

Krachtlijnen



goedgekeurd door het COV-Congres van 23 en 24 november 2018

Deel 1: De leraar terug centraal stellen

De neoliberale logica doorprikken

1. Onderwijs wordt hoe langer hoe meer 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 staat centraal. Voor het COV mag die "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. Het gaat over een visie op de maatschappij en de rol van onderwijs.
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 een openbare dienst. 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. Ook zal het COV blijven ijveren voor voldoende middelen om de opdracht van onderwijs zonder inmenging van de privésector waar te maken. Het COV zal de sluipende commercialisering via al zijn kanalen bestrijden.
3. Onderwijs is geen voorspelbaar proces. Het gaat over veel 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 louter cijfermatige benadering van onderwijs. Leerlingen en leraren mogen nooit afgerekend worden uitsluitend op de resultaten van gestandaardiseerde testen. Het COV doorpikt op dit vlak de hardnekkige mythes en trends.
4. Big data, zoals de resultaten van PISA, hebben hun plaats in het onderwijs. Minstens even belangrijk

zijn de "small data": data op mensenschaal, die aandacht hebben voor de concrete klaspraktijk, de context van de leerlingen en uitgaan van de leraar zelf. Het COV analyseert de resultaten van internationale testen kritisch en plaatst ze in hun juiste context. Het COV maakt zijn standpunten kenbaar in het overleg en onderhandelingswerk, in zijn communicatie en in de gehele COV-werking. Het wijst de overheid terecht, doet zo nodig tegenvoorstellen 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 erin bestaat de leraar en het realiseren van zijn kernopdracht terug centraal te stellen. Leraren moeten binnen gezamenlijk gedragen kaders eigen aan de schoolcontext terug meer professionele autonomie bezitten. Niet om leraars hun zin te laten doen maar omdat zij de kracht van onderwijs uitmaken. Zij zijn het best geplaatst om vanuit hun professionaliteit en zorgvuldig opgebouwde ervaring, het moeilijk te doorgronden proces van menselijke interactie dat onderwijs in essentie is, te voltrekken. Het COV laat zich in zijn handelen steeds 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. Een enge visie op kwaliteitszorg dwingt onderwijspersoneel om zich steeds meer te verantwoorden. Het COV wil dat elke school autonoom een eigen kwaliteitsbeleid kan 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 verantwoorden van alle handelingen en beslissingen.
8. De kwaliteit van het onderwijs start bij de kwaliteit van het onderwijspersoneel en niet bij een doorgedreven verantwoordingsdrang. Het COV vraagt aan de overheid om voldoende kwaliteit te garanderen inzake de toegang tot het beroep, de realisatie van de opleiding en de continue mogelijkheden tot professionele ontwikkeling.

Ruimte voor schoolbeleid

9. Het COV wil dat in elke school schoolleiders daadwerkelijk alle mogelijkheden en 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 elke onderwijsprofessional autonoom de ruimte krijgen om op professionele wijze zijn opdracht vorm te geven en te werken op een manier die past bij zijn eigen kwaliteiten. Echter, om de kwaliteit van ons onderwijs te blijven garanderen in onze veranderende onderwijscontext wordt meer en intenser teamwerk steeds belangrijker. Er is dus nood aan een sterke professionele samenwerkings- en leercultuur 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 blijven pleiten voor een goede balans tussen autonomie en samenwerking.
11. Vrij en krachtig onderwijzen betekent voor het COV ook zelf meer invulling kunnen geven aan je opdracht. De overdaad aan nevenschikte zaken, de vele overbodige en tijdrovende taken in het takenpakket en de toenemende betutteling en directe inmenging van de overheid en de onderwijskoepels, veroordelen het onderwijspersoneel bijna tot een uitvoerende rol. Het onderwijspersoneel moet niet alleen beter ondersteund worden maar ook meer inspraak krijgen in samspraak met het schoolteam, zodat het bewuste keuzes durft maken vanuit een responsief, innovatief en reflectief vermogen en een positief-kritische ingesteldheid. Het COV zal hen hierin ondersteunen en blijven ijveren voor professionele autonomie.



Deel 3: Investeren in krachtige schoolteams

Aandacht voor kwaliteitsvolle lerarenopleiding

12. Het COV blijft aandacht vragen voor een versterkte inhoudelijke en praktijkgerichte opleiding die garandeert dat afgestudeerden bekwaam zijn om te starten in het kleuter- of lager onderwijs. Het COV vraagt garanties van de overheid dat de geplande hervorming van de lerarenopleiding werkelijk leidt tot een inhoudelijke en praktijkgerichte 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 kleuter- of lager onderwijs 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. Leraren moeten echte kansen krijgen om zich via bijkomende opleidingen te verdiepen en expert te worden in een bepaald leergebied. Dat is het idee van leergebiedexpert waar het COV wil voor gaan.

Opleiding van schoolleiders verbeteren

14. Voor het COV is het belangrijk dat een schoolleider voldoende ervaring heeft in het basisonderwijs. Omdat de opdracht van de schoolleider sterk verschilt van de opdracht van de leraar, vraagt het COV voor schoolleiders een professionaliseringstraject 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, waarbij men vertrekt vanuit tekorten, af. Het COV blijft beklemtonen dat professionele ontwikkeling gaat over het creëren en benutten van leer- en ontwikkelingskansen in brede zin 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 blijft nagaan dat de voorziene middelen toereikend zijn, en dat de begeleiding de starters effectief in staat stelt te groeien in hun job. Het COV zal blijven nagaan of deze middelen daadwerkelijk worden gebruikt waarvoor ze bedoeld zijn.

17. Het opleidingsbudget dat de Vlaamse Gemeenschap aan de scholen toekent is onvoldoende. Het COV vraagt daarom aan de overheid om het professionaliseringsbudget drastisch te verhogen. Bovendien is er organisatorisch onvoldoende ruimte voor individuele personeelsleden om naar bijscholingen te gaan. Het COV wil bijkomende vervangingsmogelijkheden zodat leerlingen en collega's geen enkele hinder ondervinden van de afwezigheid van de leerkracht voor professionalisering.
18. Nascholing en begeleiding zijn belangrijk maar volstaan niet. Krachtige schoolteams zijn teams waarin collega's hun professionaliteit kunnen blijven ontwikkelen door zowel met als van elkaar te leren. Dat kan alleen wanneer er in de dagelijkse praktijk voldoende ruimte is voor echt samen werken en samen leren. Het COV pleit dat teamleden in hun huidige schoolopdracht structureel tijd krijgen om zinvol te overleggen, om samen dingen uit te proberen en om 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 overleg in functie van leerlinggebonden overleg en samenwerking als krachtige vorm van professionele ontwikkeling. De school krijgt hiervoor bijkomende lesomkadering.

Werkbaar werk

19. De ziektecijfers van het personeel in het basisonderwijs stijgen jaar na jaar. Psychosociale aandoeeningen eisen veruit het hoogste aantal ziekte dagen op. Het is duidelijk 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 werkdrukverlagende maatregelen met concrete doelstellingen en tijdsafspraken.
20. Het COV vraagt meer handen in alle klassen. Naast meer leraren is er ook nood aan meer middelen voor ICT-ondersteuning, kinderverzorgers en andere paramedici die in en buiten de klas worden ingezet. Hiervoor vraagt het COV om voldoende middelen te voorzien.
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 cru-





ciale 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 eist een fundamentele verbetering van de werksituatie van kinderverzorgers. Het optrekken van het urenpakket kinderverzorging is de enige afdoende oplossing om hun weinig benijdenswaardige situatie structureel te verbeteren. Het is voor het COV onaanvaardbaar dat kinderverzorgers verplicht zijn ofwel deeltijds te werken ofwel opdrachten te combineren in een groot aantal scholen.
23. Leermeesters bewegingsopvoeding hebben ook recht op werkbaar werk. Ze werken vaak in ongeschikte infrastructuur. Uit organisatorische overwegingen worden vaak leerlingengroepen samen gezet waardoor ze met grote en divers samengestelde groepen moeten werken. Het COV vraagt de overheid om erop toe te zien dat de accommodatie waarin leermeesters

bewegingsopvoeding moeten werken kwaliteitsvol is. Daarnaast moet er in de inspraakorganen ook ingezet worden op meer werkbaar werk voor de leermeesters bewegingsopvoeding. Het COV zal de vakbondsafgevaardigden hierop attent maken en hen hierin ondersteunen. De overheid dient hierin te investeren.

24. In het basisonderwijs zijn steeds meer personeelscategorieën aan het werk met een mobiele opdracht zoals inspecteurs, pedagogisch begeleiders, ondersteuners, ICT-medewerkers, preventie-adviseurs, vervangingsleerkrachten ... Ze hebben geen eigen werkplek, zijn veel onderweg, worden flexibel ingezet, moeten lokaal werken met het materiaal dat voor handen is, moeten meerdere werkplekken combineren, ... 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.

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. Een stabiele job verhoogt bovendien de betrokkenheid, zorgt voor een bereidheid zich in te zetten voor langetermijnontwikkelingen en leidt tot innovatief gedrag. Het versterkt de opbouw van vaste professionele teams waarin collega's in vertrouwen expertise delen en versterken. Het COV verzet zich tegen de neoliberale gedachtegang die stelt dat flexibiliteit de 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. Als de samenleving goed opgeleid en geëngageerd onderwijspersoneel wil aantrekken en houden, moet ze aantrekkelijke arbeidsvoorwaarden aanbieden. De vaste benoeming is daar een cruciaal en essentieel onderdeel van. De vaste benoeming zorgt voor de noodzakelijke stabiliteit in de schoolteams. Om die redenen blijft het COV de vaste benoeming verdedigen. COV is wel bereid in de nabije toekomst de dialoog aan te gaan over de knelpunten in de huidige evaluatieprocedure met het oog op meer nadruk op coaching, vermindering van planlast, mét behoud van de rechtszekerheid voor de personeelsleden.
27. Duurzame werk- en inkomenszekerheid voor tijdelijke personeelsleden en starters is een prioriteit voor het COV. Het COV erkent dat starters een bijzondere bescherming nodig hebben aangaande hun inkomenszekerheid. Het COV evalueert of de afgesproken maatregelen zoals het lerarenplatform, ... het gewenste effect hebben, en zal zo nodig aanpassingen en/of aanvullingen voorstellen.

Deel 4: School en maatschappij

Gelijke onderwijskansen bevorderen

28. Elk kind is in staat om te leren in de meest brede betekenis van het woord. Elk kind moet zich kunnen in vrijheid ontwikkelen gelijk in waardigheid en rechten. Daarom is voor het COV, de school een vrije ruimte waarbinnen kinderen, los van hun afkomst en mogelijkheden, hun plaats in de maatschappij kunnen vinden.
29. Recht op kwaliteitsvol onderwijs is de basis van de mensenrechten. Als COV staan we daarom achter SDG 4 (Duurzame Ontwikkelingsdoelstelling 4 van de Verenigde Naties) 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.

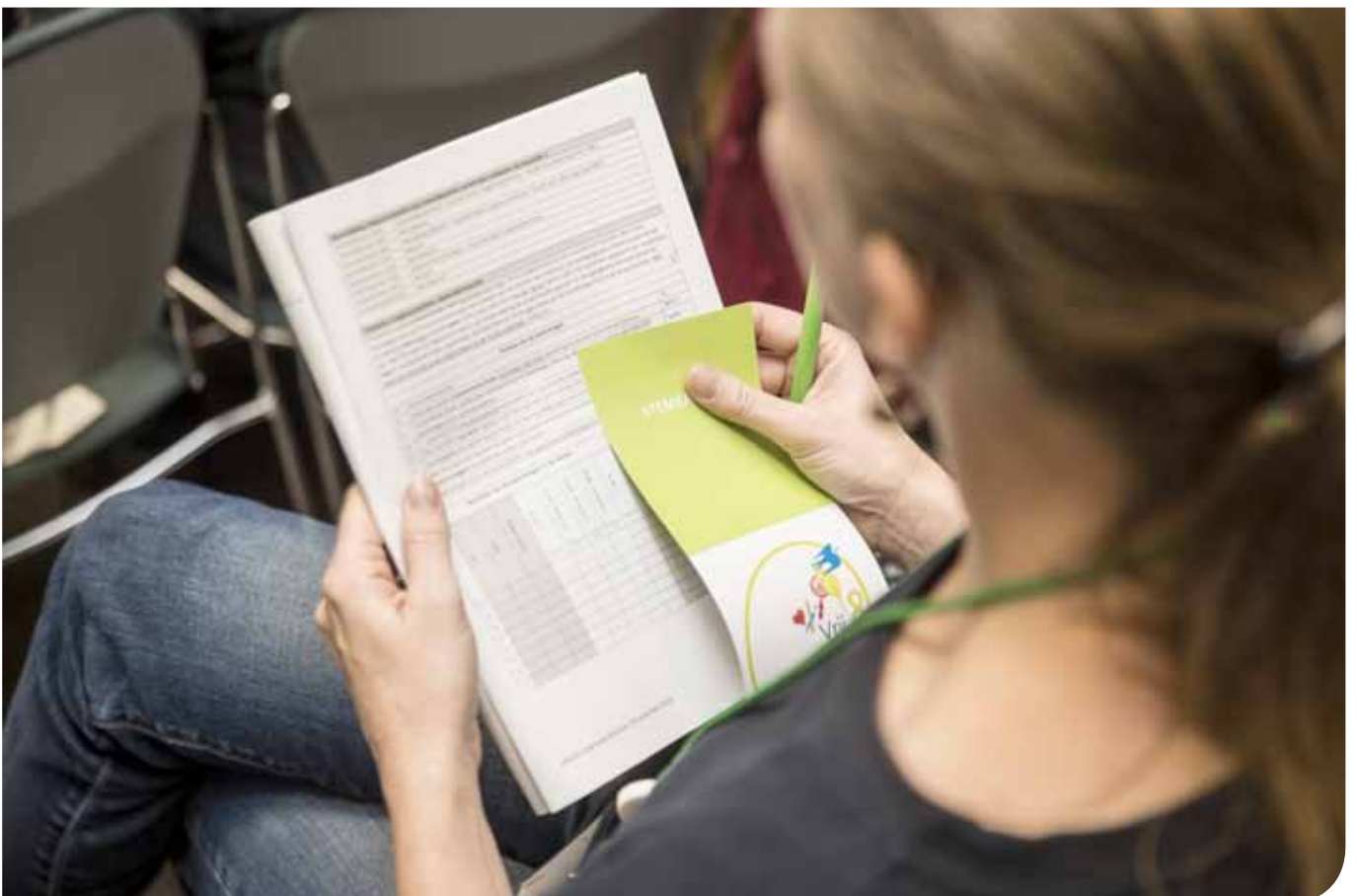
Aandacht voor diversiteit

30. Diversiteit in onze samenleving, dus ook in onderwijs, is een realiteit. We kijken naar scholen vanuit een allesomvattende visie op diversiteit. Als COV erkennen en respecteren we kinderen en volwassenen op school in hun volheid, hun complexiteit en hun diversiteit. Er is blijvend nood aan ondersteuning van professionals die de nodige expertise bezitten.

31. Het COV erkent en respecteert de diversiteit van al haar leden.
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. Een stappenplan dat het denken in stereotypen demotiveert, wordt uitgewerkt en opgenomen bij de uitwerking van de vormingsmomenten.

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, ... georganiseerd door externe actoren. Tegelijk krijgen scholen te maken met bepaalde verwachtingen vanuit de maatschappij. Bij het uitwerken van maatregelen vanuit domeinoverschrijdend beleid zal het COV bewaken dat ieder domein zijn verantwoordelijkheid, opdracht en identiteit behoudt als basis voor een goede samenwerking.



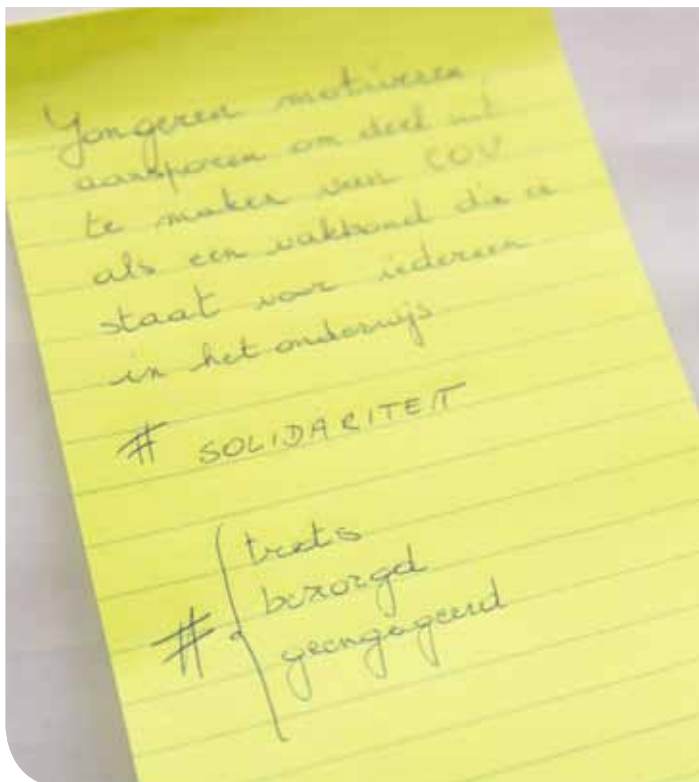
Deel 5: Een moderne vakbond

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. Dit is nodig om een representatieve groep te kunnen vertegenwoordigen. Het COV zal ook onderzoeken waarom leden afhaken of collega's niet meer toetreden, en zijn ledenwerving en -werking daarop afstemmen.
35. Jongeren zijn onze toekomst. Ook voor het COV. Vandaag vinden ze te weinig aansluiting bij onze structuren en werking. Om hen hierbij te betrekken vanaf werkjaar 2019-2020 moeten we terug investeren in de werking met jongeren. Dit zal tijd, middelen en een aangepast beleid vragen. Er is nood aan een actieve ondersteuning vanuit besturen en het professioneel kader. Dit moet resulteren in voorstellen om meer jongeren geïnteresseerd te krijgen én te houden voor de COV-werking en vakbondswerk in het algemeen.

Syndicaal engagement versterken

36. Elke vakbond heeft nood aan actieve en geëngageerde leden. Het COV streeft naar een duurzame en geëngageerde ledenwerking. 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. Samen



met zijn kringen, regio's en provinciale verbonden wil het COV op regelmatige basis zijn leden bevragen via de organisatie van hoorzittingen, inspiratiedagen, ... en zijn beleid daarop afstellen.

37. Vandaag willen mensen wel een engagement opnemen maar schrikken ze terug voor een te bindende en continue betrokkenheid. Het COV zal actief op zoek blijven gaan naar leden die zich op een of andere manier in de COV-werking willen engageren. Daartoe zal het een gericht beleid voeren, afspraken maken en nieuwe initiatieven ontwikkelen. Vrijwilligers weten graag duidelijk wat van hen verwacht wordt. Er moeten klare afspraken bestaan tussen de besturen en de betrokken vrijwilligers. Het COV waardeert en respecteert zijn vrijwilligers omwille van hun betekenisvolle bijdragen en engagement. Het COV ondersteunt de vrijwilligers onder meer door vorming. Het COV zorgt dat de engagementen en verwachtingen voor bestuursleden realistisch en combineerbaar zijn met de job en het privéleven.
38. De vakbondsafgevaardigden en de personeelsvertegenwoordigers zijn in de huidige COV-structuur belangrijke sleutelfiguren. Er wordt veel van hen verwacht zoals de vertegenwoordiging van de collega's in de organisatie maar ook het verdedigen van COV-standpunten bij de collega's. Het COV wil deze militanten ruggensteun geven. Het COV blijft ijveren om zijn VA daadwerkelijk enkele uren per week opdrachtvrij te maken, door hiervoor extra uren in het lestijdenpakket te voorzien. Het COV blijft prioritair inzetten op het verdedigen van het militantenstatuut, het aanbieden van aantrekkelijke en kwalitatief hoogstaande syndicale vormingen en een actieve militantenwerking.

39. Sociaal media-groepen, één-thema-actiegroepen, burgerbewegingen. Deze groepen hebben vooral oog voor de eigen omstandigheden, een beperkt aantal groepen in de maatschappij of belangen op korte termijn. 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. Deze groepen doen zich vaak voor als waardige plaatsvervaarders voor vakbonden of worden door sommige politieke partijen als vervangend middenveld gepromoot. Het COV onderzoekt in de komende periode hoe het met die tendens kan omgaan. Echte solidariteit en vertegenwoordiging gaat verder dan een druk op de 'vind-ik-leuk' knop.

Eigen structuren verbeteren

40. Toekomst bouw je op solide fundamenten met respect voor het verleden. Het is de plicht van een ei-

gentijdse vakbond om zijn structuren regelmatig kritisch te bekijken. De COV-besturen zullen vanaf nu de huidige structuur evalueren om een flexibele werking uit te bouwen zodat alle doelgroepen optimaal geïntegreerd worden in de werking. Hierdoor krijgt de basis meer slagkracht om de richting van het COV te bepalen. Het COV zorgt voor een goed evenwicht tussen vrijwilligers en professionelen om de band met de basis levend te houden.

Daarvoor worden de nodige middelen en structuren voorzien. Het COV wil bestuursleden beter betrekken bij de besluitvorming en standpuntbepaling. Sectorcomités en commissies dienen hiervoor op regelmatige basis samen te komen. Het COV blijft daarbij vertrekken vanuit een lidnabije werking.

41. De besturen van een moderne vakbond zijn representatief voor het ledenbestand. De komende vijf jaar zullen deze besturen nagaan hoe zij hun representativiteit kunnen verbeteren. Jaarlijks zullen deze aanpassingen geëvalueerd en besproken worden op de COV-Raad. De besturen op alle niveaus vertrekken vanuit goede praktijkvoorbeelden en niet vanuit het deficit-denken.
42. 87% van onze leden zijn vrouwen. Ze stromen onvoldoende door naar bestuursfuncties. Toch streven we naar een herkenbare vertegenwoordiging in onze bestuurswerking.

Communicatie verfijnen

43. 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.
44. Het COV zal zijn kennis en gebruik van de sociale media regelmatig, efficiënt updaten zodat het als een tool kan ingezet worden in de diverse aspecten van zijn werking. Hierbij houden we de langetermijnvisie en bredere context in de focus. Maar leden die met de huidige media niet vertrouwd zijn, mogen niet uit de boot vallen en moeten de mogelijkheid hebben om toegang te behouden tot de COV-kanalen.

Dienstverlening optimaliseren

45. 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. Het COV zal blijven investeren in persoonsontmoetende en lidnabije dienstverlening.

Professionele identiteit bewaken

46. Een vakbond werpt zich op als de verdediger en inspirator van de professionele identiteit. Het COV verdedigt mee de kwaliteitsstandaard waaraan de beroepsgroep moet voldoen, benadrukt het belang van levenslang leren en gebruikt zijn syndicaal en pedagogisch netwerk om innovaties in het onderwijs te stimuleren. Het COV zet zich de komende vijf jaar nog meer in om initiatieven te ontwikkelen om over de toekomst van het beroep na te denken. Het zal in deze opdracht ook actief zijn leden betrekken.

Gemeenschap vormen van onderwijspersoneel

47. 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 zeker voor (onderwijs)personeel. Het delen van ervaringen kan (onderwijs)personeel inspireren, ondersteunen en versterken en samenhang stimuleren. Het COV zal hieraan op positieve wijze meewerken via haar communicatiekanalen, pedagogische werking en vormingen om zo de kwaliteit van onderwijs te verhogen.

Solidariteit benadrukken

48. Solidariteit is de rode draad doorheen onze vakbondswerking. Het COV engageert zich om deze solidariteitsgedachte zoals tussen groepen van leeftijden, tussen groepen van ambten in onderwijs, tussen mannen en vrouwen, tussen mensen met heel diverse achtergronden uit te dragen. Het COV stelt dat al wie een engagement opneemt in de onderwijsvakbond die solidariteitsgedachte uitdraagt en toepast in zijn standpunten. Het COV zet hier actief op in.
49. Het COV wil zich blijvend 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

50. Het COV onderzoekt samen met kringen, regio's en provincies of het met de huidige statuten in staat zal zijn om de krachtlijnen die op het congres 2018 worden goedgekeurd, te realiseren met respect voor de vandaag nog levende fundamentele visie van het COV. Een op te richten commissie formuleert daartoe de nodige voorstellen ter ondersteuning van de werkzaamheden.

