

# TEORIA I PRAKTYKA ANDRAGOGICZNA ZA GRANICĄ

*Anna Kawula*

ORCID: 0000-0003-1558-040X

## TOŻSAMOŚĆ I ROZWÓJ W PAMIĘTNIKACH UGANDYJSKICH NAUCZYCIELI, OPIEKUNÓW I PRACOWNIKÓW SOCJALNYCH

**Słowa kluczowe:** nauczyciel, tożsamość, rozwój, praca zawodowa, szkoła, pamiętniki.

**Streszczenie:** W artykule skupiono się na problematyce kształtowania się tożsamości i rozwoju zawodowego wśród pedagogów z Ugandy. Dokonano analizy tematycznej czynników wzajemnie na siebie oddziałujących: osobistego, zawodowego i społecznego. Zwrócono uwagę na konstruowanie tożsamości i rozwoju zawodowego w kategoriach: przynależności do grona pedagogicznego jako do społeczności, związek między systemami wiedzy i przekonań oraz oczekiwaniami zawodowymi przyszłości. W badaniach jakościowych rozpatrywano refleksje zapisane w pamiętnikach kilkunastu pedagogów ugandyjskich zatrudnionych w placówkach szkolno-wychowawczych prowadzonych przez NGO's w Ugandzie w dystrykcie Kyenjojo. Dane uzyskane w trakcie badań uwzględniały dwa obszary zrównoważonego rozwoju: indywidualny i instytucjonalny. Doświadczenia wychowawców, nauczycieli, opiekunów i pracowników socjalnych wskazują, że proces budowania tożsamości został konstruowany indywidualnie, a działania negocjowane społecznie. Rozwój zawodowy obejmował nie tylko zdobywanie osobistej wiedzy i doświadczenia, ale również odbywał się pod wpływem społeczności lokalnej, wspólnoty, przynależności do określonej kultury, światopoglądu oraz okoliczności związanych z życiem rodzinnym i pracą.

### Wstęp

Tożsamość nauczycieli została dobrze zbadana w literaturze edukacyjnej. W dużej części badań, które analizują pojęcie tożsamości nauczyciela podkreśla

się, że jest ona dynamiczna, stale ewoluująca i niestabilna (Akkerman i Bakker, 2011). Budowanie tożsamości nauczyciela jest również zależne od kontekstu. Tożsamość ta kształtuje się i odtwarza na przestrzeni lat uczenia się i nauczania. Zdobytą wiedzę i doświadczenie pedagogów, wychowawców i opiekunów wzbogaca zdolność uczenia się indywidualnego, jak również uczenia się w miejscu pracy, służy jednocześnie efektywnemu funkcjonowaniu i kształceniu innych w dynamicznie zmieniającej się rzeczywistości. Można zauważyć, że edukacja jest jednym z najważniejszych wyzwań afrykańskiego systemu kształcenia. System ten przeszedł w Ugandzie szereg zmian od czasów kolonialnych, jednak w obecnych warunkach edukacyjnych jest raczej silnie ustrukturyzowany w ramach ekonomii politycznej, która wyłoniła się z dezaprobaty i kompromisów w określonych przestrzeniach historycznych i geograficznych, borykając się z wieloma problemami. Niektóre z tych problemów wpływają na jakość nauczania i rozwój edukacyjny kraju. W ten sposób powstały rynki pracy oraz systemy kształcenia i szkolenia, charakteryzujące się nierównościami i wykluczeniem (Nabugoomu, 2019). Ta specyficzna forma wywiera głęboki wpływ na poglądy jednostek i społeczności na temat wartości różnych form uczenia się i pracy nauczycieli. Celem kształcenia nauczycieli powinno być kształcenie samodzielnych, refleksyjnych i zorientowanych na podnoszenie kwalifikacji uczniów. Tymczasem sami nauczyciele mają trudności w kształtowaniu swoich kompetencji i umiejętności zawodowych. W opracowaniu tym podjęto próbę uchwycenia złożoności dotyczących procesu stawiania się nauczycielem, zwrócono uwagę na różne komponenty budowania tożsamości w przestrzeni życia i pracy nauczycieli ugandyjskich. Centralne miejsce w tym badaniu zajmuje pytanie, w jaki sposób nauczyciele konstruują swoją tożsamość zawodową, jaką kierują się motywacją do podnoszenia wiedzy i kwalifikacji oraz jakie mają oczekiwania na przyszłość. Wszystkie cytowane wypowiedzi pochodzą z pamiętników nauczycieli ugandyjskich – refleksji kilkunastu uczestników ogłoszonego konkursu.

### **Tożsamość zawodowa nauczyciela**

Twierdzi się, że tożsamość nauczyciela w ogromnym stopniu wpływa na decyzje podejmowane przez niego związane z praktyką nauczania, treścią nauczania, relacjami nauczyciel–uczeń i kwestiami związanymi z zawodowym rozwojem (Beijaard, Meijer i Verloop, 2004). Programy przygotowujące nauczycieli do pracy są uważane za jeden z najważniejszych etapów na rzecz rozwoju tożsamości nauczyciela (Izadinia, 2013). Podstawowy rdzeń tożsamości nauczyciela jest uważany za indywidualny, zbudowany na osobistej autonomii i zależny od sprawczości (Trent, 2011), ale kierowany przez drogę postępowania. Sprawczość nauczycieli napędza również proces rozwoju tożsamości nauczyciela (Beijaard i in., 2004). Jak zauważyli Beauchamp i Thomas (2009), sprawczość jest głęboko związana ze zdolnością nauczyciela nie tylko do kształtowania własnej tożsamości, ale

także do poszukiwania możliwości rozwoju zawodowego. W miarę zdobywania doświadczenia przez pedagogów ewoluje ich tożsamość zawodowa. Tożsamość nauczycieli kształtuje się jednocześnie poprzez interakcje zachodzące między jednostką i społeczną wspólnotą w dostrzeganiu siebie jako członka grupy społecznej. Zatem funkcjonowanie nauczyciela w przestrzeni osobowej oraz zinstytucjonalizowanej scala się z tworzeniem jego tożsamości w wymiarze indywidualnym, społecznym i zawodowym. Ponadto świadomość własnej tożsamości nauczyciela sprzyja wyznaczaniu jasnych celów i wiedzy, jak można je osiągnąć, a także jest uwarunkowana wieloma czynnikami o zmiennym i dynamicznym charakterze. Poprzez refleksję nad swoją praktyką nauczyciele mogą zintegrować swoje wartości, przekonania i cele z zawodem, co prowadzi do pogłębienia ich tożsamości zawodowej (Day, Kington, Stobart i Sammons, 2006). Tożsamość nauczyciela jest uważana za silny czynnik wpływający na motywację, satysfakcję i zadowolenie z zaangażowania w pracę.

### **Związek pomiędzy rozwojem zawodowym a tożsamością nauczyciela**

Rozwój zawodowy odgrywa kluczową rolę w kształtowaniu tożsamości zawodowej nauczyciela. Związek pomiędzy rozwojem zawodowym a tożsamością nauczyciela jest złożonym i istotnym aspektem zawodu nauczyciela. Rozwój nauczyciela obejmuje ciągłe uczenie się, autorefleksję i adaptację do przyjęcia roli edukacyjnej. Rozwój tożsamości i rozwój nauczyciela są ze sobą ściśle powiązane. W miarę jak nauczyciele angażują się w rozwój zawodowy, coraz bardziej angażują się w swoją rolę wychowawców i odpowiednio kształtują swoją tożsamość zawodową (Beijaard i in., 2004). Na tożsamość nauczyciela wpływają także czynniki zewnętrzne, takie jak kultura szkoły, koledzy i oczekiwania społeczne. Możliwości rozwoju zawodowego, z których korzystają nauczyciele, pomagają im radzić sobie z tymi wpływami i dostosowywać swoją tożsamość do celów i wartości zawodowych (Day i in., 2006). Doskonalenie zawodowe sprzyja utrzymaniu i wzmocnieniu tożsamości zawodowej nauczycieli. Trwały charakter doskonalenia nauczycieli jest niezbędny do utrzymania i pogłębienia ich tożsamości zawodowej. Tożsamość zawodowa nauczycieli jest wynikiem interakcji między ich wiedzą, umiejętnościami, przekonaniami i kontekstem, w którym pracują. W miarę jak nauczyciele angażują się w działania związane z rozwojem zawodowym, takie jak udział w warsztatach, konferencjach lub zdobywanie wyższych stopni naukowych, zdobywają nową wiedzę, umiejętności i perspektywę (Ambrosetti, Dekkers, 2010). Doświadczenia te przyczyniają się do ewolucji ich tożsamości zawodowej, kształtując praktyki nauczania i kształtując wartości edukacyjne.

Istnieje szereg badań dotyczących rozwoju tożsamości zawodowej nauczycieli (Arvaja, 2016; Beauchamp, Thomas, 2009; Kwiatkowska, 2005; Izadinia, 2013). Tematykę tę podjęto w różnych publikacjach, rzucając światło na związek pomiędzy rozwojem nauczycieli a kształtowaniem się ich tożsamości zawodowej.

Zrozumienie tożsamości zawodowej uznano za niezbędne do uzyskania wglądu w istotne aspekty życia zawodowego, takie jak poczucie własnej skuteczności, motywacji, dobrostanu emocjonalnego, satysfakcji z pracy, zaangażowania i efektywności (Day i in., 2007). Analizując refleksje nauczycieli możemy lepiej zrozumieć, kim są, jak jest budowana ich tożsamość zawodowa, kulturowa, światopoglądowa i indywidualna oraz jakie przypisują jej znaczenie. Badania narracyjne, chociaż nie dostarczają wyników, które można wykorzystać do uogólnionych twierdzeń na temat rozwoju tożsamości nauczyciela w czasie, mogą jednak ujawnić sytuacyjną złożoność tożsamości nauczyciela (Avraamidou, 2018). Możemy poznać, co ma znaczący wpływ na kształtowanie tożsamości nauczycieli (Hong, Greene, Lowery, 2017; Izadinia, 2013). Izadinia (2013) identyfikuje cztery czynniki wpływające na rozwój tożsamości nauczyciela przed rozpoczęciem pracy w zawodzie nauczyciela (działania refleksyjne, uczestnictwo w społecznościach uczących się, kontekst i wcześniejsze doświadczenia). Natomiast Pennington i Richards (2016) opisują tożsamość całościowo, uwzględniając kontekstowe, fizyczne i społeczne cechy efektywności nauczycieli, określając w ten sposób tożsamość jako konstrukcję podstawowych kompetencji.

Beijaard i in. (2004) opisali następną kategorię badań nad tożsamością nauczycieli jako badania koncentrujące się na cechach tożsamości zawodowej i tym, jak te cechy wyjaśniają uczenie się nauczycieli lub podejmowanie decyzji. Zgodnie z tą kategoryzacją, Hong i in. (2017) zbadali czynniki tożsamości nauczycieli związane z decyzjami nauczycieli o odejściu z zawodu (wartość, skuteczność, zaangażowanie, emocje, wiedza i przekonania oraz strategię). Badania kolejnej kategorii Beijaarda i in. (2004) mogą być pomocne w zrozumieniu procesu podejmowania decyzji przez nauczycieli w różnych kontekstach. Jednak pomiarów tych nie można przypisać do domen uogólnionego modelu tego, jak jednostki postrzegają siebie jako nauczycieli (Hanna, Oostdam, Severiens, Zijlstra, 2019). Znaczna część badań nad tożsamością nauczycieli została opowiedziana w narracjach o kulturowych i edukacyjnych kontekstach (Beauchamp, Thomas, 2009; Akkerman, Meijer, 2011). Odpowiedzialność, przywileje, płeć, rasa, narodowość i położenie geograficzne mogą stać się granicami, tworząc pewne napięcie w budowaniu tożsamości. Jak podkreślali Akkerman i Bakker (2011), „granica stwarza możliwość spojrzeń na siebie oczami innych światów” (s. 144).

### **Charakterystyka systemu edukacji w Afryce**

Nauczyciele z Afryki Subsaharyjskiej odgrywają niezwykle istotną rolę w edukacji swoich społeczności. Ich codzienność jest często związana z unikalnymi wyzwaniami i trudnościami.

System edukacji w Ugandzie boryka się z ogromnym niedofinansowaniem. Niskie wynagrodzenia dla nauczycieli wiążą się z brakiem wykwalifikowanych nauczycieli oraz odpowiednich zasobów edukacyjnych, co wpływa na motywację

i zaangażowanie w wykonywanie swojego zawodu. To z kolei – na jakość nauczania i skuteczne realizowanie programu kształcenia. Brak wystarczających środków finansowych prowadzi również do niedostatecznej infrastruktury szkolnej i braku dostępu do niezbędnych materiałów edukacyjnych. Wielu nauczycieli nie posiada odpowiedniego wykształcenia ani dostatecznej wiedzy pedagogicznej, co utrudnia proces uczenia się i wpływa na efektywność nauczania. Nie wspominając o braku dostępu do bieżącej wody i energii elektrycznej.

Jednym z najważniejszych wyzwań, z jakimi muszą się zmagać nauczyciele z Afryki subsaharyjskiej, jest brak zasobów i zaplecza edukacyjnego. Nauczyciele często pracują w skromnych warunkach, z ograniczonym dostępem do materiałów dydaktycznych i zbyt dużą liczbą uczniów w klasach o różnych umiejętnościach i różnym wieku. Pomimo tych trudności nauczyciele z tego regionu są niezwykle zdeterminowani i kreatywni w znalezieniu sposobów na skuteczne nauczanie. Innym istotnym wyzwaniem jest nierówny dostęp do edukacji w różnych społecznościach. Nauczyciele z Afryki Subsaharyjskiej są często świadkami nierówności społecznych i ekonomicznych, które wpływają na możliwość uczestnictwa dzieci w edukacji. Często podejmują dodatkowe wysiłki, aby dotrzeć do dzieci w odległych i trudno dostępnych obszarach, niezależnie od ich pochodzenia czy statusu społecznego. Mimo tych wyzwań nauczyciele z Afryki Subsaharyjskiej charakteryzują się ogromnym zaangażowaniem i oddaniem swojej pracy. Są często nie tylko nauczycielami, ale także mentorami i wzorami dla swoich uczniów. Ich celem jest nie tylko przekazanie wiedzy, ale także rozwijanie umiejętności społecznych i wartości, które pomogą uczniom osiągnąć sukces w życiu (Kawula, 2022).

W literaturze podkreśla się także znaczenie kultury i kontekstu społecznego w tożsamości nauczycieli z Afryki Subsaharyjskiej. Nauczyciele często łączą swoją wiedzę i umiejętności z lokalnymi tradycjami i wartościami, co przyczynia się do więzi i zaufania między nimi, a społecznością lokalną i ich uczniami. Wreszcie nie można zapominać o pozytywnym wpływie, jaki nauczyciele z tego regionu mają na rozwój społeczno-gospodarczy i przełamywanie bariery ubóstwa. Poprzez inwestowanie w edukację nauczyciele przyczyniają się do budowania lepszej przyszłości dla swoich społeczności i regionu jako całości.

### **Charakterystyka materiału badawczego**

W badaniach pamiętników istotne było nawiązanie do tradycji biograficznych antropologów, socjologów, pedagogów oraz pedeutologów (por. Znanieckiego, Chałasińskiego, Kłoskowskiej, Bertaux, Dróźki i in.). Do nauczycieli, opiekunów i wychowawców wybranych organizacji pozarządowych skierowane zostało w bezpośrednim kontakcie specjalne wezwanie, w którym były określone kryteria konkursu. Zaapelowano w nim o szczerze i osobiste opisy własnych losów życiowych i doświadczeń nauczycielskich, dążeń, potrzeb i wyzwań w dowolnej formie: dziennika, pamiętnika, wspomnień, raportu itp. W apelu tym zostały

podane informacje: o organizatorach, zapewnienie o anonimowości, o zasadach ewentualnego wykorzystania wybranych wypowiedzi do publikacji oraz o nagrodach pieniężnych. W kryterium formalnym wyznaczono ramy czasowe (dwóch tygodni), które pamiętniki powinny obejmować, by uchwycić dynamikę i spójność procesu. Pamiętniki zostały przekazane na konkurs w języku angielskim (język urzędowy w Ugandzie) w formie papierowej w zeszytach, które wcześniej otrzymali pracownicy organizacji. W prywatnych kontaktach nauczyciele posługują się językiem rootoro, który jest językiem plemiennym w dystrykcie Kenjojo w zachodniej Ugandzie, natomiast w szkole oficjalnym językiem jest angielski (sporządzane raporty, tabele i komunikacja w szkołach odbywa się w języku angielskim). Stworzenie ogólnych kryteriów konkursu jest działaniem celowym, pozwalającym na swobodną ekspresję autorów w zróżnicowanej formie, najlepiej obrazującej przeżycia, myśli i doświadczenia związane z wykonywanym zawodem.

W opracowaniu przyjęto paradygmat biograficzny, który wskazuje i wyjaśnia teoretycznie miejsce i znaczenie poszczególnych biografii w procesie edukacji, rozumiany szerzej jako proces rozwoju, wychowania i edukacji oraz inne procesy uczenia się człowieka towarzyszące mu w codziennym życiu. Wskazuje na potrzebę studiowania biografii jako źródła wiedzy o człowieku i jego nauce, a także treści sprzyjających samokształceniu i rozwojowi zawodowemu człowieka w wieku dorosłym (Demetrio, 2008; Dubas, 2015). W badaniach zastosowano metodę autobiograficzną, która wiąże się przede wszystkim z pozyskiwaniem dokumentów osobistych. Podjęte badania miały na celu rozpoznanie znaczeń, jakie respondenci nadają zdarzeniom kształtującym ich życie osobiste, społeczne i zawodowe. Cele szczegółowe dotyczyły poznania historii podjęcia wyboru pracy nauczyciela, wychowawcy i opiekuna w placówkach szkolno-wychowawczych, przynależności do grona pedagogicznego jako do społeczności oraz poznanie oczekiwań zawodowych w przyszłości. W badaniach tych wyodrębniono kilka kategorii, jedną z wielu kategorii była tożsamość zawodowa.

W konkursie udział wzięli nauczyciele z dystryktu Kyenjojo, pamiętniki oddało 29 nauczycieli i nauczycielek oraz pracowników socjalnych, opiekunów i wychowawców. Zgodnie z zasadami konkursu autorzy otrzymali nagrody finansowe, a ich pamiętniki zostały zakodowane, w zapisie wypowiedzi podano: funkcję, numer pamiętnika oraz wiek.

## **Droga do zawodu we wspomnieniach nauczycieli ugandyjskich**

### **a. Budowanie tożsamości**

Jednym z kluczowych czynników kształtujących tożsamość nauczyciela jest ich wykształcenie i wiedza zawodowa. W literaturze przedmiotu często podkreśla się rolę odpowiedniego przygotowania pedagogicznego i zdobycia umiejętności pedagogicznych w kształtowaniu tożsamości nauczycieli.



*Ten pamiętnik opisuje moją historię; w jaki sposób różne czynniki wpłynęły na rozwój mojej tożsamości i moja uwaga skupiła się na tym, jak mogę pozytywnie wpłynąć na rozwój tożsamości moich dzieci. Nie miałem pojęcia, jak ważna jest tożsamość, dopóki nie wszedłem do jednego z urzędów Urzędu Skarbowego Ugandy i oficer zapytał: „Czym jesteś dzieckiem?”. Oczywiście znał znaczące domy w dzielnicy i on myślał, że jestem z jednego z nich. Zdrętwiałem na kilka sekund. Moja odpowiedź brzmiała: „Nie pytaj mnie o moją rodzinę, ponieważ jest ona znana tylko na poziomie wsi. Pytaj tylko, czego chcę”. Roześmiał się i poprosił, żebym kontynuował i wyjaśnił powód mojej wizyty. Coś zauważyłem. Był bardzo uważny, kiedy pytał mnie, czy należę do określonych domów, które znał, ale kiedy nie należy się do jednej z tych rodzin, włączył się do komputera i kontynuował pracę. Doświadczenie to pokazało mi w bardzo konkretny sposób, jak okoliczności ekonomiczne wpływają na traktowanie ludzi i możliwości, jakie mogą być dla nich dostępne (Nauczyciel 1, lat 28).*

Większość nauczycieli i wychowawców podkreślała trudne warunki, w jakich się wychowywali. Zwracali uwagę na status zawodu nauczyciela w Ugandzie i niskie zarobki oraz to, że ich tożsamość jest nieodzownie związana z miejscem pochodzenia.

*Jestem mamą pięciorga dzieci. Oficjalnie mężatka. **Profesjonalna nauczycielka** z doświadczeniem dwunastu lat pracy w zawodzie. Przez siedem lat byłam nauczycielem w szkole podstawowej, zarabiając bardzo mało, ale kochałam swoją pracę jako nauczyciel uczący dzieci w wieku od 6 do 16 lat [...]. Nie jestem tylko nauczycielem z zawodu, tylko z powołania, moim celem jest pomaganie dzieciom stać się kimś ważnym jutro (Nauczycielka 3, lat 33).*

Kolejny nauczyciel również podkreślał trudne możliwości kształcenia i wartość edukacji:

*Od dziesiątego roku życia opłacałem własne chesne i wydatki szkolne, ponieważ już na bardzo wczesnym etapie życia rozumiałem wartość edukacji. Dowiedziałam się, że urodzenie się w skromnej/biednej rodzinie wpływa na tożsamość na kilka subtelnych i mniej subtelnych sposobów. Kiedy zapadają decyzje dotyczące szkół, do których mogę uczęszczać lub kiedy może pojawić się jakakolwiek możliwość, nie byłem informowany o takiej możliwości, ponieważ dzieci z ubogich rodzin są traktowane inaczej ze względu na biedę. Jako dziecko nauczyłem się, że ludzie woleliby nie widzieć biednych ludzi. Ubóstwo może mieć negatywny wpływ na tożsamość, ponieważ biedni ludzie wiedzą, że są traktowani inaczej, odmawia się im możliwości dostępnych dla innych. Dzięki ciągłym, codziennym przypominaniom o tym, że jesteś biedny, bardzo łatwo jest zinternalizować te komunikaty, przez co zaczniesz czuć się gorszy, mieć poczucie, że nie jesteś zdolny i być może nie zasługujesz na nic lepszego. To może być bardzo negatywny cykl (Nauczyciel 2, lat 29).*

Wielu nauczycieli zwracało uwagę na czynniki zewnętrzne, takie jak warunki pracy, sytuacja ekonomiczna, rodzinę i dzieci, dążenie do samorozwoju czy

oczekiwania społeczne, które wpływały na budowanie się ich tożsamości nauczycielskiej, podjęcia wyboru zawodu.

*W marcu 2010 roku otrzymałam przeniesienie, ponieważ zarabiałam niewiele, biorąc pod uwagę szkołę rządową, mieszkając w jednoosobowym pokoju z dwójką dzieci i mężem i pracując przez całe dwanaście godzin dziennie i sześć dni w tygodniu. Więc dostałam ogłoszenie na dyrektora i chciałam lepszej przyszłości jako nauczyciel. Musiałam opuścić miejsce, w którym uczyłam do tej pory i przeniosłam się do innego miejsca. Mogłam to wszystko robić bardzo szczęśliwa i wiedząc, że Bóg powołał mnie do bycia słuźebnicą (Nauczycielka 5, lat 32).*

Nauczyciele z Ugandy bardzo często opuszczają swoje rodziny ze względu na możliwość podjęcia pracy w innym regionie, dojeżdżają bardzo daleko do miejsca pracy, żyjąc w bardzo skromnych warunkach.

*Przez pierwsze dwa miesiące osobiście nie wierzyłem, że jestem w szkole nauczycielskiej, aby pracować w szkole podstawowej jako nauczyciel w zawodzie, który jest krytykowany przez wszystkich ludzi wykształconych, niewykształconych, polityków, by wymienić tylko kilka. Miałem nadzieję, że nasz sponsor zmieni zdanie i przeniesie nas na inne szkolenia poza nauczaniem. Tak się jednak nie stało, dopóki kurs nie został ukończony. Posiadam świadectwo ukończenia szkoły, dyplom w administracji publicznej i dyplom licencjata w dziedzinie nauk społecznych. Skoncentrowałem się i ukończyłem kurs nauczania. **Jestem teraz zawodowym profesjonalnym nauczycielem** (Nauczyciel 2, lat 29).*

Niestety w Ugandzie bardzo często decyzję o kształceniu zawodowym młodzieży podejmuje starszyzna, rodzice lub organizacja finansująca to kształcenie. Typowanie do danego zawodu jest podyktowane potrzebami społeczności lokalnej, a nie zainteresowaniami i ambicjami młodych osób chcących uzyskać zawód i dofinansowanie do dalszego kształcenia.

### ***Jak zostałem nauczycielem?***

*Od dzieciństwa, moje życie było pełne różnych marzeń i zostanie nauczycielem nie należało do nich. W mojej szkole podstawowej, moim pragnieniem było zostać pastorem, ale zmieniło się to od razu, gdy zdałem sobie sprawę, że pastory w moim kraju nie zarabiają pensji. Moje wysiłki były od tego momentu skierowane na zostanie prawnikiem. Na moim zwykłym poziomie szkoły średniej moje myśli się nie zmieniły. Moja siostra i ja byliśmy w tej samej klasie co sprawiło, że moim skromnym rodzicom trudno było zabrać środki dla nas do dalszego kształcenia na zaawansowanym poziomie średnim. (Advanced Secondary School). Chociaż moja siostra chciała dołączyć do szkoły pielęgniarskiej. Mój ojciec, nie zebrawszy pieniędzy na dalsze nasze studia, postanowił zwrócić się o wsparcie do pewnej Organizacji. Dyrektor organizacji był bardzo pozytywnie nastawiony i postanowił uiścić opłaty za nas oboje za kurs nauczycielski. Chociaż nigdy nie było to naszym marzeniem, była to jedyna dostępna alternatywa dla nas. Ponadto mieliśmy rodzeństwo, które musiało dołączyć do szkoły średniej i nie było nadziei na opłaty ich czesnego. To sprawiło, że zaakceptowaliśmy ten kurs (Nauczyciel 1, lat 28).*



Często mówi się o powołaniu do zawodu. Szczególnie podkreśla się potrzebę takiego powołania w przypadku tych zawodów, w których pracownicy mają bezpośrednio do czynienia z człowiekiem, np. lekarz, nauczyciel. Niewątpliwie potrzebna jest wola solidnego wypełniania treści związanych z konkretnym zawodem, ale nie zawsze przecież to powołanie budzi się bardzo wcześnie. Niekiedy wręcz poprzedza je decyzja o wyborze zawodu ukierunkowana przez Organizację, rodzinę, starszyznę, a powołanie pojawia się później. Lektura pamiętników nauczycieli pozwala na stwierdzenie, że dokonywanie wyboru zawodu nie zawsze było świadome, nie wynikało z odczuwanej od młodych lat potrzeby pracy z uczniami, lecz decydował o tym przypadek, nieprzewidziany rozwój sytuacji lub wybór wariantu zapasowego, gdy oczekiwane rozwiązanie okazywało się niemożliwe do spełnienia. Na podstawie nadesłanych pamiętników można wskazać najbardziej typowe drogi losu, które prowadziły autorów pamiętników do zawodu nauczycielskiego.

### **b. Przynależności do grona pedagogicznego jako do społeczności**

Tożsamość nauczyciela jest skomplikowanym i wielowymiarowym zagadnieniem, określanym przez wiele czynników, jednym z nich jest przynależność do grona pedagogicznego. Każdy nauczyciel ma swoją unikalną tożsamość, która wpływa na styl nauczania, działania pedagogiczne oraz efektywność pracy. Oznacza to, że kompetencje interpersonalne, a wśród nich: umiejętność nawiązywania kontaktu z innymi, praca zespołowa, rozwiązywanie konfliktów oraz umiejętności mediacyjne, empatia, cierpliwość i wyrozumiałość oraz zachowania asertywne są jednymi z podstawowych kompetencji zawodowych nauczyciela. Świadomość tych czynników może pomóc w lepszym zrozumieniu roli nauczyciela i wpłynąć na dalsze doskonalenie zawodowe.

Jeden z nauczycieli w swoim pamiętniku pisał, że: *Jako nauczyciel niewiele pracy mogę wykonać w domu, zwłaszcza jeśli pracuję w znacznej odległości. Apeluję do nauczycieli tej kategorii, aby w czasie wakacji w pełni wykorzystywali swój czas w domu i unikali nieporozumień związanych z niedokończonymi pracami [...]. Jako koordynator ds. sportu reprezentujący dyrektorów szkół poinformowałem ich o wynikach regionalnych zawodów w piłce nożnej, które odbyły się w ostatnim semestrze pierwszego roku szkolnego oraz poinformowałem ich o nadchodzących mistrzostwach w piłce siatkowej, które odbędą się w Fort Portal w dniach 28–30 czerwca 2018 r. Wyjechałem z miasta Kyenjojo o 18:30, wróciłem na chwilę do szkoły, żeby zobaczyć, co wydarzyło się w trakcie mojej nieobecności [...]. Wstaję dużo wcześniej, gdy studiuje wieczorowo [...]. Zostawiłem mistrza Briana na stacji i poszedłem do domu odpocząć. Zjadłem kolację i o 21.40 położyłem się spać* (Nauczyciel 5, lat 42).

Niektórzy nauczyciele w swoich pamiętnikach w początkowym okresie opisywali codzienność szkoły w formie krótkich raportów, natomiast w kolejnym tygodniu pojawiały się coraz dłuższe wypowiedzi, a nawet pouczenia dla innych.

*Doświadczenie życiowe. Jako administrator w organizacji szkolnej masz obowiązki dotrzeć do swojego stanowiska pracy i sprawdzić, jak zaczął się dzień, a następnie zajęć się innymi obowiązkami poza stanowiskiem pracy [...]. W pewnym sensie powinieneś wrócić i zobaczyć, jak minął dzień na Twoim stanowisku pracy, jeśli to możliwe, zamknąć stanowisko i pozostawić dowodzenie ochroniarzom [...]. Dzięki temu masz pewność, że twoja praca jest bezpieczna [...]. Niestety deszcz opóźnił spotkanie, ponieważ ludzie nie mogli podróżować, nawet ci, którzy posiadali pojazdy. Cały dzień byłem w niedoczasie i miałem problemy z transportem [...]. Czego się z tego nauczyłem, zdałem sobie sprawę, że my, Afrykanie, wciąż mamy duży problem, zwłaszcza jeśli nadal będziemy kontrolowani przez pogodę, nie możemy pracować właściwie. Moje pytanie brzmi: jeśli będzie padać przez 7 dni bez przerwy, czy powinniśmy przestać jeść i pracować??? Jako nauczyciele nauczymy się pracować ze zmianami pogody (Nauczyciel 5, lat 42).*

W miarę upływu czasu coraz więcej pracownicy organizacji wpisywali coraz więcej refleksji, wspomnień, u niektórych z nich każdy dzień otrzymywał swój własny tytuł:

*NIESAMOWITY DZIEŃ. Dostałam drobne, których nie starczyło na rzeczy, które musiałam kupić na ten dzień, nie wiem z jakiego powodu, był on nieznanym lub środki organizacji były na wyczerpaniu [...]. Powiedziałam osobie, która sprzedawała w sklepie, aby dała mi rzeczy, a ja doniosę pieniądze. Ale powiedziałam to żartobliwie i ku mojemu zdziwieniu mężczyzna zgodził się dać mi to czego potrzebowałam, więc wróciłam bardzo zadowolona do sierocińca, ponieważ dostałam wszystko, czego potrzebowałam na ten dzień. Kiedy w sierocińcu nie ma nic lepszego niż materiały szkolne, ani jedzenia i lekarstw dla dzieci, czuję się źle i niekomfortowo, bo pracując z dziećmi. To moje wezwanie (Pracowniczka socjalna 8, lat 29).*

W każdym pamiętniku odnaleźć można opis doświadczeń przynależności do grona pedagogicznego i określonej organizacji. Większość osób w swoich pamiętnikach przejawiała widoczną dumę ze swego pochodzenia oraz przynależności do społeczności. Budowanie relacji międzyludzkich jest bardzo ważną wartością w kulturze afrykańskiej. Kolejne odniesienie bardzo młodej osoby przedstawiające pozytywne relacje związane z przynależności do określonej wspólnoty: *Cudowny dzień matki w niedzielę<sup>1</sup>. To był wspaniały dzień i dobrze spędzony. Poszłam do kościoła z moją przyjaciółką z duszpasterstwa dzieci. Została przedstawiona historia biblijnej królowej Estery i zmotywowała nas do bycia niewiastami wpływowymi w naszych rodzinach i społecznościach. Tego samego dnia były urodziny mojej przyjaciółki, [...] razem z przyjaciółmi zaplanowaliśmy i zorganizowaliśmy*

<sup>1</sup> Dzień Matki w Afryce obchodzi się bardzo podobnie jak w innych krajach. Najczęściej dzieci składają swoim rodzicielkom życzenia i tworzą różnego typu laurki. Datę ustalono na drugą niedzielę maja. Niestety w Afryce Subsaharyjskiej współczynnik śmiertelności matek jest bardzo wysoki, wiele dorosłych dzieci nie posiada rodziców.

urodzinowe przyjęcie niespodzianka. To było niesamowite. Zaprosiliśmy innych przyjaciół z duszpasterstwa dzieci, przygotowaliśmy jedzenie i napoje, a przy okazji przypomnieliśmy sobie, że nie mamy muzyki. Szybko podjęłam decyzję [...], wezwaliśmy wszystkich członków, aby przyszli i mogli zacząć przekonywać Jubilatkę, aby przyszła do mnie. Na początku zgodziliśmy się na jej przyjęcie, po prostu wychodząc na butelkę napoju gazowanego do lokalu grotolaz Ntsoma. W gnieniu oka została wezwana przez moją koleżankę z pracy, żeby przyjechała, bo zabrali mnie do szpitala, że jestem chora! Przyszła w pośpiechu, a kiedy dotarła, powitały ją odgłosy wesolej urodzinowej piosenki. Śpiewaliśmy, tańczyliśmy, jedliśmy, piliśmy, wygłaszaliśmy jej przyjacielskie przemówienia i wręczaliśmy jej prezenty. Czulałam wagę i poczucie prawdziwej przyjaźni. Byłam bardzo zaszczycona, mogąc gościć ponad sześciu przyjaciół w moim domu na przyjęciu. Nasza przyjaźń jest czymś godnym podziwu (Pracowniczka socjalna i wychowawczyni, lat 24).

Nauczycielki i opiekunki częściej opisywały swoje relacje z przyjaciółmi, wyzwania związane z pracą takie jak zaspokojenie podstawowych potrzeb, natomiast nauczyciele oraz dyrektorzy opisywali z reguły wykonywany przez siebie zakres obowiązków.

Jedna z pracowniczek socjalnych tak opisuje jeden z kilkunastu dni swojej pracy z dziećmi w domu dziecka: *Gorączkowy dzień (THE HECTIC DAY)*. *Nigdy w życiu nie zapomnę tego dnia. Rano pojechałam do pracy dojeżdżając tam, nic nie szło jak powinno, ani przygotowanie śniadania, ani obiadu, więc pojechałam i kupiłam wszystko w mieście i wróciłam do sierocińca. W sierocińcu było kilka dzieci, które były chore i wymagały opieki lekarskiej oraz pielęgniarki, która je leczyła. Tak więc około południa wszyscy robotnicy ubrali się, aby uczestniczyć w pogrzebie, ponieważ straciliśmy członka w kościele, więc ja musiałam zostać z dziećmi. Byłam sama, a dzieci jest wiele, tylko niektóre z nich są duże, więc był to dla mnie bardzo trudny czas, aby je kontrolować. Z pracy musiałam wyjść około 18:30 wieczorem, kiedy wrócił mój mentor i patron (Pracowniczka socjalna 7, lat 26).*

Osoby zatrudnione w placówkach szkolnych i opiekuńczo-wychowawczych w Ugandzie wspieranych przez organizacje kościelne i NGO mają niewiele bezpłatnych szkoleń, natomiast zawsze mogą liczyć na spotkania wspólnoty i kontakty ze społecznością lokalną, najczęściej w formie konferencji religijnych, spotkań modlitewnych.

*To był wspaniały dzień. To był dzień, w którym nauczyłam się nowych rzeczy na innym poziomie. Musiałam gościć przełożonego z Centrali. Musiałam więc wstać o 6.00 i 7.15 byłam na przygotowaniach do omówienia kilku spraw z przełożonym. Facylitator, którego jestem przełożonym, dotarł do mnie o 8:30 rano i podzielił się słowem Bożym z Listu do Filipian 2:1-9. Będąc jednomyślni nauczyłam się następujących lekcji: – Bóg chce, abyśmy byli jednością, bez względu na nasze różne wyznania chrześcijańskie, pochodzenie itp.*

– kiedy jesteśmy jednością, służymy w lepszy sposób. Zostałam zachęcona do kochania dzieci jeszcze bardziej. – Miłość pozwala nam się trzymać razem i odpowiedzialnie. Miłość sprawia, że lepiej bronimy dzieci. – Miłość pomaga nam nauczyć się komunikować z szacunkiem i pomaga nam karcić się nawzajem w miłości (Wychowawczynie w domu dziecka 6, lat 21).

Pedagodzy oraz pracownicy socjalni w swoich pamiętnikach odnosili się również do pozytywnych relacji w gronie pedagogicznym oraz sprzyjających warunków rozwoju dla całej wspólnoty, z którą byli bardzo związani.

*Piękno pracy zespołowej w dniu 15.06.2018 po tym, jak zostaliśmy wysłani jako pracownicy pracy z nieletnimi do innego sektora. Zdobyliśmy punkty w tej akcji i mieliśmy wzajemnie się rozliczać. Duch pracy zespołowej sprawił, że wszystko wydawało się proste i niesamowite. Uwieczniłam ten dzień sesjami zdjęciowymi upamiętniającymi ten dzień, dzięki czemu był przyjemny i niezapomniany* (Wychowawczynie w domu dziecka 9, lat 22).

Nauczyciele muszą nie tylko posiadać wiedzę merytoryczną w swojej dziedzinie, ale także umieć ją przekazać w sposób zrozumiały i interesujący dla uczniów. Większość kadry pedagogicznej w Ugandzie chętnie uczestniczy w każdym możliwym kursie i szkoleniu.

### **Związek między systemami wiedzy i przekonań a klasą lekcyjną w praktyce szkolnej**

Ważnym aspektem tożsamości nauczyciela jest również ich relacja z uczniami. Artykuły naukowe analizują wpływ tej relacji na tożsamość nauczyciela oraz na efektywność procesu nauczania. Bardzo często nauczyciele tworzą silne więzi emocjonalne z uczniami, co wpływa na ich poczucie tożsamości i zaangażowanie w pracę. Tożsamość nauczyciela kształtuje się w oparciu o ich indywidualne cechy osobowościowe, jak cierpliwość, empatia czy zdolność do motywowania uczniów. Nauczyciele z dystryktu Kyenjojo w zachodniej Ugandzie wielokrotnie wspominali o swoich relacjach z uczniami:

*Obudziłam się wcześniej i podekscytowana, to był długo oczekiwany Dzień Sportu dla dzieci. Ekscytacja była nie tylko moja, ale także innych pracowników dziecięcych w Kyenjojo Child Development Center. Obudziłam się bardzo wcześnie, ale ku mojemu zdziwieniu o 7:30 zadzwonił do mnie przewodnik z kościoła, mówiąc, że poranne nabożeństwo dla dzieci się skończyło, a kościół jest pełen dzieci od 7:45. Motocyklista odebrał mnie z domu i zapytał o szczegóły tego dnia [...]. Powiedziałam mu, że to dzień sportu dla dzieci, ale mimo to podekscytowanie dzieci i nauczycieli było wspaniałe. O 9:30 wszystkie dzieci skończyły jeść śniadanie i udały się na plac zabaw Katoosa. Nawet chore dzieci zostały uzdrowione, a podekscytowanie skłoniło je do udziału w konkursie tanecznym, było tak duszno, ale wspaniale. Byłam przepelniona szczęściem, widząc, jak dzieci z pasją biorą udział w różnych grach, takich jak wojna na gorącym krześle, wyścig jajek, koło*

pasowe, siatkówka. Rywalizacja była zacięta, ale zdrowa. Ten dzień dał mi więcej sensu niż cokolwiek innego. Dzień dał mi satysfakcję z mojej służbie dla dzieci i nie ma nic wspanialszego niż obserwowanie szczęśliwych dzieci bez względu na przeciwności losu, jakie przeżywają (Opiekunka 10, lat 24).

Tożsamość nauczyciela jest skomplikowanym i wielowymiarowym zagadnieniem, określanym przez wiele czynników. Każdy nauczyciel ma swoją unikalną tożsamość, która wpływa na styl nauczania, działania pedagogiczne oraz efektywność pracy. Świadomość tych czynników może pomóc w lepszym zrozumieniu roli nauczyciela i wpłynąć na dalsze doskonalenie zawodowe.

Godzenie pracy zawodowej, tworzenie własnej rodziny i dodatkowe kształcenie nie jest proste. Niektórzy nauczyciele opisywali swoje trudności w pogodzeniu roli zawodowej, osobistej i społecznej w taki sposób: *W mojej klasie (klasa angielska) jeden uczeń przyszedł bez żadnych materiałów do pisania, a nawet zeszytu. Ojciec dziecka w kryzysie pojechał do szpitala i zabrał ze sobą zeszyt swojego dziecka (w Ugandzie, aby odwiedzić publiczny szpital, musisz kupić zeszyt i zabrać ze sobą, gdzie lekarz odnotuje). Więc ojciec był chory i nie miał pieniędzy na zeszyt. Zamiast tego wziął zeszyt, który należał do dziecka [...]. Ponadto nasza szkolna pompa wody zepsuła się. Wziąłem kilka dzieci, żeby przyniosły wodę z odwiertu [...]. Przeprowadzono do mnie jedno dziecko, Denisa, który awanturował się w klasie. Zaprzeczył wszystkim zarzutom, ale wszystkie dzieci w jego klasie upierały się, że walczył. Przyznał się po długiej rozmowie ze mną i napisał porozumienie o zaprzestaniu walk. W ostatnich minutach mojej lekcji niespodziewanie do klasy przyszedł Inspektor szkolny. To było w fazie oceny, a nie miałem planu lekcji na ten dzień. To był dramat, kiedy zdecydowałam się zakończyć lekcję wkrótce po tym, jak wszedł do mojej klasy, a on nalegał, żebym kontynuował. Moje wnioski wyciągnięte z tego doświadczenia: nauczyciel zawsze musi być gotowy i planować swoje lekcje oraz czasami zdarzają się sytuacje, których nie da się uniknąć (Nauczyciel 1, lat 28).*

Kolejny dzień opisujący praktyki szkolne: *Był piątek 13 października przeprowadzałem cotygodniowe testy z moimi uczniami w trzech klasach. To było robione co tydzień. Byłem szczęśliwy, ponieważ wszyscy moi uczniowie dobrze sobie radzili tego dnia. Miałem też spotkanie rodzinne z moimi uczniami, jak to było w zwyczajach. Każdy nauczyciel ma grupę dzieci i spotyka się z nimi w każdy piątek. Na weekendowych studiach na uniwersytecie musiałem zaprezentować się na zajęciach. To było takie zabawne, ponieważ wykładowca poprosił mnie o przedstawienie pracy, której nie przeczytałem (Nauczyciel 1, lat 28).*

Wielu nauczycieli podkreśla, że podnoszenie swoich kwalifikacji w edukacji formalnej nie należy do prostych zadań dla Ugandyjczyków nie tylko ze względu na opłaty za studia, szkolenia kursy nauczycielskie, lecz również wysokie koszty dojazdów i odległości<sup>2</sup>.

<sup>2</sup> W Polsce w 2020 roku na 1000 mieszkańców przypadały 664 samochody osobowe. Natomiast w Ugandzie 6 pojazdów przypada na 1000 mieszkańców. Dodatkowo brak infrastruktury drogowej i intensywne opady w porze deszczowej uniemożliwiają całkowicie przemieszczanie się.



*To był pracowity dzień, ponieważ musiałam pracować od 8.00 do 17.00, a później jechać do Fortportal Kabarole District na szkolenie, które pozwoli mi stać się lepszym pracownikiem dziecięcym (Wychowawczyni w domu dziecka 9, lat 22).*

Doświadczona nauczycielka i dyrektorka własnej prywatnej szkoły tak opisuje swoje doświadczenia związane z działalnością szkoły: *Po pracy, odkąd ludzie powołali mnie na fantastycznego nauczyciela w każdym semestrze, mogłam otrzymywać prezenty od rodziców za to, że zostałam dobrym nauczycielem, który wie, czego chce dziecko. Mogłam również otrzymywać wyróżnienia jako dobry nauczyciel w sporcie, czyli grach i zawodach sportowych i wielu innych, dojrzałej kobiety takiej jak ja, zawsze mogłam odważnie uczyć się, jak angażować się we wszystkie zajęcia w szkole i społeczności. W 2012 roku jako nauczycielce powierzono mi zadanie nie tylko nauczania małych dzieci w szkole podstawowej, ale także nauczania młodzieży, która kształci się na nauczyciela dzieci w wychowaniu przedszkolnym i w żłobkach. Mogłam więc uczyć dwie klasy i wykonywać pracę biurową. Już wtedy awansowałam na stanowisko dyrektora szkoły, więc musiałam przygotować odpowiedni program. Pracę w biurze rozpoczynam dokładnie o godzinie 7:00 rano, ponieważ dzieci mogą przychodzić do biura, wnosząc opłaty, prosząc o nowe formularze i inne wymagania szkolne. Praca w szkole to zespół ukryty, ponieważ mianowanie dyrektora i wielu nauczycieli w prywatnej szkole w Ugandzie jest bardzo kosztowne. Więc ja zajmuję się całą tą pracą [...]. W tamtych latach, będąc nauczycielem, miałam osobiste obserwacje, że rodzice w większości rodzin w Ugandzie nie mają czasu na odrabianie prac domowych z dziećmi. Uważają, że jedynym obowiązkiem nauczyciela jest kształtowanie przyszłości ich dzieci. Rodzice są zwykle bardzo zajęci pracą w firmach, ogrodach i biurach, nauczyciel spędzając całe dni z dzieckiem, a nauczycielem jest ponad 45 dzieci dba o prawidłowe zachowania społeczne i pielęgnację w środowisku szkolnym (Nauczycielka 3, lat 33).*

W pracy zawodowej nauczyciela autorytet stanowi fundament współpracy z uczniami i ich rodzicami. Co istotne, na autorytet w tym wypadku składa się nie tylko wiedza zawodowa nauczyciela, ale także sposób budowania relacji z otoczeniem – z uczniami, rodzicami, także z kadrą pedagogiczną. Niestety okres wczesnej dorosłości wiąże się z tym, że im młodszy nauczyciel, tym bardziej podlega oddziaływaniom bezpośrednim środowiska, w którym żyje, a im jest starszy, tym większym dysponuje warsztatem zmian i wpływu na to środowisko. W miarę rozwoju wzrasta zakres możliwości i siła oddziaływania na otoczenie (Brzezińska, 2004). Nie wszyscy nauczyciele ugandyjskich szkół w pełni zdają sobie z tego sprawę, bowiem w przeważającej większości jest to środowisko bardzo młodych osób. Najmłodsza osoba miała zaledwie 18 lat, a najstarszy nauczyciel 44 lata. Zarówno Erickson (1986), jak i inni badacze rozwoju tożsamości (Kroger, 2003) zwracali uwagę, że pierwszym zadaniem dorosłości jest podjęcie pracy i utrzymanie rodziny, rola partnera i rodzica. Nauczyciele i opiekunowie ugandyjscy



w swoich pamiętnikach również zamieszczali relację ze swoich doświadczeń rodzinnych. Opisywali w nich swoje zaangażowanie i satysfakcję, jaką posiadają z pełnienia roli rodzica. Ta kategoria została jednak wyodrębniona w innym opracowaniu.

### Oczekiwania zawodowe w przyszłości

Wyobrażenia nauczycieli, pracowników socjalnych i opiekunów zatrudnionych przez organizacje pozarządowe w placówkach szkolnych oraz opiekuńczo-wychowawczych były zbliżone, najczęściej koncentrowały się wokół podnoszenia kwalifikacji zawodowych, tworzenia własnego przedsięwzięcia w postaci prywatnej szkoły lub dodatkowego zajęcia dochodowego równoległego do wykonywania pracy szkolno-wychowawczej.

Wychowawczynie o swoich inwestycjach i planach na przyszłość wypowiada się w następujący sposób: *Zły dzień, biznes poszedł źle. Pomyślałam o rozpoczęciu sprzedaży owoców marakui, abym mogła zwiększyć swoje dochody. Pod koniec maja wysłano mi owoce passion fruit, a kiedy dotarły do mnie, owoce te zostały już przywiezione przez innych handlarzy, więc było ich wiele na targu. Włożyłam kapitał 100 tysięcy szylingów ugandyjskich i po sprzedaży dostałam 67.000, co oznacza stratę 33.000 tysięcy. To była zła inwestycja, a moja nadzieja upadła. Jednak czuję, że nie powinnam rezygnować z próbowaniem różnych przedsięwzięć, ponieważ nie mogę odnieść sukcesu, jeśli nie będę próbować* (Opiekunka 10, lat 24).

Planowanie udziału w dalszym kształceniu towarzyszyło większości osób. Niektórzy nauczyciele posiadali precyzyjne plany na przyszłość: *Myślę o podwyższeniu moich kwalifikacji, czyli zdobyciu dyplomu z edukacji, a w 2020 roku otrzymam mój pierwszy dyplom w edukacji i będę kontynuować studia, dzięki czemu mogę być bardziej wiarygodna w moim kraju, zarabiać więcej, ponieważ ugandyjski nauczyciel posiadający certyfikat nie zarabia tak samo, jak ktoś z dyplomem, a jeśli się zwerbujesz, otrzymasz podwójną pensję za dyplom. Bycie nauczycielem pozwoliło mi mądrze planować. Zawsze planuję dzień, na przykład nauczanie, przerwę, a jako nauczyciel zawsze śpię o 22:00 w nocy i wstaję rano, aby rozpocząć dzień. To pomogło mi zachować sprawność fizyczną, bo nie pamiętam, kiedy ostatni raz zachorowałam* (Nauczycielka 3, lat 33).

Kolejna osoba podkreślała, że w przyszłości *chciałabym kontynuować studia z zakresu profilaktyki lokalnej, zdobyć magistra i założyć własny biznes* (Nauczyciel 1, lat 28).

W tej części artykułu przedstawiono wypowiedzi na temat wyobrażeń *nauczycieli* o własnej *przyszłości* w kontekście indywidualnym i *wspólnoty*, społeczności lokalnej, regionu, kraju, w kontekście globalnym. Nauczyciele ugandyjscy zdają sobie w pełni sprawę z trudności systemu oświaty w Ugandzie, lecz myślą o zmianach w kategoriach reformy szkolnictwa, podnoszenia kwalifikacji, dofinansowania struktury szkolnej, niekoniecznie zmiany tradycji i wartości kulturowych obowiązujących w ich społecznościach lokalnych.

## Podsumowanie

Istnieje wiele kategorii teoretycznych badających tożsamość zawodową nauczycieli, jednak niezależne modele nie zawsze mogą w pełni uchwycić złożoności doświadczeń tej grupy zawodowej. Elementy tożsamości zawodowej pedagogów przenikają się z przeszłymi i obecnymi doświadczeniami w zakresie uczenia się, nauczania, podczas gdy elementy tożsamości uczącego nauczyciela łączą się z oczekiwaniami dotyczącymi nauczania. Uogólnione podejście może być niewystarczające do konceptualizacji tego, w jaki sposób nauczyciele postrzegają siebie jako kreatorów edukacji, nie przekazuje też napięć związanych z nauczaniem w kontekście wieloznaczności kulturowych. Z opisanych refleksji nauczycieli, opiekunów i pracowników socjalnych zatrudnionych w placówkach szkolnych i opiekuńczo-wychowawczych w zachodniej Ugandzie można wysnuć kilka wniosków.

Po pierwsze nauczyciele, którzy mają silną tożsamość osobistą, mogą być bardziej autentyczni w pracy z uczniami i bardziej świadomi swoich mocnych stron i ograniczeń. Badani uczestnicy wykazali ciągłą walkę pomiędzy rozwojem osobistym a radzeniem sobie z ograniczeniami narzuconymi im przez życie. Opisy w pamiętnikach sugerują, że tożsamość osobista autorów pamiętników rozpatrywana jest poprzez pełnienie ról instytucjonalnych w wyniku środowiskowych oddziaływań, lecz również przywiązanie do wspólnoty oraz rodziny i pochodzenia. Budowana tożsamość nauczyciela jest niezwykle istotna, ponieważ kształtuje sposób, w jaki nauczyciel postrzega siebie, swoje zadania i swoją rolę w procesie edukacji. Konstrukcja tej rzeczywistości jest dynamicznym procesem, który obejmuje równoległe trajektorie rozwoju osobistego i zawodowego (Beijaard i in., 2004). Drugi wymiar tożsamości nauczyciela koncentruje się na rozwoju zawodowym. Tożsamość zawodowa skupia się na tym, w jaki sposób nauczyciele identyfikują się z zawodem nauczyciela oraz jakie posiadają cele, wartości i przekonania związane z nauczaniem, obejmuje wiedzę, umiejętności i kompetencje w zakresie nauczania. Nauczyciele ugandyjscy wykazują silne zaangażowanie emocjonalne w wykonywaną przez siebie pracę i podkreślają chęć uczestnictwa we wszelkich formach doskonalenia zawodowego. Tożsamość zawodowa nauczyciela kształtuje się poprzez różnorodne czynniki (Samuel, Stephens, 2000). Jednak rozwój zawodowy nauczyciela to proces długotrwały, który obejmuje również refleksję nad własną praktyką, zdobywanie doświadczenia i uczenie się na bieżąco z różnych źródeł. Z pewnością opis swoich doświadczeń w formie pamiętników mógł się przyczynić do *rozwoju* kompetencji czysto językowych oraz dokonania wglądu w siebie. Napięcia tożsamościowe, których doświadczają nauczyciele, mogą być albo szansą na rozwój, albo uzasadnieniem dla utrzymania status quo, zwłaszcza w kontekstach, w których efekty uczenia się są wykorzystywane jako miary odpowiedzialności. Trzeci element tożsamości nauczyciela to tożsamość organizacyjna. Odnosi się to do tego, jak nauczyciele identyfikują się z daną instytucją

edukacyjną, w której pracują. Tożsamość organizacyjna nauczyciela może być kształtowana przez wartości, kulturę i cele organizacji. Nauczyciele, którzy czują się silnie związani z organizacją, są bardziej skłonni do współpracy, zaangażowania i długoterminowej pracy w danej szkole. Efekty ich zapisów mogą być punktem wyjścia do wprowadzenia zmian w projektach i działalności organizacji pozarządowych, które przede wszystkim skupiają się na pomocy oraz wsparciu dla małoletnich dzieci i w większości pomijają rolę nauczycieli w jakości kształcenia i bagatelizują możliwości podnoszenia kwalifikacji kadry pedagogicznej. Pomijane jest również znaczenie wynagrodzenia i podnoszenia kwalifikacji przy planowaniu działań promujących doskonalenie zawodowe w zakresie kształcenia nauczycieli przed podjęciem pracy i doskonalenia zawodowego. Analiza biograficzna tożsamości i rozwoju sugeruje, że niektórzy nauczyciele na podstawie dwutygodniowych refleksji starali się zidentyfikować własne ścieżki rozwoju na temat nauczania i uczenia się, podczas gdy inni koncentrowali się na rozwiązywaniu trudności.

Badania potwierdziły wcześniej zaobserwowane zmiany w postrzeganiu własnej tożsamości i dążeniu do rozwoju edukacyjnego wśród nauczycieli (Dróźka, 2004, Łukasik, 2011). Pozwoliły odkryć w refleksyjnych wypowiedziach rolę szkoły jako społeczności lokalnej oraz powtarzający się motyw – dążenie do uczy-nienia ze szkoły i kontaktu nauczyciel–uczeń – czegoś otwartego, bezpośredniego, osobowego, partnerskiego, nieskupionego tylko na formalnych wymaganiach, lecz na sytuacji dialogu, jaki zachodzi w tej relacji. W literaturze przedmiotu podkreśla się, że pamiętniki stanowią w pedeutologii cenne źródło inspiracji i wiedzy dążenia do poznawczego ogarnięcia i zrozumienia dokonujących się przemian, powołuje do życia cały szereg nowych kategorii i pojęć. Stanowią one rodzaj ram znaczeniowych czy swoistych pól problemowych do badań i interpretacji nowej rzeczywistości społecznej oraz warunków społecznego działania w zmieniających się realiach. Przeprowadzona analiza znajduje odzwierciedlenie w świetle teorii przekraczania granic przedstawionej przez Akkerman i Bakker (2011). Z opisanych relacji w pamiętnikach wynika, że wsparcie, szczególnie ze strony organizacji pozarządowych, jest pozytywnie oceniane. Uczestnicy również zdali sobie sprawę, że byli na początku swojego rozwoju i wyrażali zaangażowanie w uczenie się przez całe życie.

### Bibliografia

- Akkerman, S.F., Bakker, A. (2011). Boundary crossing and boundary objects. Review of Educational Research. *Sage Journals*, 81(2), s. 132–169. Pobrane z: <https://doi.org/10.3102/0034654311404435>.
- Akkerman, S.F., Meijer, P.C. (2011). A dialogical approach to conceptualizing teacher identity. *Teaching and Teacher Education* 27, s. 308–319. Pobrane z: <https://doi.org/10.1016/j.tate.2010.08.013>.

- Arvaja, M. (2016). Building teacher identity through the process of positioning. *Teaching and Teacher Education* 59, s. 392–402. Pobrane z: <https://doi.org/10.1016/j.tate.2016.07.024>.
- Avraamidou, L. (2018). *Elementary science teacher identity as a lived experience: Small stories in narrative analysis*. W: P. Schutz, J. Hong, D. Cross Francis (ed.), *Research on teacher identity* (s. 145–155). Pobrane z: [https://doi.org/10.1007/978-3-319-93836-3\\_13](https://doi.org/10.1007/978-3-319-93836-3_13).
- Beauchamp, C., Thomas, L. (2009). Understanding Teacher Identity: An Overview of Issues in the Literature and Implications for Teacher Education. *Cambridge Journal of Education*, s. 175–189.
- Beijaard, D., Meijer, P. C., Verloop, N. (2004). Reconsidering research on teachers' professional identity. *Teaching and Teacher Education*, 20, s. 107–128. Pobrane z: <https://doi.org/10.1016/j.tate.2003.07.001>.
- Bertaux, B. (1990). Funkcje wypowiedzi biograficznych w procesie badawczym. W: J. Włodarek, M. Ziółkowski (red.). *Metoda biograficzna w socjologii*. Warszawa, Poznań: Wydawnictwo PWN.
- Brzezińska, A. (2002). *Dorosłość – szanse i zagrożenia rozwoju*. W: A. Brzezińska, K. Appelt, J. Wojciechowska (red.). *Szanse i zagrożenia rozwoju w okresie dorosłości* (s. 11–22). Poznań: Wydawnictwo Fundacji Humaniora.
- Chałasiński J. (red.). (1980). *Pamiętniki nauczycieli: w 75-lecie ZNP*. Warszawa.
- Chałasiński J. (1982). *Autobiographies as Data for Sociological Analyses*, “Sisyphus Studies”, vol. II: *The Polish Memoir Sociology. Origins – Dilemmas – Hopes*, s. 33–49.
- Day, C., Kington, A., Stobart, G., Sammons, P. (2006). The personal and professional selves of teachers: stable and unstable identities. *British Educational Research Journal*, 32(4), s. 601–616. Pobrane z: <https://doi.org/10.1080/01411920600775316>.
- Day, C., Kington, A., Stobart, G., Sammons, P., Gu, Q. (2007). *Teachers Matter: connecting work, lives and effectiveness*, Buckingham: Open University Press.
- Demetrio, D. (2006). Edukacja dorosłych. W: B. Śliwerski (red.). *Pedagogika*, tom. 3: *Subdyscypliny wiedzy pedagogicznej*. Gdańsk: Gdańskie Wydawnictwo Pedagogiczne.
- Dróźka, W. (1997). Metoda biograficzna z perspektywy rozwoju orientacji humanistyczno-jakościowej w pedagogice. *Edukacja* nr 4.
- Dróźka, W. (2004). *Młode pokolenie nauczycieli. Studium autobiografii młodych nauczycieli polskich lat dziewięćdziesiątych*. Kielce: Wydawnictwo Uniwersytetu Jana Kochanowskiego.
- Dróźka, W. (2002). *Nauczyciel. Autobiografia. Pokolenia. Studia pedeutologiczne i pamiętnikoznawcze*. Kielce: Wydawnictwo Akademii Świętokrzyskiej.
- Dróźka, W. (2005). *Nauczycielska dojrzałość: pamiętniki średniego pokolenia nauczycieli*. Kielce: Wydawnictwo Uniwersytetu Jana Kochanowskiego.
- Dubas, E. (2015). *Biograficzność w kontekście całościowego uczenia się*. W: E. Dubas, J. Stelmasczyk (red.). *Biografie i uczenie się*, t. 4, seria: Biografia i badanie biografii (s. 11–29). Łódź: Wydawnictwo Uniwersytetu Łódzkiego.
- Erickson, F. (1986). Qualitative Methods in Research on Teaching. W: M. Wittrockk (ed.), *Handbook of Research on Teaching*, s. 119–161.
- Hanna, F., Oostdam, R., Severiens, S.E., Zijlstra, B.J.H. (2019). Domains of teacher identity: A review of quantitative measurement instruments. *Educational Research Review*, Volume 27, s. 15–27, doi:10.1016/j.edurev.2019.01.003.

- Hong, J., Greene, B., Lowery, J. (2017). Multiple dimensions of teacher identity development from pre-service to early years of teaching: A longitudinal study. *Journal of Education for Teaching*, 43(1), s. 84–98. Pobrane z: <https://doi.org/10.1080/02607476.2017.1251111>.
- Izadinia, M. (2013). A review of research on student teachers' professional identity. *British Educational Research Journal*, 39(4), s. 694–713. Pobrane z: <https://doi.org/10.1080/01411926.2012.679614>.
- Kawula, A. (2022). *Znaczenie pomocy i wsparcia społecznego organizacji pozarządowych dla społeczności lokalnej w Ugandzie. Studium etnopedagogiczne*. Kraków. Wydawnictwo Uniwersytetu Pedagogicznego.
- Kłoskowska, A., (1982). *Types of Personal Documents*, “Sisyphus Studies”, vol. II: *The Polish Memoir Sociology. Origins – Dilemmas – Hopes*, s. 71–74.
- Kroger, J. (1996). Identity, regression and development. *Journal of Adolescence*, 19, s. 203–222. Pobrane z: [doi:10.1006/jado.1996.0020](https://doi.org/10.1006/jado.1996.0020).
- Kroger, J. (2003). What transits in an identity status transition? *Identity: An International Journal of Theory and Research*, 3, s. 197–220, [doi:10.1207/S1532706XID030302](https://doi.org/10.1207/S1532706XID030302).
- Kwiatkowska, H. (2005). *Tożsamość nauczycieli. Między anomią a autonomią*. Gdańsk: GWP.
- Łukasik, J. (2011). *Z codzienności nauczyciela*. Jastrzębie-Zdrój: Wyd. Black Unicorn.
- Menter, I. (2010). Teacher – formation, freaing and identity. A literature review, *Creativity, Culture and Education (CCE) Literature Reviews*, s. 19–21.
- Nabugoomu, J. (2019). School Dropout in Rural Uganda: Stakeholder Perceptions on Contributing Factors and Solutions. *Education Journal*, 8(5), s. 185–195. Pobrane z: <https://doi.org/10.11648/j.edu.20190805.13>.
- Pennington, M.C., Richards, J.C. (2016). Teacher identity in language teaching: Integrating personal, contextual, and professional factors. *RELC Journal*, 47(1), 5–23. Pobrane z: <https://doi.org/10.1177/0033688216631219>.
- Samuel, M., Stephens, D. (2000). Critical dialogues with self: developing teacher identities and roles – a case study of South African student teachers. *International Journal of Educational Research*, 33(5), s. 475–491.
- Trent, J. (2010). Teacher education as identity construction: insights from action research. *Journal of Education for Teaching*, 36(2), s. 153–168. Pobrane z: <https://doi.org/10.1080/02607471003651672>.
- Znanięcki, F. (1982). *The Importance of Memoirs for Sociological Studies*, “Sisyphus Studies”, vol. II: *The Polish Memoir Sociology. Origins – Dilemmas – Hopes*, s. 9–15.
- Znanięcki F. 1984, *Przedmowa*. W: Chałasiński J., *Młode pokolenie chłopów. Procesy i zagadnienia kształtowania się warstwy chłopskiej w Polsce*, t. 1, Warszawa.

### **IDENTITY AND DEVELOPMENT IN THE DIARIES OF UGANDAN TEACHERS, CARERS AND SOCIAL WORKERS**

**Keywords:** teacher, identity, development, professional work, school, diaries.

**Summary:** The article focuses on the issues of identity formation and professional development among Ugandan educators. A thematic analysis of mutually influencing factors: personal, professional and social was performed. Attention was paid to the construction of identity and professional development in terms of belonging to the teaching staff as a community, the relationship between knowledge and belief systems as well as professional expectations of the future. The qualitative research examined reflections recorded in the diaries of several Ugandan educators employed in educational institutions run by non-governmental organisations in Uganda in the Ky-enjojo district. The data obtained during the research took into account two areas of sustainable development: individual and institutional. The experiences of educators, teachers, carers and social workers indicate that the process of identity building was individually constructed, and actions were socially negotiated. Professional development included not only the acquisition of personal knowledge and experience, but also took place under the influence of the local community, community, belonging to a specific culture, worldview and circumstances related to family life and work.

Dane do korespondencji:

**Dr Anna Kawula**

Instytut Pedagogiki Specjalnej

Uniwersytet Komisji Edukacji Narodowej w Krakowie

anna.kawula@up.krakow.pl