervan overtuigd dat de remedie voor veel van de hedendaagse uitdagingen in het onderwijs er in bestaat de leraar terug centraal te stellen en terug meer professionele autonomie te geven. Niet om leraars hun zin te laten doen – daar heeft het niets mee te maken – wel omdat zij de kracht van onderwijs uitmaken. Zij zijn het best geplaatst om het wonder van onderwijs – een moeilijk te doorgronden proces van menselijke interactie – te voltrekken, vanuit hun professionaliteit en zorgvuldig opgebouwde ervaring. Het COV zal zich in zijn handelen steeds laten leiden door deze fundamentele visie.



Deel 2: Professionele autonomie versterken



Autonomie bewaken

6 Het COV zal diverse beleidsmakers en verantwoordelijken in onderwijs blijven aanspreken op hun verantwoordelijkheid om de professionele autonomie van onderwijspersoneel te respecteren. De rol van onderwijspersoneel mag niet gereduceerd worden tot uitvoerders van voorschriften die anderen voor hen hebben geschreven. Het COV zal nieuwe regelgeving en andere beleidsinitiatieven steeds toetsen aan dit uitgangspunt.

Kwaliteitszorg ja, verantwoordingsdrang nee

7 Onder het mom van kwaliteitszorg moet onderwijspersoneel zich steeds meer verantwoorden, zowel op vraag van de overheid, de schoolbesturen als de ouders. Het COV wil dat scholen autonoom een eigen kwaliteitsbeleid kunnen ontwikkelen waarbij de gegevens en documenten die leraren en andere teamleden registreren in de eerste plaats als zinvol worden ervaren voor de eigen klas- en schoolpraktijk. Voor het COV is kwaliteitszorg niet gelijk aan het documenteren van alle handelingen en beslissingen.

8 De kwaliteit van het onderwijs start bij de kwaliteit van het personeel en niet bij een doorgedreven verantwoordingsdrang. Het COV vraagt aan de overheid om voldoende kwaliteitseisen te stellen aan de professionaliteit van leraren en schoolleiders voor de toegang tot het beroep.

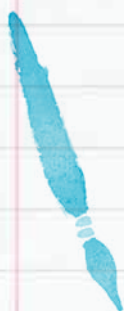
Ruimte voor schoolbeleid

9 Het COV wil dat in elke school schoolleiders daadwerkelijk de ruimte hebben om samen met het team een lokaal schoolbeleid te voeren, waarbij pedagogisch, personeels- en professionaliseringsbeleid onlosmakelijk samenhangen.

Autonomie en (samen)werking in balans

10 Naast de autonomie van het schoolteam tegenover de overheid, de schoolbesturen en de ouders, moet ook autonomie van de leraar binnen het team verzekerd worden. Toch is meer en intenser teamwerk waarbij elk teamlid zijn eigen inbreng behoudt, noodzakelijk. Er is dus nood aan een sterke samenwerkingscultuur waarin elke onderwijsprofessional de ruimte krijgt om op persoonlijke wijze zijn opdracht vorm te geven en te werken op een manier die past bij zijn eigen kwaliteiten. Het COV wil een goede balans tussen autonomie en samenwerking.

11 Vrij en krachtig onderwijs betekent voor het COV ook zelf meer invulling kunnen geven aan je opdracht. De overdaad aan nevensgeschikte zaken, de vele overbodige en tijdrovende taken in het takenpakket en de toenemende betutteling en directe inmenging van de overheid, veroordelen het onderwijspersoneel bijna tot een uitvoerende rol. Het onderwijspersoneel moet niet alleen beter ondersteund worden maar ook meer inspraak krijgen in samenspraak met het schoolteam, zodat het bewuste keuzes durft maken vanuit een kritische ingesteldheid. Het COV zal hen hierin ondersteunen en blijven ijveren voor professionele autonomie.





Aandacht voor kwaliteitsvolle lerarenopleiding

12 Het COV blijft aandacht vragen voor een versterkte, praktijkgerichte lerarenopleiding die garandeert dat afgestudeerden bekwaam zijn om te starten in het basisonderwijs. Het COV vraagt garanties van de overheid dat de geplande hervorming van de lerarenopleiding werkelijk leidt tot een inhoudelijke versterking. Voor het COV moet die beoogde inhoudelijke versterking het voorwerp zijn van een externe kwaliteitscontrole van de lerarenopleidingen. De overheid moet die kwaliteitscontrole organiseren. Als er pijnpunten worden vastgesteld, zal het COV aandringen op bijstellingen.

13 Het COV blijft erover waken dat leraren basisonderwijs opgeleid en inzetbaar zijn voor alle leergebieden en alle leerlingengroepen in het kleuter- of lager onderwijs. Het diploma van de lerarenopleiding moet dit garanderen. Het COV wil de eigenheid van het basisonderwijs garanderen en verzet zich tegen de introductie van bijkomende ambten van leermeesters met specifieke bekwaamheidsbewijzen.

Opleiding van schoolleiders verbeteren

14 Voor het COV is het belangrijk dat een schoolleider voldoende ervaring heeft in het onderwijs. Wel is het zo dat de opdracht van de schoolleider sterk verschilt van de opdracht van de leeraar. Het COV vraagt voor schoolleiders een professionaliseringstraject met inbegrip van een vooropleiding op basis van een competentieprofiel.

Professionele ontwikkeling bevorderen

15 In het spreken over verdere professionele ontwikkeling (aanvangsbegeleiding, nascholing ...) van onderwijspersoneel wijst het COV radicaal elke associatie met een deficit-denken af. Voor het COV gaat professioneel leren niet over het wegwerken van tekorten. Het COV zal blijven beklemtonen dat professionele ontwikkeling gaat over het creëren en benutten van leer- en ontwikkelingskansen om (nog) beter te worden in wat je doet en als zinvol ervaart.

16 Het COV zal nauwgezet de afgesproken maatregelen over de aanvangsbegeleiding opvolgen. Het COV wil dat de aanvangsbegeleiding in alle scholen voldoende aanwezig is en zal blijven nagaan of de voorziene middelen toereikend zijn en of de begeleiding de starters effectief in staat stelt te groeien in hun job.

17 Het opleidingsbudget dat de Vlaamse Gemeenschap aan de scholen toekent is te beperkt. Het COV vraagt daarom aan de overheid om het professionaliseringsbudget te verhogen. Bovendien is er organisatorisch onvoldoende ruimte voor individuele personeelsleden om naar nascholingen te gaan. Het COV wil bijkomende vervangingsmogelijkheden voor professionalisering.

18 Nascholing en begeleiding zijn belangrijk maar volstaan niet. Krachtige schoolteams zijn teams waarin collega's hun professionaliteit kunnen blijven ontwikkelen door van elkaar te leren. Dat kan alleen wanneer er in de dagelijkse praktijk voldoende ruimte is voor echt samen werken en echt samen leren. Het COV bepleit dat teamleden in hun huidige schoolopdracht structureel tijd krijgen om zinvol te overleggen, samen dingen uit te proberen en mekaar te versterken. Het COV vraagt aan de overheid voor het onderwijzend personeel basisonderwijs een hoofdopdracht die bestaat uit 22 uren lesopdracht en 2 uren voor kindgebonden overleg en samenwerking als krachtige vorm van professionele ontwikkeling.

Werkbaar werk

19 De ziektecijfers van het personeel in het basisonderwijs stijgen jaar na jaar. Psychosociale aandoeningen eisen veruit het hoogste aantal ziektedagen op. Het is een teken aan de wand dat de werkdruk en de emotionele belasting veel te groot zijn. Het COV zal deze belangrijke problematiek nauwgezet blijven opvolgen en bij de overheid aandringen op een actieplan met een brede waaier aan maatregelen.

20 Het COV vraagt meer handen in de klas. Naast meer leraren is er ook nood aan meer kindverzorgers en andere paramedici. Alleen zo is het voor het onderwijspersoneel haalbaar om te voldoen aan de torenhoge verwachtingen die vanuit de maatschappij, het beleid en de ouders worden gesteld.

21 Het COV vraagt met aandrang aan de beleidsmakers dat de administratieve, beleidsondersteunende en pedagogische omkadering van directeurs fors wordt opgetrokken. Alleen dan zullen directeurs voldoende tijd hebben om zich te wijden aan cruciale taken zoals het uittekenen en opvolgen van het pedagogisch project van de school, het voeren van een samenhangend personeelsbeleid en het ondersteunen van de professionele ontwikkeling van het team.

22 Het COV streeft een fundamentele verbetering na van de werksituatie van kinderverzorgers. Het is onaanvaardbaar dat kinderverzorgers verplicht zijn ofwel deeltijds te werken ofwel opdrachten te combineren in een groot aantal scholen. Het optrekken van het urenpakket kinderverzorging is de enige afdoende oplossing om hun weinig benijdenswaardige situatie structureel te verbeteren.

23 In het basisonderwijs zijn steeds meer personeelscategorieën aan het werk met een specifieke opdracht. Denk bijvoorbeeld aan inspecteurs, pedagogisch begeleiders, ondersteuners. Ze hebben geen eigen werkplek, zijn veel onderweg, worden flexibel ingezet, moeten lokaal werken met het materiaal dat voor handen is. Bovendien zijn de verwachtingen hoog gespannen wanneer ze in een school hun opwachting maken. Het COV vraagt aandacht voor de niet evidente omstandigheden waarin deze mensen hun werk moeten doen. Ook hier moet goed gemonitord worden wat wanneer haalbaar is. Werkbaar werk is belangrijk voor alle personeelscategorieën.

24 Leermeesters lichamelijke opvoeding hebben ook recht op werkbaar werk. Vandaag werken ze echter vaak in ongeschikte infrastructuur met een slechte akoestiek. Bovendien worden uit organisatorische overwegingen vaak leerlingengroepen samen gezet waardoor ze met grote en divers samengestelde groepen moeten werken. Het COV vraagt de overheid om er op toe te zien dat de accommodatie waarin leermeesters LO moeten werken kwaliteitsvol is. Daarnaast moet er in de inspraakorganen ook ingezet worden op meer werkbaar werk voor de leermeesters LO. Het COV zal de vakbondsafgevaardigden hierop attent maken en hen hierin ondersteunen.

Stabiele jobs

25 Met stabiele jobs hoeven personeelsleden zich geen zorgen te maken over hun tewerkstelling en kunnen ze zich ten volle concentreren op hun belangrijke en complexe taak. Alleen binnen vaste basisteams waarin men elkaar goed kent en vertrouwt, kan optimaal worden samengewerkt en kan expertise worden uitgewisseld en versterkt. Een stabiele job verhoogt bovendien de betrokkenheid, zorgt voor een bereidheid zich in te zetten voor langetermijntoewijdingen en leidt tot innovatief gedrag. Het COV kant zich tegen het opgang makende idee dat het afbouwen van werkzekerheid werknemers activeert en stimuleert. Naast de syndicale overtuiging dat werknemers principieel recht hebben op werk- en inkomenszekerheid, kiest het COV ook resoluut voor stabiele jobs omwille van pedagogische redenen.

26 De vaste benoeming zorgt voor de noodzakelijke stabiliteit in de schoolteams. De vaste benoeming is ook een cruciaal onderdeel van de voordelen verbonden met een job in het onderwijs. Als de samenleving goed opgeleid en geëngageerd onderwijspersoneel wil aantrekken en houden, moet ze aantrekkelijke arbeidsvoorwaarden aanbieden. Om die redenen blijft het COV de vaste benoeming verdedigen. Het COV is wel bereid in de nabije toekomst de dialoog aan te gaan over de knelpunten in de huidige evaluatieprocedure.

27 Duurzame werk- en inkomenszekerheid voor tijdelijke personeelsleden en starters is een prioriteit voor het COV. Het COV zal de komende jaren nagaan of de afgesproken maatregelen het gewenste effect hebben. Als dit niet het geval is, zal het COV aanpassingen en/of aanvullingen voorstellen.





Gelijke onderwijskansen bevorderen

28 Elk kind is in staat om te leren in de meest brede betekenis van het woord. Elk kind heeft het recht om zich in vrijheid en gelijkheid te ontwikkelen. Daarom moet voor het COV de school een vrije ruimte zijn waarbinnen kinderen, los van hun afkomst en mogelijkheden, hun plaats in de wereld kunnen vinden.

29 Recht op kwaliteitsvol onderwijs is de basis van alle andere mensenrechten. Als COV staan we daarom achter SDG 4 (Duurzame Ontwikkelingsdoelstelling 4) die stelt om tegen 2030, voor alle meisjes en jongens wereldwijd, gelijke toegang tot kwaliteitsvol onderwijs te verzekeren en levenslang leren voor iedereen te bevorderen. We integreren dit streven in onze beleidsbeslissingen, vertegenwoordigende opdrachten en internationale werking.

Aandacht voor diversiteit

30 Diversiteit in onze samenleving, en dus ook in onderwijs, is een realiteit. We kijken naar scholen vanuit een holistische visie op diversiteit. Als COV erkennen en respecteren we kinderen en volwassenen op school in hun volheid, hun complexiteit en hun diversiteit.

31 Het COV erkent en respecteert de diversiteit van al haar leden, M, V en X. Daarom zullen we de dialoog aangaan met het ACV om alle communicatie en procedures in die lijn aan te passen.

32 Als we de onderwijsvakbond van alle onderwijspersoneelsleden willen zijn, moeten alle militanten en COV-personeelsleden zich bewust zijn van de stereotypen die ze gebruiken in communicatie, dienstverlening, vorming en contacten met leden. We nemen dit op in het vormingskader en de vormingsplannen.

Transversaal werken

33 Kinderen hebben bepaalde noden en interesses die niet beperkt zijn tot de school. Na de schooluren moeten ze kunnen rekenen op kwaliteitsvolle opvang, toegankelijke welzijnsvoorzieningen, hulpverlening, ... Tegelijk krijgen scholen te maken met bepaalde verwachtingen vanuit de maatschappij. Bij het uitwerken van maatregelen vanuit transversaal beleid zal het COV bewaken dat ieder domein zijn verantwoordelijkheid, opdracht en identiteit behoudt als basis voor een goede samenwerking.





Meer en meer diverse leden aantrekken

34 Zonder leden bestaat een vakbond niet. Het aantal personeelsleden dat aan het werk is in onderwijs groeit sneller dan het aantal leden. Het COV zal de komende vijf jaar actief streven naar een verhoging van haar ledenaantal. Het COV zal ook onderzoeken waarom leden afhaken en zijn ledenwerving en -werking daarop afstemmen.

35 Een verhoging van het ledenaantal alleen is niet voldoende. Om het onderwijspersoneel in zijn geheel te kunnen vertegenwoordigen is het nodig om representatief te zijn. Het is de taak van een vakbond als het COV om ook in zijn ledenbestand een divers publiek aan te trekken in alle betekenissen van het woord (leeftijd, gender, ambt, afkomst, ...). Dat maakt de organisatie sterk. Samen met kringen, regio's en provincies wordt tegen 2020 afgesproken op welke wijze een collectief ledenbeleid kan worden gerealiseerd gebaseerd op de onderzoeksresultaten van het ACV.

36 Jongeren zijn onze toekomst. Ook voor het COV. Vandaag vinden ze te weinig aansluiting bij onze structuren en werking. Om hen hierbij te betrekken richten we vanaf werkjaar 2019-2020 een jongerenwerking op. Dit moet resulteren in voorstellen om meer jongeren geïnteresseerd te krijgen én te houden voor de COV-werking.

Syndicaal engagement versterken

37 Elke vakbond heeft nood aan actieve en geëngageerde leden. Het COV wil de komende vijf jaar streven naar een duurzaam en geëngageerd ledenbestand. Leden moeten niet alleen lid worden om te kunnen genieten van de dienstverlening, maar ook omwille van de opdracht die het COV zich stelt op het vlak van beleidsbeïnvloeding, expertisedeling en solidariteit.

38 Vandaag willen mensen wel een engagement opnemen maar schrikken ze terug voor een te bindende en continue betrokkenheid. Het COV zal actief op zoek gaan naar leden die zich op een of andere manier in de COV-werking willen engageren, binnen of naast de bestaande hiërarchische structuren. Daartoe zal het een gericht beleid voeren, afspraken maken en nieuwe initiatieven ontwikkelen.

39 De vakbondsafgevaardigden en de personeelsvertegenwoordigers zijn in de huidige COV-structuur belangrijke sleutelfiguren. Er wordt veel van hen verwacht. Het COV wil deze militanten ruggensteun geven. Het COV blijft prioritair inzetten op het verdedigen van het militantenstatuut, het aanbieden van aantrekkelijke en kwalitatief hoogstaande syndicale vormingen en een actieve militantenwerking.

40 Facebookgroepen of 1 themabewegingen doen zich vaak voor als waardige plaatsvervaardigers voor vakbonden. Ze werpen zich op als de echte vertolkers van de stem van het volk en vragen naar particuliere oplossingen zonder oog voor de bredere problematiek. Het COV zal in de komende periode onderzoeken hoe het met die tendens kan omgaan. Echte solidariteit gaat verder dan een druk op de 'vind-ik-leuk' knop.

Eigen structuren verbeteren

41 Toekomst bouw je niet met structuren van het verleden. Het is de plicht van een eigentijdse vakbond om zijn structuren regelmatig kritisch te bekijken. Het COV zal de komende vijf jaar zijn structuren herbekijken en onderzoeken hoe het democratisch gehalte van de onderwijsvakbond kan verbeterd worden en hoe de verbinding tussen basis en "top" kan worden geoptimaliseerd.

42 De besturen van een moderne vakbond weerspiegelen het ledenbestand en moeten dus representatief zijn. De komende vijf jaar zullen de besturen op alle niveaus hun vertegenwoordiging tegen het licht houden en aantoonbare inspanningen doen om de representativiteit te verbeteren. Jaarlijks zal de representativiteit van de besturen en de evolutie daarvan als een agendapunt op de Algemene Raad besproken worden.

43 87% van onze leden zijn vrouwen. Ze stromen onvoldoende door naar bestuursfuncties. Toch streven we naar een herkenbare vertegenwoordiging in onze raden, commissies en comités. Tegen 2023 halen we minstens 50%.



44 Daarnaast onderzoeken we de hindernissen die alle ondervertegenwoordigde groepen ervaren om door te stromen in de COV-structuren. Tegen 2021 moet een actieplan concrete stappen voorstellen om deze hindernissen weg te werken.

Communicatie verfijnen

45 Communicatie met de leden moet helder, snel en inhoudelijk sterk zijn. Het COV verbindt zich er toe om in de komende vijf jaar de verschillende communicatiekanalen op geregelde basis kritisch tegen het licht te houden en voortdurend te werken aan een professioneel communicatiebeleid. Vanuit het algemeen secretariaat van het COV zal jaarlijks een verslag voorgelegd worden aan de Algemene Raad met daarin een scan van de genomen initiatieven, zowel in kringen, regio's en provinciale verbonden als op het algemene niveau.

46 Sociale media spelen in onze huidige maatschappij een grote rol. Het COV zal zijn kennis en gebruik van de sociale media vergroten zodat het als een tool kan ingezet worden in de diverse aspecten van zijn werking zonder de langetermijnvisie en bredere context waarin wij werken uit het oog te verliezen.

Dienstverlening optimaliseren

47 Het COV wil in de toekomst blijven inzetten op een snelle, deskundige en goed bereikbare dienstverlening die op het vlak van tools mee evolueert met de digitale maatschappij.

Professionele identiteit bewaken

48 Een moderne vakbond werpt zich op als de bewaker van de professionele identiteit. Het bewaakt mee de kwaliteitsstandaard waaraan de beroepsgroep moet voldoen, benadrukt het belang van levenslang leren en gebruikt zijn syndicale netwerk om innovaties in het onderwijs te stimuleren. Het COV zal de komende vijf jaar nog meer initiatieven ontwikkelen om mensen samen te brengen om over de toekomst van het beroep na te denken.

Gemeenschap vormen van onderwijspersoneel

49 Als hedendaagse vakbond is het COV een gemeenschap van mensen die zich verbonden voelen door hun gedrevenheid voor de kwaliteit van onderwijs en een rechtvaardig onderwijssysteem voor leerlingen én onderwijspersoneel. Het delen, uitwisselen en bespreken van les- en evaluatiepraktijken, ideeën, materialen en ervaringen kan onderwijspersoneel inspireren, ondersteunen en versterken en gemeenschapsvorming stimuleren. Het COV zal onderzoeken hoe ze hier via haar communicatiekanalen, pedagogische werking en vormingen nog beter kan op inzetten.

Solidariteit benadrukken

50 Solidariteit mag geen wereldvreemd en leeg begrip zijn. In tijden waarin het individuele belang en de individuele verantwoordelijkheid sterk benadrukt worden, is het belangrijk om het belang van die solidariteit duidelijk te maken, ook in de vakbond zelf. Solidariteit tussen de leeftijden, tussen de verschillende ambten in onderwijs, tussen mannen en vrouwen, tussen mensen met heel diverse achtergronden. Het COV verwacht dat al wie een engagement opneemt in de onderwijsvakbond die solidariteitsgedachte uitdraagt en toepast in zijn standpunten. Het COV zal mensen hier actief op aanspreken.

51 Het COV is geen eiland. Ook in de toekomst zal het COV zich engageren om samen te werken met andere vakbonden, andere middenveldorganisaties en met de internationale onderwijsvakbonden om over alle grenzen heen samen te werken aan een rechtvaardige wereld.

Statuten

52 Het COV onderzoekt of het met de huidige statuten in staat zal zijn om de krachtlijnen die op het congres van 2018 werden goedgekeurd, te realiseren. Zo niet, bereidt het COV een herziening van de statuten voor tegen 2023.

