

teachers 4
teachers 4

Jaarverslag 2019



To meet, to connect, to learn: education is future

Missie: "Meer dan ooit hebben we elkaar wereldwijd nodig om te groeien naar harmonie. Onbaatzuchtig willen we onze passie volgen om over grenzen heen onderwijs van mondiale betekenis duurzaam te ontwikkelen."

Bestuur

Jan van Aert (voorzitter)
Gert Jan Veeter (penningmeester)
Lysanne Kapiteijn (secretaris)
Ria Peters
Michiel Leijser
Ruud Musman

Secretariaat

Teachers4Teachers
Nicolaas Blokkerlaan 15
1853AX Heiloo
secretariaat@teachers4teachers.nl

Website

www.teachers4teachers.nl

Volg ons op:



Inleiding

Voor u ligt het jaarverslag van 2019. Zoals vaker waren er genoeg uitdagingen dit jaar. In het voorjaar bleek een plotselinge korte vakantie ingelast, waardoor schoolbezoeken voor Nederlandse directeuren uitvielen en in het najaar verbood de nationale overheid in verband met de eindtoetsen (Kenya Certificate of Primary Education - KCPE- en Secondary Education- KCSE)) iedereen de scholen gedurende de week te verlaten en ook geen buitenstaanders op de scholen toe te laten. Alles om een zo hoog mogelijke score te behalen bij de KCPE- en KCSE-eindtoets. Gelukkig heeft onze directeur in Kenya, Francis Nzai, de lokale directeur van de Teachers Service Commission (TSC) na vele bezoeken van het belang van schoolbezoeken door T4T weten te overtuigen. Intussen neemt het aantal leerlingen in Kwale toe. Steeds meer kinderen doen ook KCPE-examen en de afgelopen vijf jaar steeg de gemiddelde score van 224 naar 244. In deze county met veertien zones binnen vijf sub-counties werken 419 openbare basisscholen en 92 openbare middelbare scholen ondanks een groot lerarentekort hard aan de ontwikkeling van de leerlingen en aan de ontwikkeling van de scholen zelf. Zowel op nationaal als op lokaal niveau is het besef van het belang van Early Child Development (ECD) , dat de verantwoordelijkheid is van lokale overheid, gegroeid. In 2018 waren nog minstens 600 kleuterleraren niet opgeleid, maar in oktober 2019 gaf de gouverneur, Salim Mvurya, 742 afgestudeerde ECD-leraren een vaste aanstelling. Sinds 2008 sponsort Teachers4teachers 25 ECD-leraren voor 50% van hun opleidingskosten op jaarbasis. Ook het speciaal onderwijs vraagt steeds meer aandacht. De special needs leraren erkennen dat zij een gebrek aan kennis van beperkingen hebben. De prestaties van de middelbare scholen in Kwale blijven achter, hoewel de KCSE-scores sinds 2018 stijgen. Vanaf 2019 investeert de nationale overheid in alle kinderen die verplicht naar het voortgezet onderwijs moeten, dat leidt tot nieuwe uitdagingen. In 2019 waren de twee belangrijke elementen in onderwijsontwikkeling in Kenia opnieuw:

1. De Teacher Performance Appraisal and Development tool (TPAD), een beoordelings- en ontwikkelinstrument, dat vraagt om een formatieve benadering;
2. Het competentiegerichte curriculum (Competence Based Curriculum-CBC), waarvan de implementatie de nodige uitdagingen biedt.

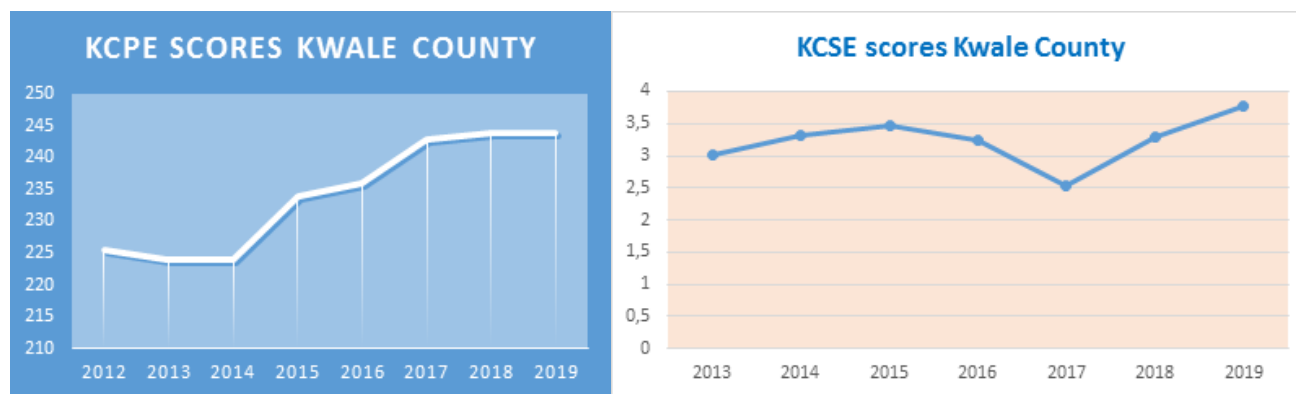
Analyses van de Director of Education in Kwale en interviews met regionale inspecteurs (de Curriculum Support Officers – CSO's), de nationale onderwijswerkgever (Teachers Service Commission-TSC) en schoolleiders geven aan, dat de volgende factoren van invloed zijn op de prestaties:

- Tekort aan leraren;
- Gebrek aan meubels en materialen;
- Onvoldoende onderwijskundig leiderschap bij directeuren om het nieuwe curriculum te implementeren;
- De kwaliteit van trainers CBC;
- Tekort aan personeel zoals kwaliteitsbewakers (Quality Assurance Officers- QASO's, inspecteurs en ondersteunend personeel);
- Er is onvoldoende capaciteit bij de CSO's;
- De provincie heeft geen lerarenopleiding. Inmiddels wordt een voorstel daartoe in Msambweni verwacht.

Teachers4Teachers, die sinds 2003 in Kwale actief is, heeft een voortrekkersrol op zich genomen bij de verbetering van de kwaliteit van het onderwijs in Kwale County. Een toenemend aantal programma's werd samen met Keniaanse professionals bedacht. Ook werden workshops op het niveau van Support

teachers 4
teachers

Officers georganiseerd. In 2019 hebben we ons gericht op de effectieve formatieve aanpak van instrument Teachers Performance Appraisal and Development (TPAD), het CBC, professionele communicatie en actieve leervaardigheden. In het kader van eigenaarschap heeft T4T in Kenia dit jaar een lokaal fondsenwervingsteam gevormd.



Scores eindtoetsen primair onderwijs

Scores eindtoetsen voortgezet onderwijs

Door de plotselinge vakantie in februari waren de scholen dicht toen T4T in Kenia was. Hierdoor hebben we besloten om het aantal workshops te verdubbelen, wat door de 100% opkomst van leraren financieel de nodige consequenties heeft gehad. Dankzij onze sponsors en aansprekende acties van onze deelnemers hebben we het gat grotendeels kunnen dichten.

De waardering voor het effect van onze reizen op het werk van de deelnemers in Nederland stemt ons gelukkig (9,6 bij leraren en 8,8 bij directeuren). Ons motto 'To meet, to connect, to learn' blijkt opnieuw wederzijds.

We realiseren ons dat het huidige lerarentekort in Nederland mogelijk invloed zou kunnen hebben op het aantal deelnemers in de nabije toekomst, maar voor 2020 lijkt de belangstelling voor ons werk nog onverminderd groot. Daar zijn wij bijzonder trots op.

Op de volgende pagina's geven we een overzicht van de resultaten van de afzonderlijke projecten.

Jan van Aert – voorzitter

1. Primair onderwijs

Leraren - februari



Door 7 Nederlandse teams werden 14 workshops gehouden op maandag/dinsdag en donderdag/vrijdag. Vanwege de midterm (schoolvakantie) werd de klasobservatie al op de eerste vrijdag gedaan. Zoals in de inleiding beschreven, waren er deze week geen kinderen op school. Onze doelstellingen waren dat de Nederlandse leraren binnen het Competence Based Curriculum met hun Keniaanse collega's een aantal echte Keniaanse uitdagingen konden benoemen en daarnaast hun eigen coachingsvaardigheden konden oefenen. Ondanks alle voorbereidende informatie moest de echte inventarisatie tijdens de workshops worden gedaan. Door theorieën te gebruiken zoals de cirkel van invloed (Covey), meervoudige intelligentie (Gardner), de leerpiramide (Bale) en samen na te denken over differentiatie in grote groepen, werd de transfer naar de praktijk gemaakt. Ook bleek de coachende benadering om het Lesson Observation Form (TPAD) op een effectieve en formatieve manier te behandelen erg nuttig.

De kwaliteit van de workshops was hoog met voldoende "meet en connect"- activiteiten, en veel verwachtingen gericht op het gebruik van gevarieerde lesmethoden en actief leren. Er was ook gelijkwaardigheid bij het uitwisselen van ideeën. De Nederlandse leraren verbeterden hun eigen vaardigheden door de workshops twee keer te geven. Ongeveer 700 Keniaanse leraren woonden de workshops bij. Dit aantal overtrof regelmatig onze verwachtingen. Doordat zij geen scholen mochten bezoeken, konden de Nederlanders geen indruk krijgen van de directe effecten van de workshops in de praktijk.

Directeuren – september

In september waren de workshops bedoeld voor schoolleiders. Zoals beschreven in de inleiding vonden de workshops plaats op zaterdag en zondag. Gelukkig had dit geen invloed op hun aanwezigheid of motivatie. Het aantal deelnemers was zelfs verrassend hoog. Acht workshops werden georganiseerd

in de zones Lunga Lunga, Kikoneni, Mwereni en Ndavaya. De Nederlandse schoolleiders waren erg enthousiast over de deelname en soms ook in het bijzonder over het kennisniveau van Keniaanse schoolleiders of hun adjuncten. Het belang van “meet en connect” en het stellen van vragen voordat ze op de eerste dag van de workshop naar ‘leren’ konden overschakelen, zat goed in het achterhoofd van de Nederlanders. Een SWOT-analyse en de cirkel van invloed en betrokkenheid werden vaak gebruikt om de educatieve behoeften en onderwerpen van de deelnemers te achterhalen. Gekozen onderwerpen waren:

- De betekenis en inhoud van competenties
- LOF en de ‘kruk van zelfvertrouwen’
- Leiderschap en verandering
- Verschillende doelstelling, andere aanpak
- Leerpiramide van Bale

Drie Keniaanse facilitators (Peter Chibaruwa, Esther Mwaniki en Nicodemus Tsimba) kregen hun eerste training in het geven van workshops door Judith Sliedregt, Frauke Donners en Kees Hamers. De Nederlandse trainers volgden hun ontwikkeling aan de hand van 11 criteria.

2. Workshops kleuterleerkrachten

Februari

Er waren 6 workshops voor Early Child Development op zaterdag en maandag in drie zones. Ze waren erg succesvol. Na de workshops volgden 3 dagen klassenbezoeken en coaching op de werkvloer. Bij de schoolbezoeken konden de Nederlanders verschillende leerkrachten uit de regio van de bezochte scholen betrekken. Het lijkt moeilijk voor ECDE-leraren om actief leren in de lessen toe te passen, o.a. vanwege de uitgebreide lesplannen waaraan ze zich moeten houden. Tijdens de workshops werd er veel lesmateriaal gemaakt, wat wederom zeer succesvol was!

September

Omdat ECDE een zaak van de lokale overheid is en de midterm-vakantie niet voor deze doelgroep gold, kon de ECD-workshop plaatsvinden zoals gepland en ook de schoolbezoeken konden worden georganiseerd. De workshop was in de social hall van Kinondo en schoolbezoeken waren in de wijk Kinondo. De inspecteur van de wijk was Veronica Kanyira. Ze is sinds negen maanden inspecteur. Dit zijn de conclusies van de Nederlandse workshopleiders:

- In de klaslokalen is veel ‘chorus learning’, een manier van leren door klassikaal zinnen te herhalen of woorden in te vullen.
- Er zijn veel ‘talking walls’. Dit zijn afbeeldingen of teksten aan de wanden om leerlingen te ondersteunen. Leraren zijn creatief in het ontwerpen van “hoeken” en “talking walls”.
- Het is een uitdaging om in de klas te differentiëren en het onderwijs is tweetalig.
- Het is belangrijk dat de Nederlandse workshopleiders in de toekomst ervaren kleuterleerkrachten zijn. Er zijn liggen kansen op het gebied van verdieping en differentiatie, zonder de omstandigheden uit het oog te verliezen.

3. Workshops kinderen met speciale behoeften

Februari

In antwoord op de vragen van Special Needs (speciaal basisonderwijs) hadden we met de Curriculum Support Officers (inspecteurs) afgesproken ons te concentreren op het thema "gedrag". Tijdens het gesprek tussen de vier CSO's met de Nederlanders kwam het verzoek naar voren om een overzicht te maken van de gedragskenmerken van SNE-kinderen. Een dergelijke lijst is gemaakt tijdens vier workshops. Na het verzamelen van deze gedragskenmerken, vonden discussies plaats over de vraag: "Waar komt dit gedrag vandaan?" Dit waren waardevolle gesprekken. Er werd ook geconcludeerd dat het belangrijk is om bepaald gedrag grondig te analyseren, zodat je een gerichte aanpak kunt bieden.

September



Nadat we in februari een inventarislijst van gedragsaspecten en handicaps hadden opgesteld, zijn we hier in september mee blijven werken. Tijdens deze reis wilden we "het bewustzijn over handicaps en mogelijkheden vergroten". Leerkrachten werden zich ervan bewust dat elk kind recht heeft op zijn eigen ontwikkeling. Door te denken in mogelijkheden en niet in onmogelijkheden, kun je meer bereiken met een kind met een beperking. We hebben de leraren en directeuren geïnformeerd over de HGPD (Handelingsgerichte Procesdiagnostiek)-'light' methode en handige formulieren geïntroduceerd. Deze aanpak sloot goed aan bij de behoeften van de deelnemers. Het heeft hen meer inzicht gegeven in het feit dat de kinderen meer zijn dan alleen hun beperking. We zouden AOPD (Action-Oriented Process Diagnostics) als Engelse versie kunnen introduceren.

We hebben de onmogelijkheden/mogelijkheden van een specifieke leerling met behulp van de formulieren in kaart gebracht. Op basis hiervan hebben we ideeën geïnventariseerd en een aantal daarvan is concreet gemaakt.

Opvallende zaken:

1. Verschillende scholen hechten nog steeds veel waarde aan lezen en rekenen.
2. De leerlijn is gericht op het aanbod voor de hele groep met onvoldoende aandacht voor de individuele leer- en ondersteuningsbehoeften van de kinderen. Een aantal studenten hebben we hierover ondervraagd.

3. Theoretische kennis over verschillende aandoeeningen lijkt schaars.
4. Alle leraren werken met veel passie en veel liefde/groot hart voor leerlingen met speciale behoeften.

Ten slotte hadden de vier Nederlandse deelnemers veel plezier en voldoening bij het werken met de leerkrachten voor deze doelgroep. Deze scholen zijn ook interessant om te bezoeken voor deelnemers, die niet met deze leerkrachten gaan werken.

De transportkosten voor SNE-deelnemers zijn hoger omdat de deelnemers van ver komen.

Tien leerkrachten van Kidscare woonden de workshops bij.

4. Voortgezet Onderwijs

Docenten – februari

Vergeleken met de projecten vanuit het primair onderwijs, is het een uitdaging om tot een ruim aantal Nederlandse deelnemers vanuit het voortgezet onderwijs te komen. De belangstelling vanuit Kenia neemt echter sinds de verkenning van het project VO in 2012, ieder jaar toe.

In februari 2019 zijn twee workshops georganiseerd voor Keniaanse docenten, in de zones Kinango en Msambweni. De deelnemers bleken ervaren docenten, met name in Msambweni kon de workshop een verdiepingsslag maken op theoretisch gebied. De Nederlandse docenten zijn met name in deze regio ingegaan op enkele theorieën, o.a. over de vraag waaraan een goede les moet voldoen. Daarmee hebben zij zelf een gezamenlijke visie op een goede les ontwikkeld. Ook de theorieën over de zone van naaste ontwikkeling (Vygotsky), Self Determination Theory (SDT -Decy en Ryan) en de vijf rollen van de leraar (Slooter) kwamen aan bod. In totaal hebben deze week 29 Keniaanse docenten deelgenomen aan de workshop.

In verband met onvoorziene zaken (een 'midterm') hebben de staffmeeting en lesobservatie, dus het coaching/feedback moment, niet plaatsgevonden.

Ook heeft tijdens deze reis een bijeenkomst plaatsgevonden met Keniaanse teamleiders, de zogeheten Heads of Department in charge of academics (hierna te noemen: HOD's.) De HOD's hebben een belangrijke rol in de scholen. Zij zijn verantwoordelijk voor de kwaliteit van het onderwijs, ontwikkeling en innovatie en de coaching van de docenten uit het schoolteam. Hoewel de KCSE-scores verbetering laten zien, zijn de prestaties van de scholen voor voortgezet onderwijs in Kwale relatief laag vergeleken met het primair onderwijs. Sinds 2017 organiseren wij ook voor deze doelgroep workshops en coaching- en feedbackmomenten. In september 2018 hebben de betrokken HOD's aangegeven klaar te zijn voor een stap verder dan wat we tot dan toe hebben gedaan met elkaar. De wens voor een structureel, doorlopend programma werd uitgesproken. De bijeenkomst in februari 2019 had dan ook als doel om te komen tot een leervraag, waarna wij het project verder konden uitwerken en voorbereiden in de aanloop naar de najaarsreis van dit jaar. Onderwerp van gesprek was dan ook het vormgeven van een toekomstige leerroute in samenwerking met T4T. Samengevat is het volgende naar voren gekomen: De HOD's vragen van T4T een interactief programma met kennis van ontwikkelingen in het onderwijs, ruimte voor dialoog met elkaar en het bespreekbaar maken van uitdagingen. Van Keniaanse collega's zien zij graag bereidheid om te leren, volledige aanwezigheid en een coöperatieve opstelling.

De leerbehoefte ligt met name in de onderwerpen: innovatieve technologie gecombineerd met goed onderwijs, leiderschapsvaardigheden, monitoring en evaluatie, resource- / persoonlijk management, communicatieve vaardigheden, mentorschap, zelfbewustzijn, omgaan met onrust op scholen.

De HOD's geven aan de afgelopen jaren het volgende te hebben geleerd van het programma: lesobservatie, model van de kruik van zelfvertrouwen, werken met het ontwikkel/beoordelingsmodel TPAD, actief lesgeven en leren, energizers integreren in lesgeven en leren.

De droom voor de toekomst die werd uitgesproken was: train meer leiders die ook trainers kunnen zijn, betrek alle scholen bij de workshops, actievere studenten in de groep.

Het is belangrijk voor T4T om te zien of we een cursus kunnen regelen. Dit is veelbelovend als we middelbare scholen in Nederland en hun teamleiders kunnen betrekken. Bovendien is het betrekken van meer HOD's uit de hele provincie een must. Deze HOD's zijn heel leergierig en gemotiveerd!

Teamleiders – september

In september is er een workshop georganiseerd door drie Nederlandse teamleiders. De meeste deelnemers van deze workshop waren nog onbekend met T4T: van de 31 deelnemers hebben 3 eerder deelgenomen.

We hebben voor het eerst een stap gezet in het aanbieden van een langduriger programma, waarbij we ieder bezoek een ander thema centraal stellen. Deze reis was dit: communicatieve vaardigheden.

Doelstellingen van de workshop:

- Kennis vergroten van theorieën/modellen op het gebied van leiderschap en communicatie;
- Oefenen met het inzetten van theorieën, aan de slag gaan met de theorie, vertaling naar werksituaties;
- Bewustwording van verschillende typen van leiderschap in het algemeen;
- Bewustwording van eigen leiderschapsstijl (a.h.v. vragenlijst Roos of Leary).

De HOD's hebben aangegeven enthousiast te zijn over de theoretische verdiepingsslag die gemaakt is tijdens deze workshop. Het werken met modellen en artikelen die zijn gedeeld werd erg gewaardeerd. Naar eigen zeggen voorziet dit in hun leerbehoefte en zouden ze deze aanpak graag voort willen zetten in 2020.

5. Schoolleiderscursus: trainerscursus en afstuderen.

Februari

In februari deden 15 studenten, schoolleiders van Keniaanse basisscholen, eindexamen voor de schoolleiderscursus. Deze cursus duurt twee jaar en is als volgt opgebouwd:

De cursus bestaat uit vier modules, te weten: onderwijskundig leiderschap, persoonlijk leiderschap, coachend leiderschap en coachend leiding geven aan een team. Twee keer per jaar komt de voltallige groep bij elkaar. Op de zaterdag en zondag worden dan trainingen en theorie gegeven op een interactieve manier. Vervolgens krijgen de cursisten een opdracht voor de komende week, om op de scholen uit te voeren. Daarbij worden ze gecoacht door eigen coaches (opgeleide Kenianen) en af en toe bezocht door een trainer. Er is dus sprake van "coaching-on-the-job". Na twee jaar volgt een theoretisch en

praktisch eindexamen. Bij aanvang van de vierde opleiding namen zestien Keniaanse schoolleiders deel aan de cursus. Eén cursist viel gedurende de opleiding af wegens te weinig deelname aan de theorie en trainingssessies. Dertien cursisten slaagden in één keer, een had een herexamen en een cursist is gezakt. Ook de Keniaanse trainers studeerden af.

De schoolleiderscursus is het eerste project dat bijna volledig wordt uitgevoerd door de Kenianen zelf. Slechts twee Nederlandse trainers begeleiden de nieuwe Keniaanse trainers en monitoren de koers. Daarnaast coachen Keniaanse opgeleide coaches de cursisten tijdens de lessen en bij het uitvoeren van hun veldopdrachten.

We hebben voor de vijfde cursus weer achttien kandidaten geselecteerd. De selectie vond plaats aan de hand van een door hen gepresenteerde visie op leiderschap. Naast de directeur van T4T, de heer Francis Nzai en twee Nederlandse trainers, zat ook een Curriculum Support Officer (CSO) in de selectiecommissie. Daarmee werd een volgende stap gezet naar het verkrijgen van eigenaarschap van deze cursus door de Kenianen.

Evaluatie van de schoolleiders cursus

We hebben met de cursisten, de coaches en de Keniaanse en Nederlandse trainers de afgelopen cursus geëvalueerd. Hieronder volgt een opsomming van sterke punten en verbeterpunten.

Wat ging goed:

- We zijn erg blij met de goede samenwerking tussen de Nederlandse trainers en de Keniaanse trainers en coaches.
- We zijn erg tevreden met de resultaten, 13 afgestudeerd, 1 gezakt en 1 herkansing.
- De Keniaanse coaches zijn geslaagd in hun opdracht.
- Transport en organisatie verliepen vlot.

Van onze Keniaanse studenten kregen we de volgende feedback.

Wat maakte de vorige cursus succesvol?

- De leiding van het proces
- De vriendelijke feedback
- De roos van Leary
- Veel praktische opdrachten, gerelateerd aan de praktijk op de scholen
- Het verband tussen de theorie en de praktijk
- Coaching
- De goede voorbereiding van de Nederlandse trainers
- De cursus maakte heel duidelijk wat de verantwoordelijkheden van de schoolleider zijn
- De balans in tijd, oefening, feedback

- De nieuwe app-groep
- De goede vaardigheden in het blok 'Leiden van een team'
- Leren door te doen
- De schoolbezoeken
- De coaching gedurende de tijd dat de Nederlandse collega's niet in Kenia zijn
- De ontmoetingen met Francis Nzai
- De 4 aparte blokken
- Het meest bruikbare blok: een team coachen (ook moeilijk)
- Het meest noodzakelijke blok: onderwijskundig leiderschap
- Het meest succesvolle: een team leiden
- Het moeilijkste: persoonlijk leiderschap
- PDSA: hoe onze prestaties te verbeteren
- De 'Stool of confidence' als coachingsmodel on the job

Hoe kunnen we de volgende cursus verbeteren?

- Meer oefenen en trainen
- Meer tijd voor de trainers om de training voor te bereiden
- Meer aandacht voor de theorie: hoe kinderen leren. (Educatief leiderschap?)
- Meer aandacht voor de specifieke leiderschapsvaardigheden.
- Meer aandacht voor het ontwikkelen van persoonlijke houding van de schoolleiders
- Gebruikmaken van echte situaties tijdens de cursus
- Een theoretisch en praktisch examen tussen de blokken
- Sommige schoolleiders kunnen een beetje meer gepusht worden
- Gebruik de inspirerende boeken (Leadership in a world of change, Fullan; The 7 habits, Covey.)
- Meer werken en ondersteunen in kleine groepen
- Meer coaches. Evaluaties ter ondersteuning van hun rol.

September

De vijfde cursus voor schoolleiders begon met de module Educatief Leiderschap. Wederom werd de cursus geleid door Keniaanse trainers en gemonitord



Graduation van deelnemers aan de schoolleiderscursus

door twee Nederlandse trainers. Ondanks de beschreven uitdagingen om doordeweeks geen scholen te mogen bezoeken, hebben de Keniaanse coaches een manier gevonden om hun coaching on the job te doen. De eerste resultaten waren veelbelovend.

6. Training coaching

Februari

Deze training eindigde ook in februari. Mishi Dolah, Mohamed Tenga, John Mgalla en Masoud Chigoni zijn gecertificeerd als coach. Mishi kreeg de beloning voor de beste student. Ze zal worden opgeleid als trainer coaching zodat ook dit deel van het werk van T4T in Keniaanse handen komt. Ze ontvingen allemaal feedback van de beoordelaars.

Het praktische examen bestond uit het voeren van twee coachingsgesprekken met schoolleiders uit de cursus aan de hand van case-studies uit het theorieel, beoordeeld door één beoordelaar.

September

Deze training werd georganiseerd in Forest Lodge, parallel aan de cursus Schoolleiders, zodat gemakkelijk praktische afspraken konden worden gemaakt. Drie coaches (Waraka Mkello, Abdhala Vesso en Swaleh Juma) volgden de zaterdagcursus. Esther Wanza (was niet op de hoogte) trad zondag toe. Een achterstand van haar kant was al zichtbaar na het missen van een dag. Alle coaches oefenden tijdens de week onder supervisie van de afgestudeerde coaches Suleiman, Masoud, Fatuma en Tenga. Het potentieel van de coaches is zeer hoopvol. Mishi Dohla had een actieve start van haar traineeship om coach te worden. Er zijn afspraken gemaakt voor opdrachten en schoolbezoeken de komende vijf maanden.

7. Workshop Curriculum Support Officers

Zoals in de inleiding beschreven is er een tekort aan CSO's in Kwale. Daarom moesten vier Special Needs-CSO's reguliere zones onder hun verantwoordelijkheid nemen.

SUB COUNTY	ZONE	CSO	SCH00LS	BOYS	GIRLS	TOTAL
KINANGO	NDAVAYA	Hussein Lubambo	30	5.606	5.295	10.901
	KINANGO	Rumba N Rumba	29	5.612	5.342	10.954
	GANDINI	Hussein Mangale	26	5.100	4.983	10.083
SAMBURU	MAZERAS	Suleiman Mwalonya	35	10.705	10.436	21.141
	SAMBURU	Mwadudu Matano	54	10.998	11.062	22.060
MATUGA	NG'OMBENI WAA	Jenifer Mutinda	21	5.840	5.760	11.600
	MKONGANI	Shee Maneno Ag	35	7.962	7.588	15.550
	TSIMBA TIWI	Daniel Mwanza	32	6.244	5.751	11.995
	SHIMBA HILLS	Ali Konerwa	14	1.774	1.683	3.457
MSAMBWENI	DIANI	Vincent Yawa	33	8.209	7.907	16.161
	MSAMBWENI	Salim Ramtu	22	4.857	5.034	9.891
LUNGALUNGA	MWERENI	Mwalim Kanzere	25	4.221	3.956	8.177
	LUNGALUNGA	Mebakari Mwatabu	23	5.610	5.011	10.622
	KIKONENI	Stephen Masha	42	10.163	9.660	19.823
TOTAL	14		421	92.901	89.468	182.369

Februari

In plaats van een CSO-workshop hadden we een Competence Based Curriculum mini-kick-off, georganiseerd door de CSO's, zodat we ons meer bewust zijn van het niveau van competentiegericht onderwijs in de praktijk.

We werden door de CSO's Vincent en Daniel uitgenodigd om twee lessen CBC te volgen (wiskunde klas 1, Engels klas 3) en deze naderhand in het licht van CBC te bespreken. De lessen gaven ons een duidelijk beeld van de elementen (vakken, sub -vakken, competenties) binnen de lessen. Eigenlijk worden de lessen Engels en Wiskunde gegeven volgens het model van directe instructie (ik doe, wij doen, jullie doen samen, jullie doen alleen). Bij de voorbereiding moeten minimaal twee competenties worden vermeld. De leraar moet zich bewust zijn van welke competenties en sub-vakken ook in de les kunnen worden gebruikt. Elke les wordt uitgebreid beschreven in de handleiding. De CSO controleert hoe de docent de handleiding volgt en welke competenties ze gebruikt. In de geobserveerde lessen werd 'chorus learning' gebruikt. Leerlingen herhaalden in koor het juiste antwoord. Het actieve lesgedeelte was een discussie in tweetallen (zoals vermeld in de handleiding). Ons voordeel voor de workshops was duidelijk. In de workshops lijkt het uitwisselen van meer mogelijkheden voor actief leren een juiste aanpak. Bovendien zijn de stappen vrij klein.

September

De CSO-bijeenkomst werd bijgewoond door negen CSO's, waaronder drie van SNE, die momenteel ook CSO voor basisscholen zijn. 's Ochtends ging het programma over communicatie. Door de Roos van Leary te gebruiken werd duidelijk welke posities de CSO van plan is in te nemen en hoe deze wordt ervaren door schoolleiders. Tijdens het meet-and-connect-gedeelte bleek dat een aantal CSO's last hebben van een zeer hoge werkdruk. We hebben ook de opdracht 'Verschillende doelstellingen, verschillende aanpak' gebruikt om de rollen van leraren in CBC te verduidelijken. 's Middags werd het indenen van manieren om hun werklust te verminderen het te bespreken thema: 'Inspectie en ondersteuning op een effectieve manier'. In dit geval betekent dat 'effectieve ontwikkeling van leraren en kinderen in een minimum aan tijd voor CSO's. De volgende ideeën werden gedeeld:

- * Directeuren brengen documenten naar CSO's in plaats van ze op school te geven;
- * Werk met scholen in clusters;
- * Telefonische inspectie voor goed presterende schoolleiders;
- * Verduidelijk de rollen van schoolleiders en CSO's;
- * Maak gebruik van verschillen tussen schoolleiders tijdens bezoeken;
- * Kondig vooraf aan welke regio moet worden bezocht, maar niet welke school;
- * Focus binnen LOF (Lesson Observation Form).

8. Workshops ECD-Ward-officers

Februari

Omdat ook de Keniaanse overheid het belang van vroege ontwikkeling van kinderen erkent, zijn er inmiddels ook verzoeken om workshops voor ECD-officers. In deze workshop waren twintig ECDE-officers aanwezig en de heer Maalim Kai (Kwaliteits bewaker- QUASO ECDE). Voor het voorschoolse onderwijs moet er ook een observatie-instrument worden ontwikkeld. Dit is de verantwoordelijkheid van de provincie en dus van deze officers.

Doel van de dag: aan het einde van de dag is het observatie-instrument ontwikkeld, zodat het gemakkelijk en eenduidig kan worden gevuld. De discussie over het instrument en de connectie met het CBC gaf de officers "nieuwe ogen". De groep was verdeeld in tweeën. In groep 1 (meer ervaren) werd over het raamwerk van het 'nieuwe' observatie-instrument gesproken. Groep 2 (nieuw) oefende met "de kruk van zelfvertrouwen". Hierna waren er drie gemengde groepen die discussieerden over de rubrieken in het observatie-instrument. In elke groep zaten twee ervaren officers. Het instrument is afgemaakt en opgeslagen, zodat het zowel schriftelijk als digitaal ingezet kan worden. De ECDE-functionarissen zijn de eigenaren van het instrument en verantwoordelijk voor de inhoud. Het materiaal en de presentatie werden naar alle officieren gestuurd.

Feedback van de heer Bilashaka (directeur ECDE KWALE):

"I hope this mail finds you well. I sincerely thank you for the great work you did in our last engagements. Through the feedback I got from my officers they really enjoyed the interactions you had with them and particularly they appreciated the review of our assessment tools you had with them. This is good work.

Say hi to chairman and all our Dutch friends and coaches who made our program succeed. Looking forward to more collaboration with you so that we improve the teaching and learning which will eventually lead to high quality education. THANK YOU!"



Oefening in het kader van professionele communicatie door de Ward Officers

September

De bijeenkomst werd bijgewoond door 21 Ward officers. 's Ochtends ging het programma over communicatie. Door het gebruik van de Roos van Leary werd duidelijk welke posities de officers denken in te nemen en hoe dit (anders) wordt ervaren door schoolleiders. Over het hulpmiddel voor observatie in de klas waren de officieren het over volgende eens:

- De observatie-tool wordt gedeeld met de doelgroep;
- Het zal worden gebruikt als positieve feedback aan de leraar, de 'Kruk van zelfvertrouwen' kan worden gebruikt;

- Beloning d.m.v. cijfers zal de leraren motiveren;
- Een belangrijke focus is opnieuw om tijd te winnen.

9. KCDF, Change the game

In 2019 heeft Teachers4Teachers de samenwerking met Wilde Ganzen uitgebreid door het volgen van workshops in Nederland en via de Kenya Community Development Foundation (KCDF) in Kenia met betrekking tot het aanboren van lokale fondsen.

Francis Nzai volgde in maart de cursus 'Mobilizing Support' en in september 'Local Fundraising'. De programma's zijn bedoeld om partners en andere gelijkgestemde maatschappelijke organisaties uit te rusten met de vereiste lokale fondsenwervende vaardigheden waarmee men lokaal fondsen kan werven voor een lokaal project door:

- bepalen van de middelen die nodig zijn voor projecten en deze koppelen aan potentiële donoren;
- de basisbeginselen van effectieve fondsenwerving te leren kennen en een actieplan en budget te kunnen opstellen voor fondsenwervende activiteiten;
- zichzelf (organisatiebreed) uit te rusten met kennis, vaardigheden en de juiste houding om middelen in te zamelen met een focus op lokale mobilisatie van middelen en fondsenwerving door de gemeenschap;
- na te denken over duurzaamheid van de organisatie en de gemeenschap die men dient.

De trainingskosten worden als volgt gedeeld:

- Partnerorganisatie 10% (ingezetenen Kes16.500 per persoon, niet-ingezetenen Kes 8.500 per persoon)
- Nederlandse partner / KCDF 10% (Ingezetenen Kes 16.500, niet-ingezetenen Kes 8.500)
- Wilde Ganzen 80% (Ingezetenen Kes 137.000 per persoon, niet-ingezetenen Kes 68.000 per persoon)
- Elke deelnemende organisatie draagt zorg voor haar transportkosten van en naar de locatie, terwijl KCDF zorgt voor de accommodatie, conferentiekosten, alle maaltijden, trainingsmateriaal en coachingkosten.

- Francis heeft in september een Local Fundraising-team samengesteld, bestaande uit Francis Nzai, Emmaculate (DeceCE), Tenga (coach), Bilashaka (directeur ECDE Kwale), Rumba (CSO), Samuel en Yousra (bestuursleden Teachers4Teachers). Over get Local Fundraising Team:
- De duur van deze 'actiegroep' is oktober 2019 tot 14 maart 2020;
- De bestemming is beurzen voor nieuw op te leiden ECD-leraren;
- De samenstelling van het LFR-team kan per periode veranderen;
- Francis volgde een extra bijeenkomst van de KCDF over "mobiliseren van middelen" in oktober 2019 in Nairobi;
- Francis heeft de leden van het LFR-team in november getraind.

10. Let them learn

In dit project draagt Teachers4Teachers voor 50% bij aan de opleiding van kleuterleerkrachten in Kwale. Het Local fundraising team heeft zich ten doel gesteld om in 2020 geld bijeen gebracht te hebben voor het tweede jaar van de opleiding voor 12 studenten. In totaal zijn er in 2020 27 studenten, van wie 12 eerstejaars en 15 tweedejaars. In 2020 begint mogelijk een nieuwe groep, betaald uit het lokale fondsenwervingsbudget.

11. Bestuurlijke zaken

Het Nederlandse bestuur



T4T werkte ook in 2019 samen met een aantal schoolbesturen in Nederland. Deze schoolbesturen stellen leerkrachten en directeuren in de gelegenheid een reis te maken naar Kenia om workshops te geven. Meestal betalen de deelnemers een deel van de kosten zelf, de rest van het bedrag betalen deze schoolbesturen. De kosten van de organisatie in Nederland zijn relatief laag. Alle werkzaamheden binnen T4T worden uitgevoerd door vrijwilligers. De gemaakte organisatiekosten hebben betrekking op porti en kleine uitgaven, de kosten van vergaderingen en speciale acties, stichtings- en bankkosten en PR-activiteiten.

Eind 2018 namen we zowel in Kenia als in Nederland uitgebreid afscheid van bestuurslid Dick de Groot. Door taken her te verdelen heeft het bestuur besloten vooralsnog niet tot vervanging over te gaan. Het bestuur van de stichting bestaat sinds 2019 uit 6 leden: Jan van Aert (voorzitter), Gert Jan Veeter (penningmeester), Lysanne Kapiteijn (secretaris), Ria Peters, Michiel Leijser en Ruud Musman.

Het bestuur heeft per jaar zo'n achtal bestuursvergaderingen in Amsterdam. De bevindingen worden vastgelegd in een besluiten- en een actielijst. Daarnaast wordt voor elke reis een informatieochtend, twee voorbereidingsdagen en een terugkomochtend georganiseerd.

De Keniareizen betekenen voor de Nederlandse deelnemers een enorme professionele ontwikkeling. Daarom is het T4T lerarenprogramma *"To meet, to connect, to learn, education is future"* in samenwerking met OBD-Noordwest geregistreerd bij het Registerleraar. De leraren kunnen voor deelname aan het programma voor 97 registeruren een certificaat ontvangen. De stichting beschikt over een Nederlandstalige én een Engelstalige variant van de website.

Het Keniaanse bestuur



De bestuursleden, Samuel Mwakubo (vice voorzitter), Sebastian M.S. Leonar en Yusra Abdalla vormen samen met Jan van Aert (voorzitter), Gert Jan Veeter (penningmeester), Lysanne Kapiteijn (secretaris) en Ria Peters (bestuurslid) het Nederlands/Keniaans bestuur. De Keniaanse bestuursleden hebben zich verder verdiept in de aard van de programma's, door deel te nemen aan workshops, aanwezig te zijn bij bijeenkomsten samen met de directeur én de vier bestuursvergaderingen bij te wonen.

In 2019 is het bestuur vier keer bij elkaar geweest, waarvan twee keer met de Nederlandse leden. Tijdens deze bijeenkomsten zijn de onderstaande rollen van de Keniaanse bestuursleden verder vormgegeven.

- de rol van ambassadeur
- de rol van toezicht houden en het hebben van een overzicht
- de rol van sparringpartner voor de directeur.

Daarnaast heeft het bestuur zich gebogen over een maandelijkse accountantscontrole en het instellen van een Local Fundraising (LFR) Team. Tegelijkertijd hebben we gediscussieerd over hoe we de T4T organisatie kunnen verbeteren c.q. versterken, waarbij we een eventueel onderzoek naar de impact (impactassessment) van onze programma's naar 2020 hebben overgeheveld. Aangaande het versterken van onze organisatie kwam duidelijk naar voren dat Francis Nzai ondersteuning nodig heeft om risico's te verminderen. En dat we de kartrekkers van verschillende programmaonderdelen (trainers, coaches, facilitators, etc) gaan samenbrengen voor verdere ondersteuning.

Onze reizen kunnen alleen maar betekenisvol zijn door de rol die onze directeur, Francis Nzai, daar speelt. Hij is de spil van onze organisatie en is het gehele jaar bezig met het leggen c.q. onderhouden van contacten met alle onderwijslagen en -overheden. Hij is het gezicht van T4T in Kwale. Het aangaan en hebben van goede relaties met de County Director of Education, subcounty directors, director of Teacher Service Commission, deputies in de county en de sub counties is essentieel voor het werk van T4T. Zij geven een legitimering aan ons werk in Kenia. Daarom brengen de directeur, Francis Nzai, en de voorzitter, Jan van Aert, in het voor- als het najaar "meet&greet" bezoeken aan deze overheden.

Ook dit jaar werd onze directeur bijgestaan door een assistent (Bakari) en door een team van ondersteuners afkomstig uit de verschillende sub counties. Zij verrichtten hand- en spandiensten in de sub counties gedurende enkele maanden in het voor- en het najaar. Na een evaluatie eind 2019 heeft het bestuur besloten deze vorm van ondersteuning voort te zetten in 2020.

Bij het uitvoeren van de workshops worden de Nederlanders vergezeld door een Keniaanse opgeleide schoolleider, zogenaamde facilitator. Zij faciliteren, leveren een bijdrage aan inhoudelijke componenten van de workshops en dragen bij aan een goede afstemming.

De Keniaanse deelnemers ontvangen na het bijwonen van de workshops een certificaat van deelneming, hetgeen erg op prijs wordt gesteld.

Bij elke reis bezoeken dagelijks veel Nederlandse deelnemers scholen. Dit betekent een grote logistieke organisatie. In 2019 was het transport voortreffelijk georganiseerd, als gevolg van een dagelijks helder bilateraal overleg tussen James Ndungú Jomo en Ria Peters.

Aangezien eind 2018 bleek dat het management van het Baobab Resort voor de komende jaren haar prijzen met bijna 50% gingen verhogen, zijn we onze samenwerking gestopt en hebben gekozen voor een nieuwe accommodatie: Diani Sea Resort.

12. Strategisch beleidsplan 2018-2022

In 2018 stelde het bestuur een strategisch beleidsplan voor de periode 2018-2022 vast. Hoewel we slechts één jaar verder zijn kijken we toch even hoe het er met betrekking tot dit beleidsplan voor staat:

AMBITIES

In het kader van de duurzaamheid worden Keniaanse Collega's (steeds meer) eigenaar van de projecten. T4T zorgt in datzelfde kader voor monitoring.

- Bij de Schoolleidersopleiding is reeds sprake van de laatste fase van de overdracht van eigenaarschap. In 2022 worden één of meer opleidingen geheel verzorgd door Keniaanse trainers en op de werkvloer vindt coaching door Keniaanse opgeleide coaches plaats.

We kunnen stellen, dat met de certificering van 4 Keniaanse trainers in 2019 een forse stap is gezet. In 2019 is een voortvarend begin gemaakt met het monitoren van de 5^e cursus, maar in dit eerste jaar bleek dat ook inhoudelijke sturing nog wel noodzakelijk was.

- Bij de Curriculum Support Officers (CSO) is reeds sprake van eigenaarschap, inhoudelijk en organisatorisch. De groep kent een coördinerend voorzitter. Eén of twee keer per jaar vindt er een afstemmingsbijeenkomst plaats, waarin voortgang en de leervragen van de CSO's leidend zijn. Het streven is dat de CSO's ook financiële verantwoordelijkheid dragen voor hun bijeenkomsten.

In 2018 vond in de vorm van een kick off een volledig (ook financieel) door de Keniaanse professionals verzorgde bijeenkomst plaats. De Director of Education speelde hierbij een stimulerende en faciliterende rol. In 2019 werd tweemaal een kick off door de CSO's inhoudelijk voorbereid en vond tweemaal een workshop plaats aan de hand van vragen van de CSO's. De bekostiging en organisatie was echter in Nederlandse handen. Met de nieuwe DEO is nog geen relatie opgebouwd, die tot bekostiging heeft geleid.

- Bij het Kleuteronderwijs-project zijn ook al enkele Keniaanse professionals getraind om workshops te geven. Zij worden één of twee maal per jaar

gemonitord en ingezet bij training van nieuwe workshopleiders. Het is onze ambitie om de workshops voor directeuren en leraren in deze periode in toenemende mate te laten verzorgen door Keniaanse getrainde collega's.

In 2019 zijn wel Keniaanse facilitators ingezet bij de workshops, maar nog geen nieuwe collega's tot workshopleider getraind.

- T4T staat open om projecten in andere regio's en/of landen te onderzoeken, monitoren of te begeleiden, dan wel andere organisaties te ondersteunen vanuit de visie van T4T.

In 2018 is een verkenning gedaan n.a.v. een verzoek van de regio Kilifi North. In 2019 is deze voortgezet in de vorm van een workshop voor directeuren en gesprekken met verantwoordelijke stakeholders. Op een voorstel van T4T om daaraan in september een vervolg te geven onder voorwaarden dat het eigenaarschap onder andere m.b.t. de kosten van de workshoplocatie en de reiskosten van de deelnemers in Keniaanse handen zou liggen, is geen positief antwoord gekomen. We hebben daarom besloten om dit project niet te vervolgen.

- Omdat T4T wederzijdse professionalisering voorstaat, draagt zij haar programma's voor validering voor aan het Lerarenregister, resp. Schoolleidersregister, en zal T4T ondersteuning bieden bij het aanvragen voor herregistratie in het schoolleidersregister.



Start van het Local Fundraising Team

Het lerarenprogramma is in 2018 gevalideerd voor 97 RU. Voor herregistratie in het Schoolleidersregister zijn nog geen concrete hulpvragen gekomen. Wel heeft T4T voor evt. ondersteuning een contactpersoon.

-In de komende jaren dragen we steeds meer verantwoordelijkheid voor (deel)projecten in County Kwale over aan het Keniaanse bestuur. Voornamelijk richt de verantwoordelijkheid zich voornamelijk op het creëren van de juiste voorwaarden ter plaatse om workshops te geven. De directeur heeft daarbij de leidende rol. In 2018 hebben we de rollen van de Keniaanse bestuursleden opnieuw gedefinieerd met het doel de directeur van ondersteuning en sparringsmogelijkheden te voorzien. Twee bestuursleden hebben inmiddels zitting in het nieuw opgerichte Local Fundraising Team.

13. Het financieel jaarverslag

	BUDGET 2019	RESULT 2019	12-02-20
INCOME			
9100 DONATIONS GENERAL	62.000,00	42.464,28	68%
9200 DONATIONS SPECIAL ACTIONS	16.000,00	35.130,87	220%
9300 DONATIONS TRANSPORT	14.000,00	7.800,00	56%
9400 LET THEM LEARN	500,00	240,00	48%
9600 ADMINISTRATION FEES	7.500,00	3.800,00	51%
9700 SPONSORS	10.000,00	16.685,50	167%
9800 INTEREST	-	-	0%
9900 RATE DIFFERENCE	-	-	0%
TOTAL INCOME	110.000,00	106.120,65	96%
EXPENCE			
1100 WORKSHOP TEACHERS	11.000,00	14.590,48	133%
1200 WORKSHOP HEADTEACHERS	12.000,00	12.060,95	101%
1300 SCHOOLLEADERS COURSE	9.650,00	10.617,14	110%
1400 WORKSHOPS SPECIAL NEEDS	4.500,00	5.750,51	128%
1500 WORKSHOPS EDUC OFFICERS	1.800,00	1.376,81	76%
1800 WORKSHOP SEC SCHOOLS	3.000,00	3.835,24	128%
1900 WORKSHOPS ECD TEACHERS	3.500,00	9.177,14	262%
2200 LET THEM LEARN	4.000,00	4.007,62	100%

teachers 4
teachers

2300 MANAGEMENT COURSE SEC SCHOOLS	1.350,00	3.278,05	243%
2400 FINAL CELEBRATION	21.075,00	26.958,10	128%
4100 ORGANIZATION HOLLAND	6.400,00	8.479,66	132%
4500 ORGANIZATION KENYA	34.500,00	31.605,45	92%
TOTAL EXPENCE	112.775,00	131.737,14	117%
BALANCE ALL ACCOUNTS		12 February 2020	
NIC BANK EURO ACCOUNT 1004002098	€	164,60	
NIC BANK SHILLING ACCOUNT 1003953838	€	651,23	
ING BANK NL41 INGB 0662 7947 53 BETAALREKENING	€	39.096,96	
ING BANK NL41 INGB 0662 7947 53 PENSIOENREKENING	€	4.430,02	
ING BANK NL41 INGB 0682 0833 72 BETAALREKENING	€	210,71	
ING BANK NL41 INGB 0682 0833 72 SPAARREKENING	€	5.658,51	
CASH ACCOUNT GERT JAN	€	121,86	
CASH ACCOUNT FRANCIS	€	3.542,98	
BALANCE TOTAL	€	53.876,87	
BALANCE TEMPORARY ACCOUNT	€	2.782,00	

Toelichting op de jaarrekening

De inkomsten over het jaar 2019 waren ongeveer €4.000,- lager dan begroot. Dit geeft echter een heel vertekend beeld.

De oorzaak ligt in het feit, dat T4T geld ontvangt van deelnemers in november en december van het jaar, dat is bestemd voor de kosten van organisatie, verblijf en transport van de voorjaarsreis in het jaar daarop. Deze inkomsten worden “geparkeerd” op een tussenrekening en dus in het exploitatieoverzicht niet meegenomen. Om die reden zijn de inkomsten “donations general” en “transport” veel lager dan begroot. Deze inkomsten zijn er wel, maar worden dus op de tussenrekening geboekt.

De verwachte kosten, waar nu al geld voor is weggezet, betreffen:

De kosten voor de komende periode, tot en met onze reis in maart, bedragen:

Hotel nog te betalen:	€ 33.000,-
Vliegtickets nog te betalen:	€ 5.000,-
<u>Projecten en workshops maart:</u>	<u>€ 31.000,-</u>
<u>Totaal:</u>	<u>€ 69.000,-</u>

Dat het totaal aan inkomsten desalniettemin slechts € 4.000,- lager is, heeft te maken met de enorme meevallende inkomsten door “speciale acties” en “sponsors”. Omdat deze inkomsten nooit met zekerheid vooraf te voorspellen zijn, worden ze defensief begroot. Met name de acties, die door onze deelnemers zijn georganiseerd hebben enorm bijgedragen aan een sluitende exploitatie.

Bij de uitgaven vallen vier posten in negatieve zin op.

In de eerste plaats de workshops van leraren. Zoals in het jaarverslag is vermeld, moesten we ons programma voor leraren aanpassen, omdat de scholen niet bereikbaar waren. In plaats van het begeleiden en coachen op de werkplek, zijn er extra workshops georganiseerd. Dit heeft ertoe geleid, dat het aantal deelnemende Keniaanse leraren meer dan verdubbeld is en dus ook de kosten (transport, catering etc.). Het directe gevolg hiervan is geweest, dat ook het aantal bezoekers aan de Final Celebration ongekend groot was (700). Dus ook hier is een fikse overschrijding op de begroting te zien. De workshops voor “secondary schools” trok meer belangstelling dan gedacht en ook onze activiteiten ten behoeve van de “special needs” is naderhand ingevoerd.

De banksaldi laten een “vermogen” zien van ruim €50.000,-. Dit is veel positiever dan de werkelijkheid. Het bedrag van ruim 50K wordt veroorzaakt door het “geparkeerde” geld ten behoeve van kosten, die nog moeten komen. Onder andere de vliegtickets en de hotelkosten van onze deelnemers.

Begroting 2020

Inkomsten

T4T BUDGET - 2020			31 december 2019	
INCOME	BUDGET T4T NL		EXPLOIT T4T NL	Result
9100 DONATIONS	58.350,00		-	0%
9200 SPONSORING AND SPECIAL ACTIONS	38.000,00		-	0%
9300 ADMINISTRATION AND TRANSPORT	19.500,00		-	0%
9400 LET THEM LEARN	200,00		-	0%
9800 INTEREST	-		-	0%
9900 RATE DIFFERENCE	-		-	0%
TOTAL INCOME	116.050,00	-	-	0%

9100 Donations General.

Elke deelnemer, die meegaat naar Kenia en deelneemt aan onze projecten draagt bij in de totale kosten van onze organisatie. Het bestuur heeft in haar vergadering van oktober 2019 besloten om de eigenbijdrage te handhaven op €2.850,- per persoon. Van dat bedrag worden de vliegtickets betaald (raming €900,-) het verblijf (€900,-), transport- en administratiekosten (€300,-) en een bijdrage in de algemene middelen (Donations general € 750,-). Voor de komende reis in maart hebben zich 37 volledig betalende deelnemers ingeschreven. In september 2019 gingen er 27 (schooldirecteuren) mee. We gaan voor de begroting uit, van totaal 65 volledig betalende deelnemers. Daarnaast betaalt iedere deelnemer daarna €10,- per maand gedurende de komende 4 jaar. Dat aantal loopt dus (voorlopig) jaarlijks op. Voor 2020 gaan we uit van 80 "tientjes-leden".

9200 Sponsoring and Special Actions.

T4T heeft één grote sponsor en dat is Wilde Ganzen. Deze stichting steunde ons in het afgelopen jaar en het jaar daarvoor ook. Tijdens de evaluerende gesprekken met WG is wederom steun toegezegd. WG steunt over periodes van "schooljaren". Voor 2020 hebben we, evenals voorgaande jaren, €8.000,- ingeboekt.

Daarnaast organiseren deelnemers steeds vaker allerlei acties ten behoeve van T4T. In 2019 heeft dat ruim €38.000,- opgebracht. Dat is 2,5 keer meer, dan begroot. Deze inkomsten begroten we in de regel defensief, omdat het nooit zeker is, wat er wordt georganiseerd en hoeveel dat oplevert. Voor 2020 durven we echter wel een bedrag van €30.000,- op te nemen. Totaal rekenen we op €38.000,00 aan inkomsten door sponsoring en speciale acties.

teachers 4
teachers 4

9300 Administration Fees an Donations Transportation.

Zoals eerder vermeld, wordt van iedere bijdrage ad €2.850,- €300,- Euro opgenomen voor transportkosten en administratieve kosten. Hiermee worden deels vooral de kantoorkosten van onze organisatie in Kenia gedekt, de kosten van de “busjes” en de reiskostenvergoedingen, die de Keniaanse deelnemers uitbetaald krijgen. De werkelijke kosten liggen echter beduidend hoger, dan de hiervoor ingehouden bedragen. Alleen al de transportkosten in 2019 bedroegen ruim €41.000,-. Dat is gemiddeld €630,- per persoon. Het tekort op deze post wordt gedekt door de inkomsten door sponsoring en speciale acties en algemene donaties. Deze werken in zekere zin als communicerende vaten.

9400 Let them learn.

Sinds enkele jaren voert T4T geen speciale acties meer ten bate van de ondersteuning van ECD-teachers (scholing van kleuterleidster), omdat de opbrengsten te onzeker waren en we daarmee geen vaste scholingsafspraken konden maken. We kennen echter een aantal sponsoren, die specifiek een bijdrage storten ten behoeve van dit fonds. Deze bijdragen worden ik ook zeker voor aangewend. T4T neemt nu standaard een bedrag om jaarlijks een 20 tal ECD-teachers te sponsoren met hun opleiding. (zie “Expences 1900) Dit grootboeknummer kan na 2020 worden verwijderd.

Met opmerkingen [E1]:

Uitgaven

1100 WORKSHOP TEACHERS	12.000,00
------------------------	-----------

De kosten voor de workshops voor leraren waren in 2019 aanmerkelijk hoger (€14.000,00) dan geraamd. Dit kwam, omdat we ons programma moesten aanpassen in verband met nieuwe regels en voorschriften vanuit het ministerie van Education. Deze aanpassing leidde ertoe, dat we meer workshops organiseerden, dan gepland en daarmee namen ook de kosten toe. Datzelfde geldt overigens voor de kosten van de Final Celebration, maar daarover later meer. Voor 2020 gaan we uit van een normale organisatie en het bijbehorende aantal workshops.

1200 WORKSHOP HEADTEACHERS	10.600,00
----------------------------	-----------

De kosten voor de workshops voor directeurs (Headteachers en Heads of Department) bedroegen in 2019 ruim €12.000,-. Dit was inclusief de kosten voor een post “organisatie NL”. Deze kosten (ruim €3000,-) zijn nu elders ondergebracht, zodat dit budget naar beneden kon worden bijgesteld.

1300 SCHOOLLEADERS COURSE	9.000,00
---------------------------	----------

De schoolleidersopleiding kent een vast patroon en een vaste organisatie. De kosten voor 2019 bedroegen €10.000,-. Ook hier zaten de kosten van de organisatie NL weer bij in. Deze zijn nu gecorrigeerd.

1400 WORKSHOPS SPECIAL NEEDS	6.100,00
------------------------------	----------

Het aantal deelnemers met een specialiteit "Speciaal Onderwijs" is de laatste tijd toegenomen. T4T heeft hier nu een speciaal project van gemaakt, mede op uitdrukkelijk verzoek van de Kenianen. Vorig jaar bedroegen de kosten €5.700,-. We gaan er vanuit, dat de belangstelling nog steeds groeiende is en hebben om die reden het budget naar boven bijgesteld.

1500 WORKSHOPS EDUC OFFICERS	1.300,00
------------------------------	----------

Na een periode van "stilte" is T4T vorig jaar wederom gestart met het organiseren van één of twee workshops voor Curriculum Support Officers (voormalige zone-officers). Ook voor 2020 willen we dit blijven doen, zij het op een geringe schaal. T4T is van mening, dat de CSO's zelf eigenaar moeten zijn van hun project.

1800 WORKSHOP SEC SCHOOLS	3.500,00
---------------------------	----------

De activiteiten met betrekking tot de ondersteuning van leraren in het voortgezet onderwijs kunnen rekenen op een warme belangstelling in Kenia. Het blijft helaas moeilijk om hiervoor ook Nederlandse collega's enthousiast te maken. Toch lukt het T4T keer op keer om een aantal Nederlandse docenten uit het VO mee te nemen naar Kenia. Ook in 2020 zal dat weer het geval zijn.

1900 WORKSHOPS ECD TEACHERS	7.000,00
-----------------------------	----------

In 2018 waren de kosten voor de workshops voor ECD-teachers (kleuteropleiding e.d.) rond de €3.800,-. In 2019 konden we ons verheugen in een grotere en warme belangstelling, zowel vanuit Kenia als bij de Nederlandse collega's (met een specialiteit jonge kind). De kosten in 2019 waren dan ook aanmerkelijk hoger; ruim €9.100,-. We hebben voor 2020 het budget van 2018 verdubbeld naar €7.000,-. Dit is minder, dan de kosten in 2019, maar de begroting kan een hoger bedrag niet dragen.

2300 EXPLOIRATION KILIFI NORTH	-
--------------------------------	---

T4T is gevraagd om te onderzoeken, of we onze projecten, zoals in Kwale, ook in dit gebied zouden kunnen opzetten. Uit onderzoek is gebleken, dat hiervoor geen middelen en te weinig (Keniaans) draagvlak is. Voor deze post, is in 2020 geen budget opgenomen en zal, waarschijnlijk in 2021 geheel van de begroting verdwijnen.

teachers 4
teachers

2200 LET THEM LEARN	5.500,00
---------------------	----------

T4T ondersteunt jonge mannen en vrouwen, door een bijdrage te leveren in de kosten van hun opleiding voor Early Child development (ECD) teacher. Voorheen organiseerde T4T speciale acties om hiervoor geld op te halen. Nu maakt dit project onderdeel uit van de begroting en is hiervoor een vast bedrag opgenomen.

2400 FINAL CELEBRATION+KICK OFF MEETING	20.100,00
---	-----------

De kosten voor de "final celebration" en de "kick-off meeting" bedroegen in 2019 bijna €28.000,-. Dit was aanmerkelijk meer, dan het bedrag van €18.000,- dat hiervoor was begroot. De oorzaak lag in het feit, dat we veel meer workshops voor leraren hebben georganiseerd, dan gepland. (zie ook 1100 Teachers). Een groter aantal workshops (bijna het dubbele) leidt ook tot een grotere deelname aan "The Final Celebration". In het voorjaar van 2019 namen bijna 700 mensen hieraan deel. In andere gevallen was dat ongeveer 300. We gaan voor 2020 uit van een normale gang van zaken en organisatie en hebben het budget op ruim € 20.000,- gesteld.

4100 ORGANIZATION HOLLAND	5.550,00
---------------------------	----------

De kosten van de organisatie NL zijn dit jaar fors overschreden. Dit komt o.a. door twee maal het optreden van Tarumbeta Africah. Deze dansgroep treedt altijd op tijdens de final celebration. De kosten moeten ook in feite op de organisatie in Kenia drukken, maar omdat dit nu via de Nederlandse bank is gegaan, zijn ze op "organisatie Nederland" geboekt. Daarnaast hebben we voor het eerst dit jaar kosten van de accountant en de kosten van een stand bij het AVS congres. T4T kan zich dit eigenlijk niet veroorloven. De kosten zijn wederom gezet op het oude niveau.

Met opmerkingen [RM2]: 2x???

4500 ORGANIZATION KENYA	34.750,00
-------------------------	-----------

De kosten van de organisatie in Kenia zijn met ruim €31.000,- binnen de begroting gebleven (92%). Gezien de te verwachten prijsstijgingen is het budget nu gesteld op € 34.750,-. Het bestuur heeft besloten voor 2020 niet over te gaan op de aanstelling van een deputy director te ondersteuning van onze huidige directeur. Dit zou hebben geleid tot een verhoging van de eigen bijdrage van €2.850,- naar minimaal €2.950,-. Desalniettemin sluit de penningmeester een verhoging naar € 3.000,- in 2021 niet uit.

teachers 4
teachers 4

14. Subsidieverleners en acties

Om het werk van Teacher4teachers mogelijk te maken dragen besturen bij aan de reis-, verblijf en organisatiekosten van de deelnemers aan de Keniaprojecten, die zij afvaardigen. Daarmee zijn nog niet alle kosten gedekt. Daarom verbinden de deelnemers zich aan een vorm van sponsoring. Sommigen kiezen voor een vaste maandelijkse bijdrage voor 4 jaar, anderen voor een bedrag ineens, maar anderen besluiten met hun school tot een sponsoractie. In 2019 mochten we ons onder andere verheugen in sponsoracties door de scholen: Fiep Westendorp, Mondomijn, De Bussel, Don Bosco, Elout, Liniecollege, De Windwijzer en Het Noorderlicht. Daarnaast mochten we bijdragen ontvangen van de stichtingen Wilde Ganzen, Reikmijdehand en de gemeente Hoogstraten. Tenslotte zijn er nog enkele particuliere sponsors.

De volgende besturen en organisaties subsidiëren Teachers4teachers:

