Ifeyinwa P. Ezeorah
Department of Foreign Languages and Literary Studies
University of Nigeria, Nsukka, Enugu, Nigeria
E-Mail: ifeyinwa.ezeorah@unn.edu.ng
Tel: 08071783122
ORCID iD: https://orcid.org/000-0001-7022-7305
and

Olajumoke Oyedele
Department of European Studies
University of Ibadan,
Ibadan, Oyo State, Nigeria
E-Mail: coyedele@gmail.com
Tel: 09038475098
ORCID iD: 0000-0002-2738-3588

Risikofaktoren und Resilienzstrategien: Stimmen nigerianischer Lehrender in German Studies

Abstract

In jüngster Zeit ist die Resilienz von Lehrenden zu einem wichtigen Thema bei der Untersuchung ihrer beruflichen Entwicklung geworden, da man sich Sorgen über die hohen Burnout- und Abgangsraten unter ihnen macht. In Nigeria ist dieses Thema jedoch noch nicht direkt untersucht worden. Die vorliegende Studie beschäftigt sich mit der Kontextualisierung der Resilienzentwicklung von Lehrenden der German Studies an nigerianischen Universitäten mit dem Ziel, Risikofaktoren, mit denen sie im nigerianischen Kontext konfrontiert werden, sowie die zu ihrer Bewältigung angewandten Resilienzstrategien zu untersuchen. Zu diesem Zweck wurden Fragebögen an 14 Deutschdozent:innen verteilt und mit ihnen ausführliche, face-to-face oder online Interviews geführt. Sieben von ihnen sind Lehrkräfte mit Berufserfahrung von zehn Jahren oder mehr, während die restlichen sieben weniger als zehn Jahre Berufserfahrung haben. Die Daten wurden mittels thematischer Analyse induktiv erhoben und ausgewertet. Anschließend wurden die verschiedenen, insbesondere die für das nigerianische Umfeld typischen Risikofaktoren, sowie die treibenden Kräfte und Strategien, die zur Entwicklung von Resilienz bei Lehrenden geführt haben, erörtert. Aus den Ergebnissen geht hervor, dass Hochschullehrende der German Studies in Nigeria vor einem komplexen Zusammenspiel von strukturellen, institutionellen, finanziellen und persönlichen Herausforderungen stehen. Dabei liegen die größten Probleme in der hohen Arbeitsbelastung, dem Mangel an Ressourcen und qualifizierten Fachkräften, Dozentenstreiks und deren Auswirkungen, den niedrigen Gehältern, sowie im Mangel an einem förderlichen Lehr- und Lernumfeld. Dennoch zeigen die Dozent:innen eine bemerkenswerte Resilienz, indem sie mit Kreativität, persönlichem Engagement sowie Unterstützung durch internationale Institutionen, die Schwierigkeiten zu bewältigen versuchen.

Schlüsselwörter: Risikofaktoren, Resilienzstrategien, nigerianischer Kontext, Lehrende in German Studies

Einführung

Laut Bobek (2002) wurde mit der Erforschung der Resilienz von Lehrer:innen um die Wende zum 21. Jahrhundert begonnen. Dieser Forschungszweig wurde durch die Sorge um die hohe Burnout- und Abgangssrate von Lehrkräften vor allem in den ersten 3 Jahren ihrer Lehrtätigkeit motiviert (Intrator, 2006). Bei solchen Studien liegt der Schwerpunkt nicht auf denjenigen, die die Lehrtätigkeit aufgegeben oder das Engagement bzw. die Leidenschaft für den Beruf verloren haben. Vielmehr wurde die Aufmerksamkeit auf die Erforschung derer verlagert, die angesichts großer Herausforderungen und komplexer Umstände in ihrer Lehrkarriere nicht nur überlebten, sondern auch erfolgreich waren (Beltman et al., 2011).

Begriffsdefinitionen

Resilienz

Der Begriff „Resilienz“ stammt aus der Materialwissenschaft und beschreibt dort die Fähigkeit von Materialien, nach einer Verformung in ihre ursprüngliche Form zurückzukehren. Dieses Konzept wurde später in den 1950er Jahren in der Psychologie übernommen, um die menschliche Fähigkeit zu beschreiben, sich von Widrigkeiten zu erholen (Wickert & Meents, 2020). Der Begriff hat in der Psychologie große Beachtung gefunden und bezieht sich auf die Fähigkeit von Individuen oder Systemen, sich angesichts von Widrigkeiten erfolgreich anzupassen. Laut Sammons et al. (2007) bezeichnet er im Allgemeinen die Fähigkeit, Stress oder traumatische Erfahrungen zu überwinden oder sich von solchen zu erholen. Frühe psychologische Studien konzentrierten sich darauf, zu verstehen, wie Menschen stressigen Ereignissen standhalten oder sich von ihnen erholen können, und legten damit den Grundstein für die Resilienzforschung (Rutter, 1999, 159).

Resilienzforschung über Lehrkräfte

In dem neuentstandenen Forschungsgebiet Resilienz von Lehrer:innen sowie Hochschuldozent:innen wurde laut Fan L. et al (2021:1) anfangs als ein individuelles Attribut oder eine Eigenschaft (Brunetti, 2006, 813) definiert, die es Lehrkräften ermöglicht, trotz herausfordernder Bedingungen und wiederkehrender Rückschläge ihr Engagement für die Lehre und ihre Unterrichtspraxis aufrechtzuerhalten. Ferner wurde der Resilienzbegriff definiert als Ergebnis der „produktiven Nutzung von Energie“, um Lehrziele trotz widriger Bedingungen zu erreichen (Patterson et al., 2004, S. 3).

Im Laufe der Jahre hat sich die Definition von Resilienz jedoch weiterentwickelt, was das wachsende Verständnis ihrer Komplexität widerspiegelt. Während frühe Definitionen sich auf Resilienz als angeborene Eigenschaft oder statisches Merkmal konzentrierten, hat sich im Laufe der Jahre die Definition von Resilienz weiterentwickelt. Neuere Konzeptualisierungen betonen ihren dynamischen und prozessorientierten Charakter (Naydonova, 2023). Laut Beltman et al. (2011) spielen soziale, ökologische und kulturelle Kontexte eine wichtige Rolle bei der Entwicklung oder Gestaltung der psychischen Resilienz. Deshalb wird der Begriff allmählich als ein dynamischer Prozess erkannt**,** der die aktive Interaktion und Verhandlung des Einzelnen mit der Umwelt erfordert (Tait, 2008). Ferner ist Resilienz nicht nur die Überwindung von widrigen Umständen, sondern auch die positive Anpassung an die Unsicherheiten am Arbeitsplatz zu betrachten; sie ist dynamisch, beziehungsorientiert und entwicklungsbezogen (Day und Gu (2014).

Resilienzmodell

Eine Reihe von Resilienzmodellen zur Erklärung der Erkenntnisse auf diesem Gebiet ist entwickelt worden, z.B. das Modell von Richardson et al. (1990). Dieses Modell beschreibt den Prozess als eine psychologische Reintegration, als die Fähigkeit, aus störenden oder traumatischen Erfahrungen neue Strategien oder Taktiken zu lernen und das Gleichgewicht so wiederherzustellen, dass man befähigt wird, Lebensereignisse zu bewältigen. Die Prämisse des Modells ist, dass der früher organisierte Zustand eines Individuums durch Herausforderungen, Stressoren und Risiken gebrochen werden muss, um eine Person widerstandsfähiger zu machen. Danach kämpft sich der Einzelne durch, um sein Leben neu zu organisieren und sich von den störenden Erfahrungen zu erholen. Nach diesem Prozess wird die Person mit geeigneten Bewältigungsstrategien und Schutzfaktoren ausgestattet.

Risikofaktoren, mit denen Hochschullehrende konfrontiert werden

Hochschuldozent:innen und -dozenten sind mit einer Vielzahl von Risikofaktoren konfrontiert, die ihre Widerstandsfähigkeit herausfordern, insbesondere im Kontext der Hochschulbildung. Diese Risikofaktoren können sich erheblich auf ihre psychische Gesundheit und ihr allgemeines Wohlbefinden auswirken, insbesondere in Krisenzeiten wie der COVID-Pandemie. Die Widerstandsfähigkeit von Hochschullehrenden wird durch eine Kombination persönlicher, beruflicher und institutioneller Faktoren beeinflusst, die diese Risiken entweder verschärfen oder mindern können. Im Folgenden sind die wichtigsten Risikofaktoren aufgeführt, die in der Resilienzforschung bezüglich Hochschuldozent:innen identifiziert wurden:

1. Bedenken hinsichtlich Wirtschaft und Arbeitsplatzsicherheit

Hierbei sind zwei Faktoren von Belang, nämlich Verringerung des Einkommens und Arbeitsplatzunsicherheit sowie Arbeitsbelastung und Zeitmanagement. Beim ersten Faktor wurde wirtschaftliche Instabilität, wie Einkommensrückgang und Arbeitsplatzunsicherheit, als signifikanter Risikofaktor identifiziert, der die psychische Gesundheit und Belastbarkeit von Dozent:innen beeinträchtigt. Während der COVID-Pandemie waren diese Faktoren besonders ausgeprägt, was zu erhöhtem Stress und Angst unter den Dozierenden führte (Suárez et al., 2021). Ferner stehen Hochschullehrende oft vor hohen Arbeitsbelastungen und Herausforderungen, wenn es darum geht, ihre Zeit effektiv zu verwalten. Die Vereinbarkeit von Lehre, Forschung und Verwaltung kann zu Stress und Burnout führen und ihre Widerstandsfähigkeit beeinträchtigen (Helker et al., 2018; Fan L. et al. 2021).

2. Soziale und emotionale Stressoren

Unter den obengenannten Stressoren wurden vor allem zwei hervorgehoben, nämlich zwischenmenschliche Beziehungen und psychische Gesundheitsherausforderungen. Schwierigkeiten bei der Aufrechterhaltung gesunder zwischenmenschlicher Beziehungen im akademischen Umfeld können für Dozent:innen eine Stressquelle sein. Dazu gehören Interaktionen mit Kolleg:innen, Studierenden und Verwaltungsmitarbeiter:innen (Helker et al., 2018). Angst, Vertrauensverlust und andere psychische Probleme sind unter den Dozent:innen weit verbreitet, insbesondere in Krisen wie der Pandemie. Diese Herausforderungen können ihre Widerstandsfähigkeit und ihre Fähigkeit, mit Widrigkeiten umzugehen, untergraben (Suárez et al., 2021).

3. Institutionelle und berufliche Herausforderungen

Zu den institutionellen und beruflichen Risikofaktoren zählen institutionelle Unterstützung und Umfeld sowie berufliche Entwicklung und Berufserwartungen. Die Höhe der von der Institution bereitgestellten Unterstützung spielt eine entscheidende Rolle für die Widerstandsfähigkeit der Dozierenden. Ein Mangel an unterstützenden institutionellen Maßnahmen und Ressourcen kann den Stress verschärfen und die Bemühungen zum Aufbau von Resilienz behindern (McIntyre, 2003; Fan L. et al. 2021). Ferner kann der Druck, berufliche Erwartungen zu erfüllen, etwa in Bezug auf die Veröffentlichung von Forschungsergebnissen und das Erreichen einer Festanstellung, überwältigend sein. Dieser Druck wird durch die Notwendigkeit verstärkt, sich an neue Lehrmethoden und

Technologien anzupassen, insbesondere in Zeiten von Übergangsphasen wie während der Pandemie (Fan L. et al., 2021).

4. Persönliche und demografische Faktoren

Besonders wichtig bei diesen Faktoren sund demografische Variablen und Balance zwischen Privatleben und Berufspflichten. Faktoren wie Nationalität, Arbeitszeiten und jahrelange Unterrichtserfahrung können die Belastbarkeit und das Wohlbefinden der Dozierenden beeinflussen. So können beispielsweise Dozent:innen mit weniger Arbeitsstunden oder jene mit einem bestimmten nationalen Hintergrund einem unterschiedlichen Maß an Stress und Belastbarkeit ausgesetzt sein (Consiglio et al., 2024). Die Vereinbarkeit von Privatleben und beruflichen Pflichten, z. B. die Bewältigung familiärer Verpflichtungen neben dem Unterricht, kann außerdem ein erheblicher Risikofaktor sein. Dies gilt insbesondere für Dozent:innen, die auch Betreuungspersonen sind oder kleine Kinder haben (Day, 2008). Diese Risikofaktoren stellen zwar erhebliche Herausforderungen dar, es ist jedoch wichtig zu erkennen, dass Resilienz ein dynamischer Prozess ist, der im Laufe der Zeit entwickelt und gestärkt werden kann.

Schutzfaktoren

Kaplan (2002, 46) definiert Schutzfaktoren als solche, die die Wirkung von Risiken mildern. Diese Schutzfaktoren können Risiken mindern, indem sie ein gesünderes Arbeitsumfeld fördern und das allgemeine Wohlbefinden der Dozent:innen verbessern. Dazu gehören soziale Unterstützung, effektive Bewältigungsstrategien, organisatorisches Engagement und institutionelle Stressmanagementsysteme. Jeder dieser Faktoren spielt eine entscheidende Rolle bei der Abfederung der negativen Auswirkungen von Stressfaktoren im akademischen Umfeld. Ferner interagieren sie dynamisch, um angesichts von Widrigkeiten adaptive Ergebnisse zu fördern (Castro et al., 2010; (Yates et al., 2015).

1. Soziale Unterstützung

Soziale Unterstützung durch Kolleg:innen, Vorgesetzte und Familie ist ein wichtiger Schutzfaktor vor Stress. Sie bietet emotionale und praktische Unterstützung, die das Gefühl der Isolation und des Stresses unter den Dozierenden lindern kann (Fan et al. 2021; Hammer et al., 2024). Ferner können unterstützende Verhaltensweisen wie emotionale Unterstützung und Rollenmodellierung die

psychische Gesundheit der Dozent:innen verbessern, indem sie das Zugehörigkeitsgefühl fördern und Stressfaktoren am Arbeitsplatz reduzieren (Hammer et al., 2024).

2. Effektive Bewältigungsstrategien

Aufgabenorientierte Bewältigungsstrategien, bei denen Stressfaktoren aktiv angegangen werden,verbessern das Wohlbefinden der Hochschullehrenden, indem sie den positiven Affekt und die Arbeitszufriedenheit erhöhen (Loderer et al., 2024). Emotionsregulation und Resilienz sind ebenfalls von entscheidender Bedeutung, da sie Hochschullehrenden helfen, ihre emotionalen Reaktionen auf Stress zu bewältigen und die Autonomie in ihren Rollen zu bewahren (Namaziandost & Heydarnejad, 2023).

3. Organisatorisches Engagement

Ein ausgeprägtes organisatorisches Engagement, das durch Faktoren wie Führungsstil und organisatorische Unterstützung beeinflusst wird, kann die Arbeitszufriedenheit der Dozent:innen erhöhen und das Stressniveau senken (Chen et al., 2024; Fan et al. 2021). Ausserdem tragen soziokulturelle Faktoren, einschließlich gesellschaftlicher Werte in Bezug auf Bildung und familiäre Unterstützung, ebenfalls zum Engagement und zur Widerstandsfähigkeit der Lehrende bei, wodurch Stress weiter gemildert wird (Chen et al., 2024).

4. Institutionelle Stressmanagementsysteme

Institutionen, die formelle Strategien und Unterstützungssysteme zur Stressbewältigung umsetzen, können den Zusammenhang zwischen Stress und Wohlbefinden erheblich mildern, die Arbeitsleistung verbessern und die negativen Auswirkungen von Stress reduzieren (Kwofie et al. , 2023). Diese Systeme können Workshops, Beratungsdienste und Maßnahmen zur Förderung der Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben umfassen, die alle für die Aufrechterhaltung der psychischen Gesundheit der Hochschullehrende unerlässlich sind (Kwofie et al., 2023)].

Diese Schutzfaktoren sind zwar von entscheidender Bedeutung, es ist jedoch wichtig zu erkennen, dass das akademische Umfeld selbst aufgrund hoher Anforderungen und Erwartungen eine Stressquelle sein kann. Das Vorhandensein psychosozialer Risiken wie hohe Arbeitsbelastung und Arbeitsplatzunsicherheit kann das Stressniveau der Dozent:innen verschärfen (Shen & Slater, 2021). Daher ist es wichtig, diesen Risiken durch institutionelle Veränderungen und unterstützende

Maßnahmen zu begegnen, um ein gesünderes Arbeitsumfeld zu fördern. Darüber hinaus können individuelle Unterschiede wie persönliche Werte und emotionale Intelligenz beeinflussen, wie Dozierende Stress wahrnehmen und darauf reagieren, was die Notwendigkeit personalisierter Ansätze zur Stressbewältigung unterstreicht.

Frühere Studien über DaF in Nigeria haben sich mit Themen wie Fehleranalyse (siehe Uzuegbu 2003; Oyedele 2010, 2015) Übersetzung (Oyedele 2012), vergleichende Analyse (Uchechukwu C.& Ezeorah, 2010), vergleichende Genderstudien (Ezeorah 2024; Ezeorah I.P., Oyedele O., Otu, G.O. 2024) u.a. beschäftigt. Es gibt jedoch keine uns bekannte Studie über die Resilienz der Deutschlehrenden in Nigeria.

Die vorliegende Studie

Aufgrund der Bildungshintergründe und bildungspolitischer Entscheidungen, die Nigeria eigen sind, ist es notwendig, Einblicke zu gewinnen in die Bahnen der Resilienz von Hochschullehrenden in diesem Land. Somit geht es bei der vorliegenden Studie um eine erste eingehende Erforschung der Risikofaktoren, mit denen nigerianische Dozent:innen bzw. Fremdsprachenlehrende an nigerianischen Hochschulen konfrontiert werden.

Die vorliegende Studie beschäftigt sich mit der Kontextualisierung der Resilienzentwicklung von Dozent:innen in German Studies an nigerianischen Universitäten mit dem Ziel, Risikofaktoren, mit denen sie im nigerianischen Kontext konfrontiert werden, sowie die zu ihrer Bewältigung angewandten Resilienzstrategien zu untersuchen. Die von ihnen entwickelten Resilienzstrategien können vielleicht zu anderen bzw. neuen Erkenntnissen führen und somit neue Einblicke in die Natur der Lehrerresilienz bieten.

Wir erhoffen uns, dass die Ergebnisse der Studie Lehrkräften helfen werden, Burnout zu vermeiden und ihre Leidenschaft und ihr Engagement aufrechtzuerhalten bzw. wiederzubeleben.

In dieser Studie werden folgende zwei Forschungsfragen behandelt:

(1) Mit welchen Risikofaktoren sind Fremdsprachenlehrende an Hochschulen

im nigerianischen Kontext konfrontiert?

(2) Welche Resilienzstrategien wenden Fremdsprachenlehrende an nigerianischen Hochschulen an, um diesen Herausforderungen zu begegnen?

Methodik

Fragebögen wurden an 14 nigerianische Deutschlehrende an der Obafemi Awolowo University in Ile-Ife, University of Ibadan, University of Nigeria, Nsukka und University of Lagos verteilt und mit ihnen ausführliche Interviews geführt. Diese vier Universitäten wurden ausgesucht, da sie die einzigen Universitäten sind, die Deutsch (als Degree Fach) im Bachelor Studiengang in Nigeria anbieten. Drei von ihnen nämlich die Obafemi Awolowo Universität, die Universität Ibadan und die Universität Nigeria, Nsukka beschäftigen sich seit über dreißig Jahren mit Deutsch als Degree Fach, während Deutsch als B.A. Fach an der Universität Lagos erst seit weniger als zwei Jahren besteht.
Sieben von den Proband:innen sind Dozent:innen mit Berufserfahrung von zehn Jahren oder mehr, die restlichen sieben haben weniger als zehn Jahre Berufserfahrung. Die Interviews fanden Anfang 2023 sowohl persönlich als auch online statt. Die Daten wurden mittels thematischer Analyse induktiv erhoben und ausgewertet. Anschließend wurden die verschiedenen Risikofaktoren erörtert, insbesondere die für das nigerianische Umfeld typischen, sowie die treibenden Kräfte und Strategien, die zur Entwicklung von Resilienz bei Lehrenden geführt haben,.

Proband:innen

Anzahl und Geschlecht

Die Fragebögen wurden an insgesamt 14 Deutschlehrende aus 4 nigerianischen Universitäten verteilt, nämlich Obafemi Awolowo University (4), University of Ibadan, Ibadan (3) , University of Nigeria, Nsukka (4), sowie University of Lagos (3). 9 von ihnen sind männlich d.h. (64.3%) während 5 (35.7%) weiblich sind.
Gemäß den vorliegenden Daten ist die Mehrheit der Dozent:innen über 40 Jahre alt und promoviert, was bedeutet, dass die Gruppe der Promovierten mehr als die Hälfte der Stichprobe ausmacht (57,1%). Auch sind die meisten der Deutschlehrenden männlich. Während die Geschlechterverteilung an der UNN und OAU ausgeglichen ist, sind an der UI ausschließlich Dozenten tätig. UNN und OAU verzeichnen die höchste Anzahl an Dozent:innen und weisen eine 100%ige nigerianische Nationalität auf. Der hohe Anteil an Dozent:innen, die älter als 40 Jahre sind, deutet auf einen erfahrenen akademischen Lehrkörper hin.

Analyse der Fragebogen und Interviews

Die Fragen 1 bis 5 betreffen persönliche Daten der Proband:innen, nämlich ihre Universität, ihr Geschlecht, ihr Alter, ihre Nationalität und ihren höchsten akademischen Grad. Die Ergebnisse dieses Teils der Arbeit wurden bereits im vorherigen Teil der Arbeit zusammengefasst. Die

Fragen 6 bis 11 beschäftigen sich mit den Herausforderungen bzw. Risikofaktoren, die sie als Deutschlehrende überwinden müssen und die zur Bewältigung dieser Herausforderungen angewandten Strategien. Auf die Antworten zu den Fragen 6 bis 11 wird in der folgenden Analyse detailliert eingegangen.

Risikofaktoren bzw. Herausforderungen, mit denen die Deutschlehrenden konfrontiert werden

Die Deutschlehrenden nannten sechs allgemeine Risikofaktoren bzw. Herausforderungen, mit denen sie konfrontiert werden. Diese sechs Faktoren stimmen mit den oben schon erforschten Risikofaktoren überein. Dazu zählen institutionelle und berufliche Herausforderungen wie schlechte Arbeitsbedingungen. Die Proband:innen nannten Aspekte der schlechten Arbeitsbedingungen wie fehlende multimediale Labors und andere Aspekte einer lernfördernden Infrastruktur. Lehrende verwenden zum Beispiel eigene Laptops für mündliche Kurse, während Studierende lediglich mit ihren Handys üben müssen. Ferner wurden hohe Arbeitsbelastung aufgrund von Lehrkräftenmangel und der daraus entstehende Mangel an Motivation genannt. Zu den Faktoren gehören außerdem strukturelle Probleme an Universitäten sowie Lehr- und Lernbedingungen. Soziale und emotionale Stressoren bestehen aus Schwierigkeiten bei der Aufrechterhaltung gesunder zwischenmenschlicher Beziehungen im akademischen Umfeld sowie Mangel an unterstützenden institutionellen Maßnahmen wie z.B. Nachwuchsförderung. Daraus resultieren ein niedriges Qualifikationsniveau und fehlende Auslandserfahrung.

Hauptrisikofaktoren

Zu den Hauptrisikofaktoren zählen hauptsächlich institutionelle und berufliche Herausforderungen wie der Druck, berufliche Erwartungen zu erfüllen in Bezug auf die Veröffentlichung von Forschungsergebnissen und häufige und langandauernde Akademikerstreiks. Ferner wurden genannt wenige Gelegenheiten, regelmäßig auf Deutsch zu kommunizieren, finanzielle Schwierigkeiten wegen niedriger Gehälter aufgrund der gallopierenden Inflation im Lande sowie Unsicherheit bzgl. pädagogischer Unkenntnisse und Unkenntnis darüber, wie Forschung betrieben wird u.a. All dies ruft Demotivation bei den Lehrenden hervor.

Zu den schwerwiegendsten Risikofaktoren für die Dozent:innen zählen die institutionellen Herausforderungen, wie die schon erwähnte sehr hohe Arbeitsbelastung wegen Mangel an Lehrkräften. Die Zahl der Deutschlehrenden in allen Universitäten ist unzureichend, folglich müssen

diese viele Kurse mit einer hohen Anzahl von Studierenden unterrichten. Darüber hinaus sind sie oft mit administrativer Arbeit belastet, sodass sie daran gehindert werden, sich auf die Forschung und Weiterbildung zu konzentrieren.

Unklare Erwartungen und mangelnde Unterstützung von den Universitäten vor allem bezüglich Beförderungskriterien und Weiterbildungsmöglichkeiten und -finanzierung wurden auch genannt. Diese Herausforderung mit Bezug auf Beförderungskriterien ist besonders problematisch wegen der ständigen Veränderung der Kriterien mit Schwerpunkt auf Impact-Factor Zeitschriften u.a. Die „Publish-or-Perish" Situation des Berufs an den Universitäten mit dem Schwerpunkt auf die obligatorische Veröffentlichung in Impact-Factor Zeitschriften stellt sich besonders für ältere Deutschlehrende als eine anspruchsvolle Herausforderung dar und führt meistens zur Frustration. Ferner fehlen den Lehrkräften oft die finanziellen Mittel vor allem für die Veröffentlichung ihrer Artikel besonders in ausländischen Zeitschriften. Die Kosten für die Publikation eines Artkels in solchen Zeitschriften können bis zu 500 US Dollar oder mehr betragen**.** Dabei verdient selbt ein Professor an einer nigerianischen Universität monatlich diese Summe nicht.

Manche Dozent:innen fühlen sich mit den Formulierungen der neuen Beförderungsregeln überfordert, da sie eher mit den alten Regeln vertraut sind. Auch wurden die meisten Impact-Factor Zeitschriften, die von den Universitäten für die Publikation verlangt werden, ursprünglich für die Naturwissenschaften gegründet**,** von daher stehen nur wenige anspruchsvolle ausländische Zeitschriften für die Auslandsgermanistik in Afrika zur Verfügung. Deshalb ist es für nigerianische Deutschdozent:innen schwieriger befördert zu werden.

Sehr demotivierend für sie ist auch das niedrige Niveau der Kenntnisse vieler der Studierenden am Ende des Studiums vor allem wegen Schwierigkeiten mit dem Auslandsjahr (das dritte Hochschuljahr), das Year Abroad Programme (YAP) genannt wurde. Ihekweazu (1984: 268) bezeichnet das Auslandsjahr als die „Rettung der Arbeit", da es den Studierenden ermöglichte, den deutschen Alltag und die deutsche Kultur in Deutschland selbst zu erfahren. Dieses Auslandsjahr wird aufgrund des wirtschaftlichen Niedergangs des Landes seit 1997 in der Praxis jedoch nicht mehr angeboten (Uzuegbu, 2003) und wurde an allen Universitäten mit dem Equivalent Year Abroad Programme (EYAP) ersetzt.

Das EYAP fand dann von 1997 bis 2019 am Goethe-Institut, Lagos statt mit Deutschstudierenden der Universitäten Obafemi Awolowo, Ibadan und Nsukka. Wegen unlösbarer Herausforderungen am Goethe-Institut war das Programm am Goethe Institut danach nicht mehr möglich. Die Universitäten beschlossen als ein Team, das EYAP an einer nigerianischen Universität selbst zu organisieren, was im German Equivalent Year Abroad Programme (GEYAP) resultierte. Das GEYAP fand erst ein

Jahr lang am Center for Distance Learning, Moro, Ile-Ife statt, mit der Teilnahme der Studierenden der drei Universitäten. 2021 zog es dann nach Ibadan, an der Universität Ibadan, aber ohne die Teilnahme der Studierenden der Universität Obafemi Awolowo. Nach einem Semester in Ibadan beschloss die University of Nigeria, Nsukka, ihre Deutschstudierenden in ein afrikanisches Nachbarland für das YAP zu schicken, während die Universität Ibadan mit dem GEYAP in Ibadan weiter machte. Alle diese Instabilitäten des Programmorts haben bestimmt einen negativen Einfluss nicht nur auf die Motivation der Lehrenden und Lernenden, sondern auch auf die akademische Leistung der Studierenden.

Andererseits werden aufgrund der Verschlechterung der wirtschaftlichen Situation, der instabilen politischen Lage und der daraus resultierenden sozialen Unruhen die Universitäten immer häufiger und für immer längere Zeiträume geschlossen. Dies führt einerseits dazu, dass die Gesamtstudienzeit der Studierenden erheblich reduziert wird, und andererseits, dass ein erheblicher Teil der für die Kurse verbleibenden Zeit zur Wiederherstellung des vor jeder Schließung erlangten sprachlichen Niveaus eingesetzt werden muss. Die Notwendigkeit einer solchen Auffrischung der Kenntnisse der Studierenden erklärt sich aus der Tatsache, dass sie außerhalb der Klassenräume keine Möglichkeit zur Übung der deutschen Sprache haben. Diese allgemeine Situation ruft Unzufriedenheit bei Dozent:innen hervor und führt zum Verlust von qualifizierten Lehrkräften, die woanders Anstellung finden.

Der Faktor Bedenken hinsichtlich Wirtschaft, nämlich Verringerung des Einkommens bzw. finanzielle Schwierigkeiten ist außerdem ein sehr wichtiger Hauptfaktor der Demotivation der Deutschlehrenden und ein großer Risikofaktor für das Überleben der German Studies in Nigeria. Auch sind viele andere Risikofaktoren darauf zurückzurufen wie z.B. die Schwierigkeit bei der Veröffentlichung von Artikeln in ausländischen Zeitschriften, der Besuch von internationalen Konferenzen bzw. Seminaren usw. Aus diesem Grund zählt die Erhöhung der finanziellen Kapazität zu den am häufigsten genannten Resillienzstrategien der Deutschlehrenden. Im folgenden Abschnitt werden diese diskutiert.

Resillienzstrategien der Hochschullehrenden

Die Dozent:innen in dieser Studie entwickeln ständig verschiedene Strategien, um die Herausforderungen zu bewältigen, denen sie gegenüberstehen. Auf diese Weise können sie ein neues Gleichgewicht wieder herstellen. Aus den gesammelten Daten wurden drei Strategien abgeleitet, mit denen sie mit den oben genannten Risifaktoren umgehen: effektive aufgabenorientierte

Bewältigungsstrategien, sonstige professionelle und soziale Unterstützung, eigene Initiativen sowie institutionelle Unterstützung.

1. Effektive aufgabenorientierte Bewältigungsstrategien

Die Lehrenden nehmen keine pessimistische Lebenseinstellung ein, vielmehr betrachten sie die Herausforderungen als Chancen für ihr weiteres Wachstum und suchen aktiv nach Maßnahmen, um diese anzugehen. So nutzen diejenigen von ihnen, die den Fördervoraussetzungen für manche Fortbildungen und Promotionsstipendien in Deutschland gerecht werden, solche Angebote. Ferner nehmen die meisten, die sich über aktuelle Entwicklungen in ihrem Beruf auf dem Laufenden halten möchten, an von DAAD und Goethe-Institut geförderten Konferenzen, Seminaren und anderen Aktivitäten im Inland teil. Dabei ist die Teilnahme an Tagungen der Nigerian Association of Teachers of German (NATOG) von besonderem Wert. Vor allem bei NATOG-Tagungen tauschen sich die Kolleg:innen rege über die gemeinsamen institutionellen Herausforderungen aus, wie das EYAP und den Mangel an Lehrkräften. Nicht zu unterschätzen sind auch die Lehrmittelspenden des Goethe Instituts für die Sektionen, die lebensrettend sind. Diese oben genannte Strategie, die dazu beiträgt, die Motivation der Dozent:innen am Leben zu halten, ihre Deutschkenntnisse sowie ihr Studium im Allgemeinen zu bereichern und weiter zu verbessern, wird von der Mehrheit der Befragten als die am effektivsten bewertet.

2. Sonstige professionelle sowie soziale Unterstützung

In den letzten Jahren ist kollaborative Forschung mit Kolleg:innen im Bereich Deutsch als Fremdsprache zu verzeichnen, um die Hürden der Beförderungskriterien besser zu bewältigen. Bei einer Fremdsprachenabteilung wurde sogar auf das stetige Drängen einiger Kolleg:innen ein alternatives Beförderungskriterium für die Abteilung durch den Universitätssenat bewilligt, der jedoch die Veröffentlichung von mehr Zeitschriftenartikeln festlegt. Manche Kolleg:innen waren in der Lage, Kollig:innen der französischen Sektion, die im B.A. Studium Französisch und Deutsch kombiniert hatten, zusätzlich als Deutschlehrende zu gewinnen.

Ferner greifen einige Deutschlehrende oft auf die Unterstützung von Familienmitgliedern, älteren Kolleg:innen, Freund:innen und manchmal ehemaligen Studierenden für finanzielle Hilfe, emotionale und professionelle Beratung in Krisenzeiten zurück. Ferner halten sie sich von demotivierenden Kolleg:innen fern.

3. Eigene finanzielle Initiativen

Es ist auch zu beachten, dass viele der Deutschlehkräfte finanziellen Genossenschaften oder Sparkassen angehören, die ihnen mit Darlehen helfen, ihr Studium und ihre Veröffentlichungen zu finanzieren. Ferner erteilen manche Dozent:innen privaten Deutschunterricht, wobei einige sogar Sprachschulen einrichten, um ihre finanzielle Situation zu verbessern. Andere engagieren sich im Online-Unterricht, erstellen tik tok- und/ bzw. YouTube Videos oder beteiligen sich an anderen Online-Aktivitäten, um das eigene Einkommen aufzubessern.

Eine weitere Überlebensstrategie besteht darin, Unternehmen in Bereichen wie Landwirtschaft, Handel oder Transport zu gründen. Diese Art von Unternehmen ist in der Regel nachteilig für ihre akademische Produktivität, da es zeitaufwendig ist und ihre Aufmerksamkeit völlig von Deutsch und Wissenschaft im Allgemeinen ablenkt. Dies führt weiter zu Verzögerungen ihres beruflichen Fortschritts.

4. Institutionelle Unterstützung

Insgesamt herrscht aus Erfahrung die Meinung bei den Lehrkräften, dass sehr wenig Hilfe von ihren Universitätsverwaltungen zu erhalten ist. Trotzdem versuchen Hochschullehrende, die ein gewisses Maß an Führung im universitären System erreicht haben oder zumindest einige Leute in Führungspositionen kennen, vor allem den Rektor, auf Lösung einiger der Herausforderungen in den deutschen Sektionen in ihren Universitäten zu drängen, wann immer sich die Gelegenheit ergibt. Auch die DAAD-Dozent:innen einiger Hochschulen nutzen ihre diplomatische Rolle, um bei jeder sich bietenden Gelegenheit die Bedürfnisse ihrer Kolleg:innen im Germanistik-Bereich der Hochschulleitung zur Kenntnis zu bringen, z.B. bzgl. der Anstellung von Lehrkräften. Eine Lehrkraft gibt an, sich direkt beim Rektor, der einen Sinn im weiteren Bestehen der Deutschsektion sieht, beschwert zu haben.

Ratschläge und Empfehlungen für jüngere Kolleg:innen

Ältere Dozent:innen raten jüngeren Kolleg:innen bzw. angehenden Akademiker:innen dazu, auf die obengenannten Herausforderungen vorbereitet zu sein und die Strategien der älteren zu nutzen, wenn sie sich zur Hochschullehre in Nigeria entschlossen haben. Dabei ist es am wichtigsten, sich über die verfügbaren Internet- und KI-Tools und deren ordnungsgemäße Verwendung in Lehre und Forschung zu informieren. Ferner sollten sie einige andere Einkommensquellen haben und sich bei einer guten finanziellen Genossenschaft registrieren. Ferner wurde die Bedeutung von Mentor:innen, sowohl im Germanistikstudium, als auch außerhalb ihres Fachs für Unterstützung und

Zusammenarbeit unterstrichen. Jedoch sollten sie jede Form der Entmutigung, insbesondere von einigen älteren Kolleg:innen besonders von anderen Sektionen bzw. Sprachgebieten ihrer Abteilung vermeiden, und falls nötig sich auf den Alleingang einstellen. Jüngeren Kolleg:innen wurde außerdem geraten, selbst Weiterbildungsmöglichkeiten zu finden, da diese weder von vom Bildungsministerium noch von den Universitätsverwaltungen zu erwarten sind. Schließlich sollten sie fleißig arbeiten, Erfahrungen von anderen Deutschdozent:innen sammeln, neue Strategien entwickeln, sich immer motivieren und niemals die Hoffnung verlieren.

Zusammenfassung

Die Ergebnisse der Untersuchung zeigen, dass Hochschullehrende der German Studies in Nigeria vor einem komplexen Zusammenspiel von strukturellen, institutionellen, finanziellen und persönlichen Herausforderungen stehen. Die größten Probleme liegen in der hohen Arbeitsbelastung, dem Mangel an Ressourcen und qualifizierten Fachkräften, den niedrigen Gehältern, den Auswirkungen der Akademikerstreiks sowie im Mangel an einem förderlichen Lehr- und Lernumfeld. Gleichzeitig zeigt sich jedoch auch eine bemerkenswerte Resilienz der Lehrenden, die mit Kreativität, persönlichem Engagement und professionelle und sonstige Unterstützung durch internationale Institutionen versuchen, diese Schwierigkeiten zu bewältigen. Dennoch bleibt das Risiko einer zunehmenden Demotivation und Erschöpfung bestehen, was langfristig die Qualität der Lehre, den Karrierefortschritt der Dozent:innen sowie die Weiterentwicklung der Auslandsgermanistik in Nigeria gefährdet. Die Ergebnisse unterstreichen, wie wichtig es ist, diese Probleme durch unterstützende Maßnahmen, ein effektives Workload-Management und die Förderung einer positiven Arbeitsatmosphäre anzugehen, um das Wohlbefinden sowie das Engagement der Hochschullehrenden für ihren Beruf zu verbessern bzw. stärken.

Literaturverzeichnis

Beltman, Susan, Caroline Mansfield, and Anne Price. "Thriving Not Just Surviving: A Review of Research on Teacher Resilience." *Educational Research Review*, vol. 6, 2011, pp. 185–207. https://doi.org/10.1016/j.edurev.2011.09.001.

Bobek, Barbara L. "Teacher Resiliency: A Key to Career Longevity." *The Clearing House*, vol. 75, 2002, pp. 202–205. https://doi.org/10.1080/00098650209604932.

Brunetti, Gerald J. "Resilience under Fire: Perspectives on the Work of Experienced, Inner City High School Teachers in the United States." *Teaching and Teacher Education*, vol. 22, 2006, pp. 812–825. https://doi.org/10.1016/j.tate.2006.04.027.

Castro, A. J., J. Kelly, and M. Shih. "Resilience Strategies for New Teachers in High-Needs Areas." *Teaching and Teacher Education*, vol. 26, 2010, pp. 622–629. https://doi.org/10.1016/j.tate.2009.09.010.

Chen, S., S. A. Kadir, and M. S. K. Enio Kang. "Factors Influencing Lecturers' Organizational Commitment in Higher Education: A Systematic Literature Review." *Journal of Curriculum and Teaching*, Vol. 13, No. 4; 2024, pp. 192-208., https://doi.org/10.5430/jct.v13n4p192.

Compas, Bruce E., Megan A. Gruhn, and Amanda H. Bettis. "Risk and Resilience in Child and Adolescent Psychopathology." *Handbook of Child and Adolescent Psychopathology*, 2017. https://doi.org/10.1002/9781394258932.ch4.

Connor, Kathryn M., and Jonathan R. T. Davidson. "Development of a New Resilience Scale: The Connor-Davidson Resilience Scale (CD-RISC)." *Depression and Anxiety*, vol. 18, 2003, pp. 76–82. https://doi.org/10.1002/da.10113.

Consiglio, P., M. Fokkens-Bruinsma, E. Jansen, et al. "Do Resilience and Socio-Demographic Characteristics Predict University Lecturers' Well-Being? A Cross-Sectional Study." *Pedagogische Studien* 101 (2), 2024, pp. 125-139,. https://doi.org/10.59302/xx25cm67.

Day, C. "Committed for Life? Variations in Teachers' Work, Lives and Effectiveness." *Journal of Educational Change*, vol. 9, 2008, pp. 243–260. https://doi.org/10.1007/s10833-007-9054-6.

Day, C, and Q. Gu. *Resilient Teachers, Resilient Schools: Building and Sustaining Quality in Testing Times*. Routledge, 2014. https://doi.org/10.4324/9780203578490.

Ezeorah, I.P., Oyedele, O. & Otu, G.O. *Women vs Mothers in German, Yoruba and Igbo Proverbs*. Global Journal of Sociology, 14(2), 2024.

Fan, L., F. Ma, Y. M. Liu, T. Liu, L. Guo, and L. N. Wang. "Risk Factors and Resilience Strategies: Voices from Chinese Novice Foreign Language Teachers." *Frontiers in Education*, vol. 5, 2021, pp. 1-10, https://doi.org/10.3389/feduc.2020.565722.

Hammer, Leslie B., Jennifer Dimoff, Cynthia D. Mohr, et al. "A Framework for Protecting and Promoting Employee Mental Health through Supervisor Supportive Behaviors." *Occupational Health Science*, Vol. 8, 2024, pp. 243-268. https://doi.org/10.1007/s41542-023-00171-x.

Helker, Kerstin, Caroline F. Mansfield, M. Wosnitza, H. Stiller, et al. "An Exploratory Interview Study of University Teacher Resilience." *Resilience in Education: Concepts, Contexts and Connections,* Springer, 2018, pp. 185-201. https://doi.org/10.1007/978-3-319-76690-4_11.

Ihekweazu, Edith. "Länderbericht Nigeria." *Jahrbuch Deutsch als Fremdsprache*, vol. 10, 1984, pp.264–274.

Intrator, Sam. "Beginning Teachers and the Emotional Drama of the Classroom." Journal of Teacher Education, vol. 57, 2006, pp. 232–239. https://doi.org/10.1177/0022487105285890.

Kaplan, Howard B. "Toward an Understanding of Resilience: A Critical Review of Definitions and Models." *Resilience and Development: Positive Life Adaptations*, edited by M. D. Glantz and

J. L. Johnson, Kluwer Academic, 2002, pp. 17–84.
Loderer, Katrin, Martin Daumiller, and Markus Dresel. "Relations between University Teachers' Teaching-Related Coping Strategies and Well-Being Over Time: A Cross-Lagged Panel Analysis." *OSF Preprints*, 2024. https://doi.org/10.31234/osf.io/htqdj.
McIntyre, Fred. *Transition to Teaching: New Teachers of 2001 and 2002*. Ontario College of Teachers, 2003.
Namaziandost, Ehsan, and Tahereh Heydarnejad. "Mapping the Association between Productive Immunity, Emotion Regulation, Resilience, and Autonomy in Higher Education." *Asian-Pacific Journal of Second and Foreign Language Education*, Vol. 8, No. 33, 2023, pp. 1-17. https://doi.org/10.1186/s40862-023-00207-3.
Patterson, J. H., L. Collins, and G. Abbott. "A Study of Teacher Resilience in Urban Schools." *Journal of Instructional Psychology*, vol. 31, 2004, pp. 3–11. https://eric.ed.gov/?id=EJ774036.
Kwofie, F.A.A, Mensah, F.O. and F. K. Sam. "Perceived Stress, Well-Being, Institutional Stress Management Systems and Work Performance of Women Lecturers: Conditional Process Analysis." *Journal of Education and Practice*, vol. 14, no. 34, 2023. https://doi.org/10.7176/jep/14-34-05.
Oyedele Olajumoke, "Translation in German Studies in Nigeria", in Festus A. Soyoye & Shaban Mayanja (eds.) *Current Issues in Translation Studies in Nigeria,* Deutschland: Wehrhahn Verlag, 2012, pp.163-180.
Oyedele C.O., *Eine Fehleranalyse in schriftlichen Texten und in der mündlichen Wiedergabe von Yoruba Deutschstudierenden an zwei nigerianischen Universitäten*, published MPhil. Thesis, Obafemi Awolowo University, Ile-Ife, 2010
Oyedele C.O., *Eine Analyse der schriftlichen Fehler nigerianischer Yoruba Sprecher beim Deutscherwerb*, published PhD Thesis, University of Bayreuth, Germany, 2015.
Richardson, Glenn E., Boyd L. Neiger, Sandra Jenson, and Karol Kumpfer. "The Resiliency Model." *Health Education*, vol. 21, 1990, pp. 33–39. https://doi.org/10.1080/00970050.1990.10614589.
Rutter, Michael. "Resilience as the Millennium Rorschach: Response to Smith and Gorell Barnes." *Journal of Family Therapy*, vol. 21, 1999, pp. 159–160. https://doi.org/10.1111/1467-6427.00111
Sammons, Pam, Christopher Day, Alison Kington, Qing Gu, Gordon Stobart, and Roger Smees. "Exploring Variations in Teachers' Work, Lives and Their Effects on Pupils: Key Findings and Implications from a Longitudinal Mixed-Method Study." *British Educational Research Journal*, vol. 33, 2007, pp. 681–701. https://doi.org/10.1080/01411920701582264.
Shen, P., and P. F. Slater. "Occupational Stress, Coping Strategies, Health, and Well-Being among University Academic Staff—An Integrative *Review." International Education Studies,* vol. 14, no. 12, 2021, pp. 99-124. https://doi.org/10.5539/IES.V14N12P99.
Suarez, C. A. H., R. P. Núñez, N. S. Pinto, et al. "Risk Factors and Resilience during the Compulsory Isolation of the Covid-19 Pandemic: An Experience with Higher Education Teachers." *Mundo Fesc*, 2021.
Tait, Marilyn. "Resilience as a Contributor to Novice Teacher Success, Commitment, and Retention." *Teacher Education Quarterly*, vol. 35, 2008, pp. 57–75. https://doi.org/10.2307/23479174.
Uzuegbu, Ifeyinwa. *"Ich kann nicht warten, eine 'Graduate' zu werden: Eine fehleranalytische Untersuchung schriftlicher Texte von Igbo Deutschlernenden mit Englisch als Fremdsprache.* Peter Lang, 2003.
Wickert, Nadine, and Andreas Meents. "Resilienz – Die Innere Widerstandskraft." *Forum Wirtschaftsethik*, 2020. https://doi.org/10.1007/S11620-020-00523-7.
Yates, Tracy M., Felicia A. Tyrell, and Ann S. Masten. "Resilience Theory and the Practice of

Positive Psychology from Individuals to Societies." *Handbook of Positive Psychology*, 2015. https://doi.org/10.1002/9781118996874.CH44.