
Werkstattbericht

Band 4

Tutorien

Krämer /

Müller-Naevecke /

Rach

Fachhochschule
Münster University of
Applied Sciences



Reihe Werkstattberichte des Wandelwerks, Band 4**Herausgeber**

Thilo Harth und Annika Boentert
Fachhochschule Münster
Wandelwerk Zentrum für Qualitätsentwicklung
Robert-Koch-Straße 30
48149 Münster

**Band 4, Professionelle Tutorien, Julia Krämer /
Christina Müller-Naevecke / Jutta Rach**

Verlag Fachhochschule Münster
Lektorat *contexte*, Franz-Helmut Richter

Konzeption und Gestaltung

Johannes Breuer
im Rahmen eines Projektseminars von
Prof. Rüdiger Quass von Deyen und Prof. Ralf Beuker
im Sommersemester 2013 am Fachbereich Design
der Fachhochschule Münster

Druck

1. Auflage, 2014
gedruckt auf 115 g/m² Gardapat Klassika 13 - BB

ISBN

978-3-938137-34-5

Professionelle Tutorien

Julia Krämer

Christina Müller-Naevecke

Jutta Rach

Inhaltsverzeichnis

Vorwort und Überblick

Vorwort.....	09
Überblick: Das Wichtigste in Kürze.....	10
Checkliste.....	12

Professionelle Tutorien kompakt

Typen von Tutorien.....	16
Mehrwert und Ziele von Tutorien.....	20
Planung und Organisation.....	22
Rolle und Aufgaben als Tutor oder Tutorin.....	28
Qualifizierung der Tutorinnen und Tutoren.....	30
Qualifizierte Betreuung.....	32

Stolpersteine

Studentische Mehrbelastung.....	36
Fehlende Verknüpfung mit der regulären Lehre.....	37

Unmotivierte Studierende.....38

Fehlende Verstetigung am Fachbereich.....39

Gute Praxis

MENSA.....42

Studieren lernen.....48

Anhang

Literaturverzeichnis.....56

Über die Autorinnen.....58

Über Wandel bewegt.....60

Vorwort und Überblick

Vor dem Hintergrund
einer zunehmend
geforderten Kompe-
tenzorientierung
in der Lehre bieten
Tutorien eine
große Chance.



Vorwort –

Prof. Dr.-Ing. Konrad Mertens

FB Elektrotechnik und Informatik

Liebe Kolleginnen und Kollegen,

der Einsatz von Tutoren zur Betreuung und Unterstützung der Studierenden ist gängige Praxis. Neben Fachtutorien spielen zunehmend auch Tutorien zum wissenschaftlichen Arbeiten oder zu Lern- und Arbeitstechniken eine Rolle.

Die Vorbereitung der Tutoren auf ihre Tätigkeit ist allerdings oft nur mäßig oder vom Zufall abhängig. Daher kann eine „Professionalisierung“ der Planung und Durchführung der Tutorien die Ergebnisse verbessern.

In dem in unserem Fachbereich durchgeführten Programm MENSA zur Unterstützung von Studenten in der Studieneingangsphase konnten wir unter Mitwirkung des Wandelwerks durch diese Professionalisierung eine echte Verbesserung des Tutoriums erreichen.

Ggf. kann auch Ihnen dieser Werkstattbericht helfen, Ihre Tutorien zu optimieren. Er zeigt auf, was ein Tutorium professionell macht und welche Maßnahmen hierfür ergriffen werden müssen.

Mit kollegialen Grüßen



Mertens

Überblick:

Das Wichtigste in Kürze

Tutorien als Bestandteil der Lehre

Tutorien sind an vielen Hochschulen zu einem zentralen Bestandteil der Lehre geworden. Häufig jedoch als reine Nachhilfe- und Übungsbetriebe wahrgenommen – dies zeigen z. B. Ergebnisse einer vergleichenden Studie von Szczyrba und Wiemer (vgl. 2011, S. 167) –, verschließen sich vielfältige Möglichkeiten, Tutorien selbst als Bestandteile eines Qualitätsentwicklungsprozesses und eines Wandels der Lehr-Lernkultur zu verstehen.

Gerade vor dem Hintergrund einer zunehmend geforderten Kompetenzorientierung in der Lehre birgt jedoch ein Umdenken vielfältige Chancen: Zu fragen ist danach, wie Tutorien selbst zum Motor guter Lehre werden können, was es hierbei zu beachten gilt und welche Stolpersteine einem begegnen können. So soll in diesem Werkstattbericht von professionellen Tutorien als solchen Tutorien die Rede sein, die durch ihre methodisch-didaktische Konzeption und ihre Einbindung in die reguläre Lehre das Potenzial bergen, das studentische Lernen aktiv zu fördern und die außerfachliche Kompetenzentwicklung voranzutreiben.

[Professionelle Tutorien schaffen ein großes Potenzial für aktivierende Lehre.](#)

Was Sie im Buch erwartet

Im Folgenden finden Sie zunächst eine Checkliste für professionelle Tutorien. Wir empfehlen Ihnen, Ihre Lektüre mit diesem kleinen Check-up zu beginnen und hierdurch zu erfahren, ob Ihre Tutorien schon professionell sind. Was professionelle Tutorien ausmacht und warum Tutori-

en überhaupt professionell sein sollten, erfahren Sie dann im weiteren Werkstattbericht.

Die verschiedenen Punkte der Checkliste werden in den beiden folgenden Kapiteln konkretisiert: Professionelle Tutorien kompakt bietet überblicksartig Wissen zu den wichtigsten Bereichen bei der Auseinandersetzung mit professionellen Tutorien. Die Stolpersteine weisen auf mögliche Schwierigkeiten hin und geben Anregungen, wie man diese konstruktiv in der Planung berücksichtigen kann.

Zum Schluss finden Sie noch zwei Beispiele guter Praxis an der Fachhochschule Münster und Literaturtipps zum Thema.

Wenn Sie die Lektüre angeregt hat, Ihre Tutorien noch weiter zu professionalisieren oder neue Tutorien zu implementieren, welche die Punkte der Checkliste erfüllen: Wir freuen uns über eine Kontaktaufnahme.

Eine angenehme Lektüre wünschen

Julia Krämer, Christina Müller-Naevecke und Jutta Rach

Checkliste

1. Tutoren und Tutorinnen professionell ausbilden!

Die Tutorinnen und Tutoren sind qualifiziert auf die Inhalte der Tutorien und ihre neue Rolle vorbereitet worden.

Die Qualifizierung orientiert sich am entsprechenden Typus des Tutoriums (Orientierungstutorium, Fachtutorium etc.).

Die Tutoren und Tutorinnen haben einen qualifizierten Begleiter oder eine qualifizierte Begleiterin an ihrer Seite.

2. Mehrbelastung für die teilnehmenden Studierenden einkalkulieren!

Das Tutorium wird in die Gesamtveranstaltung bzw. in das Gesamtmodul inhaltlich wie organisatorisch integriert.

Die im Tutorium erbrachten Leistungen der teilnehmenden Studierenden werden kreditiert.

Die Workloadverteilung wird transparent gemacht, die Studierenden werden auf den Mehrwert des Tutoriums hingewiesen.

3. Geeignete Rahmenbedingungen schaffen!

Die Größe der Tutoriumsgruppe ist den Zielen angemessen.

Für die einzelnen Tutoriumsgruppen gibt es einen festen Tag und einen festen Raum.

Die Tutorinnen und Tutoren treffen sich regelmäßig mit der Person, die sie betreut.

4. Qualifizierte Ansprechperson für die Tutorinnen und Tutoren einplanen!

Die Ansprechperson ist auf die Aufgabe vorbereitet worden.

Es gibt feste Arrangements für die Betreuung.

Die Betreuung beginnt vor Beginn des Tutoriums (Vorbereitung), läuft weiter während der Zeit, in der das Tutorium durchgeführt wird (Begleitung) und endet nach dessen Ablauf (Reflexion).

Professionelle

Tutorien kompakt

Nicht alle Tutorien sind gleich. Aber jedes Tutorium benötigt eine sorgfältige Organisation und Planung. Und hinter erfolgreichen Tutorinnen und Tutoren steht eine professionelle Betreuung.

Typen von Tutorien

Unterschiedliche Tutorien

Professionelle Tutorien bieten die Möglichkeit, Studierende während der Studieneingangsphase, aber auch darüber hinaus – sowohl bei fachlichen als auch bei überfachlichen Themen – zu begleiten und zu unterstützen. Bei den diese Aufgaben übernehmenden Tutoren und Tutorinnen handelt es sich ebenfalls um Studierende, meist aus höheren Semestern, in der Regel (aber nicht notwendigerweise) um Studierende des gleichen Fachs.

Man kann folgende Typen von Tutorien unterscheiden:

Orientierungstutorien,

Tutorien zu Lern- und Arbeitstechniken,

Tutorien zum wissenschaftlichen Arbeiten,

fachliche Tutorien.

Orientierungstutorien

Tutorinnen und Tutoren begleiten – meist über das gesamte erste oder die beiden ersten Semester – den Start ins Studium. Grundsätzlich kann man drei Aufgabenbereiche unterscheiden: soziale Orientierung, institutionelle Orientierung sowie fachliche Orientierung (vgl. Knauf 2012).

Zu den Aufgaben können unter anderem gehören:

Organisation von Erstsemestertagen,

Beratung bei der Erstellung des Semesterplans („Stundenplan“),

studienbegleitende Beratung bei Stundenplanfragen,

Unterstützung der allgemeinen Orientierung im Studium,

Bibliotheksführung,

Unterstützung der sozialen Integration zu Beginn des Studiums,

Orientierung an der Hochschule und am Standort, Laborführungen
etc.,

Kennenlernen von Kommilitonen und Kommilitoninnen sowie Do-
zentinnen und Dozenten,

Einführung in formale Fragen des wissenschaftlichen Arbeitens,

Bekanntmachen mit Hochschulpolitik.

Tutorien zu Lern- und Arbeitstechniken

In solchen Tutorien lernen die Studierenden, das eigene Lernverhalten zu reflektieren und zu verbessern bzw. entsprechend ihrer Präferenzen zu unterstützen. Sie lernen verschiedene Lernstrategien kennen und üben diese ein. Darüber hinaus findet eine Einführung in die zentralen Arbeitsmittel des Studiengangs statt.

Generell kann man sagen, dass es darum geht, die Studierenden dabei zu unterstützen, das „Projekt Studium“ in die Hand zu nehmen und zu managen. Selbst-, Zeit- und Projektmanagementstrategien sollen vermittelt werden. Denkbare Themen sind neben anderen:

unterschiedliche Lernstile, Lerngewohnheiten und Lernvorlieben,

der Umgang mit konkurrierenden Handlungsabsichten,

Planungsschemata auf verschiedenen Ebenen (Tag, Woche, Semester),

Planung der Prüfungsphase,

Mnemotechniken.

Tutorien zum wissenschaftlichen Arbeiten

Tutoren und Tutorinnen fördern die Kompetenzentwicklung im wissenschaftlichen Arbeiten – meist, aber nicht zwingend, gebunden an eine bestimmte einführende Veranstaltung oder als Bestandteil eines entsprechenden Moduls. Mögliche Inhalte können sein:

Literaturrecherche (Recherchestrategien, Bewertung von Treffern, Einführung in die Nutzung der verschiedenen Dienste der Bibliothek),

elektronische Recherche,

Übersicht und Nutzung von Fachdatenbanken,

Präsentieren und Referieren (Vortragstechniken, Thesenpapiere, Powerpoint),

Umgang mit Lernplattformen wie ILIAS oder moodle,

Bibliographieren, Erstellen eines Literaturverzeichnisses,

Literatur auswerten und exzerpieren,

richtiges Zitieren,

Erstellen einer schriftlichen Arbeit (Themenfindung, Aufbau, Schreibprozess, Formalia),

Qualitätskriterien formaler und inhaltlicher Art,

Vorbereitung auf eine Klausur,

Umgang mit EDV,

etc.

Fachliche Tutorien

Fachtutorien sind meist gebunden an eine bestimmte Einführungsveranstaltung bzw. ein einführendes Modul. Die dort behandelten Inhalte werden im Tutorium vertieft und zum Beispiel durch weitere Übungen ergänzt. In diesen Tutorien ist Raum für die Klärung von Fragen und Unverstandenen. Der Austausch ist durch die kleinere Gruppengröße intensiver und niedragschwelliger als in der Lehrveranstaltung. Im Fachtutorium können auch Fragen und Vertiefungswünsche für die Hauptveranstaltung erarbeitet werden.

Die Inhalte orientieren sich an den jeweiligen Themen der Kernveranstaltung, die durch das Tutorium begleitet wird. Eine enge Abstimmung mit den Lehrenden der anderen Veranstaltung(en) ist beim Fachstudium besonders wichtig.

Mehrwert und Ziele von Tutorien

An dieser Stelle sollen Mehrwert und Ziele von Tutorien für die unterschiedlichen Stakeholder „Hochschule/Fachbereich“, „Tutorinnen und Tutoren“ und „Studierende“ aufgezeigt werden.

Für die Hochschule/den Fachbereich...

Die reguläre Lehre sinnvoll ergänzend, tragen Tutorien – sowohl fachlicher als auch eher orientierender Art – dazu bei, Kernveranstaltungen sinnvoll zu unterstützen und Lehrende zu entlasten. So kann den individuellen Lernbedarfen von Studierenden durch eine Begleitung in kleinen Tutoriumsgruppen adäquat entsprochen und damit dem Problem der Heterogenität (insbesondere in der Studieneingangsphase) begegnet werden. Eine Reduktion der Abbrecherquote zu Beginn des Studiums kann ein positiver Effekt sein. Auch werden organisationale Belange aus den Kernlehrveranstaltungen ausgegliedert und die Lehrenden damit entlastet.

Für Tutorinnen und Tutoren...

Eine Tutorentätigkeit kann Tutorinnen und Tutoren sowohl im weiteren Verlauf ihres Studiums als auch im späteren Berufsleben zugutekommen. Sie bietet die Gelegenheit, schon während des eigenen Studiums fachliche Kompetenzen mit elementaren überfachlichen Kompetenzen (Präsentations-, Moderations-, Leitungs-/Führungskompetenz, Teamfähigkeit etc.) zu verbinden. Darüber hinaus lernen die Tutorinnen und Tutoren strukturelle Besonderheiten der Institution Hochschule kennen und sich in ihrer Rolle als Tutor oder Tutorin zu behaupten. Durch eine ange-

messene Vergütung oder Kreditierung der Tutoriumstätigkeit sollte diese honoriert werden. Eine Kreditierung bietet gegenüber der Vergütung die Möglichkeit, die Zusatzleistung im Studium und den damit verbundenen Kompetenzerwerb sichtbar zu machen und die Mehrbelastung zu reduzieren. Außerdem bietet sie die Chance einer nachhaltigen Implementierung eines Tutorenprogramms abseits aktueller Haushaltslagen.

Für Studierende...

Die Vorteile für Studierende stehen in direktem Bezug zur Situation des Studiums. Studieninhalte und mögliche Probleme können in kleineren Gruppen intensiver thematisiert werden als in üblichen Vorlesungssettings. Durch eine aktive Beteiligung der Studierenden und einen gegenseitigen Austausch werden Lernprozesse stärker unterstützt. Flache Hierarchien tragen zudem dazu bei, dass sich Zurückhaltung und Unsicherheit seitens der Studierenden verringert oder im besten Fall auflöst. Da es sich bei Tutorinnen und Tutoren ebenfalls um Studierende handelt, sind ihnen die Bedürfnisse und Schwierigkeiten der jüngeren Studierenden mindestens teilweise bewusst. Sie können ihre eigenen Erfahrungen in die Tutorien einfließen lassen, was den Mehrwert für die Studierenden nochmals erhöht.

Planung und Organisation

Verankerung von Tutorien

Es mangelt Ihrem Tutorium an teilnehmenden Studierenden, obwohl die Inhalte des Tutoriums neu aufbereitet und das Tutorium in der Vorlesung beworben wurde? Das Lernergebnis bleibt hinter den Erwartungen aller Beteiligten zurück, obwohl die Tutorinnen und Tutoren umfangreich geschult wurden?

Der Erfolg eines professionell durchgeführten Tutoriums hängt nicht allein von den Inhalten und der fachlich-methodischen Vorbereitung der Tutoren und Tutorinnen, sondern auch in großem Maße von der Planung und Organisation ab.

Eine klare Verankerung der Tutorien im Studiengang oder im Modul ist ein entscheidendes Merkmal eines professionellen Tutoriums:

Welche Lernziele sollen mit dem Tutorium erreicht werden?

Handelt es sich um ein fachliches Tutorium, ein Orientierungstutorium oder ein methodisch unterstützendes Tutorium?

Ist das Tutorium an eine andere Veranstaltung gekoppelt?

Wird das Tutorium curricular verankert oder ist es eine Veranstaltung, die zusätzlich besucht werden kann?

Welchen zeitlichen Umfang und/oder Workload hat das Tutorium?

Frühzeitig vor Beginn eines professionellen Tutoriums sollte die Auswahl der Tutorinnen und Tutoren in den Blickpunkt genommen werden. Der Einstellungsprozess vergüteter Tutoren und Tutorinnen benötigt eine Vorlaufzeit von mindestens sechs Wochen; darüber hinaus muss eine

Die Auswahl der
Tutorinnen und Tutoren
schließt verschiedene
Aspekte mit ein.

Phase für die Qualifizierung der Tutorinnen und Tutoren eingerechnet werden. Tutoren und Tutorinnen, die ihre Arbeit im Rahmen kreditierter Veranstaltungen erbringen, müssen frühzeitig über das Lehrveranstaltungsangebot „Tutorienprojekt“ informiert werden, damit sie ihre Veranstaltungswahl in den dafür vorgesehenen Zeiträumen treffen können. Das Auswahlverfahren für die Tutorinnen und Tutoren hängt von der Art und der „Vergütung“ des Tutoriums ab. Wird die Tutorenarbeit kreditiert, entscheidet sich der Tutor bzw. die Tutorin i. d. R. aus Interesse für die Veranstaltung und wird für die Arbeit hinreichend motiviert sein. Zur Qualitätssicherung sollte jedoch im Vorfeld eine Überprüfung der fachlichen Qualifikation (bei Fachtutorinnen/Fachtutoren) erfolgen. In einigen Studiengangmodellen gehört die Tutorenarbeit im Rahmen der Förderung überfachlicher Kompetenzen zum Pflichtfach und wird flächendeckend eingesetzt. Erfahrungen aus diesen Modellen zeigen, dass die Motivation der Tutoren und Tutorinnen für ihre Tätigkeit von ihrer professionellen Qualifizierung und Begleitung abhängt.

Kriterien für die Auswahl

Die Auswahl bezahlter Fachtutorinnen und -tutoren sollte nach spezifischen Kriterien erfolgen. Hierzu eignen sich z. B. (halb-)standardisierte Kurzinterviews, aus denen die fachliche und/oder methodische Qualifikation der Bewerber und Bewerberinnen hervorgeht. Orientierungstutorien leben in besonderem Maße von der Motivation der Tutorinnen und Tutoren für ihre Tätigkeit. Hier sollte die Auswahl ebenfalls über ein Kurzinterview oder ein Motivationsschreiben stattfinden.

Leitfragen für die Planung

Bevor die Tutoren und Tutorinnen für ihre Tätigkeit geschult werden, müssen die Rahmenbedingungen des Tutoriums geklärt sein, da Fragen hierzu auch in der Tutorenschulung stets eine wichtige Rolle spielen. Tutorien, deren Strukturen nicht transparent gemacht werden, führen nicht nur bei den teilnehmenden Studierenden, sondern auch bei den Tutorinnen und Tutoren zu Unsicherheit und damit häufig zu Unzufriedenheit. In der Planungsphase sollten daher folgende Fragen geklärt werden:

Wie viele Studierende werden im Minimum/Maximum am Tutorium teilnehmen?

TIPP: Tutorien sollten nicht zu groß sein. Ideal sind Teilnehmerzahlen zwischen sechs und 16 Teilnehmenden. In größeren Tutoriumsveranstaltungen sollten so viele Tutorinnen und Tutoren eingesetzt werden, dass dieses Betreuungsverhältnis eingehalten wird. Andernfalls sinkt die Chance, alle Teilnehmenden aktiv zu beteiligen und individuell zu betreuen.

Wie werden die Studierenden auf das Tutorium aufmerksam gemacht?

TIPP: Tutorien sollten möglichst früh im Semester in den Info-Veranstaltungen beworben werden. Mündliche Erfahrungsberichte von Studierenden, die das Tutorium schon durchlaufen haben, und Flyer können bei der Infoveranstaltung zusätzlich zur Werbung eingesetzt werden.

Wie passen Tutorienzeiten am besten in den Stundenplan?

TIPP: Hier müssen auch die Stundenpläne der Tutoren beachtet werden.

Welche Räume stehen zu den ausgewählten Zeiten zur Durchführung von Tutorien zur Verfügung?

TIPP: Aufsteigende Hörsäle und Räume mit fester Bestuhlung eignen sich nicht für Tutoriumsgruppen. Tutorien, in denen mit Computern gearbeitet wird, bilden hier eine Ausnahme. Allerdings sind auch in diesem Fall Räume ideal, in denen Tische und Stühle flexibel gestellt werden können.

Wie ist die Ausstattung der Räume?

TIPP: Tutorien leben von ihrer Interaktivität. Pinnwände, Flipchart und Moderationsmaterial gehören neben der klassischen Ausstattung mit Beamer und Tafel/Whiteboard in jeden Tutoriumsraum und ermöglichen professionelles Arbeiten.

Welche Materialien werden für das Tutorium benötigt?

TIPP: Denken Sie frühzeitig an das Drucken von Übungsaufgaben, Skripten etc. und besorgen bzw. bestellen Sie ggf. andere Materialien und Medien, die genutzt werden sollen. Zur Bereitstellung von Materialien kann auch die Lernplattform ILIAS genutzt werden.

Welche Mittel stehen langfristig zur Finanzierung des Tutoriums bereit?

TIPP: Eine Kreditierung der Leistung der Tutoren und Tutorinnen und entsprechende Anerkennung im Rahmen ihres eigenen Studiums mögen an mancher Stelle eine finanzielle „Bezahlung“ ersetzen. Auch qualifizierte Schulungen der Tutoren und Tutorinnen, die mithilfe einer Bescheinigung oder eines Zertifikats ausgewiesen werden, stellen einen Anreiz dar.

Wie wird das Tutorium evaluiert?

TIPP: Die Evaluation sollte Fragen zur Organisation und zum Inhalt (z. B. Schwierigkeitsgrad, Angemessenheit) und Fragen zur Durchführung durch den Tutor oder die Tutorin beinhalten. Letztere sind zum einen wichtiges Feedback für die Tutorinnen und Tutoren und geben zudem Hinweise auf Verbesserungsmöglichkeiten bei der Schulung oder der Tutorenauswahl.

Die Organisation der Tutorenschulung(en) sollte parallel zur Klärung der Rahmenbedingungen durchgeführt werden. Neben Überlegungen zu Umfang und Termin der Schulung(en), muss auch hier nach einem geeigneten Raum gesucht werden, der es erlaubt, handlungsorientiert zu lernen. Die Durchführung der Schulung sollte von Personen vorgenommen werden, die neben der fachlichen Kompetenz (Fachtutorien) auch eine methodisch-didaktische Qualifikation besitzen. Mit der Bildung von Schulungs-Tandems können sich beispielsweise ein Fachdozent oder eine Fachdozentin und ein/e didaktisch fortgebildete/r Dozent/in erfolgreich ergänzen. Die Tutoren und Tutorinnen sollten nach einer professionellen Schulung ein Zertifikat, mindestens eine Teilnahmebescheinigung, erhalten.

Rolle und Aufgaben als Tutor oder Tutorin

Aufgabenspektrum

In der ursprünglichen Bedeutung des Wortes sind Tutorinnen und Tutoren beratend und helfend tätig. Damit verfolgen sie primär soziale Aufgaben, wie die Unterstützung jüngerer Studierender beim Eingewöhnen in die Organisation der Hochschule (vgl. Knauf 2012, S. 1).

Entsprechend der zuvor aufgezeigten vielfältigen Tutoriumsarten werden Tutoren und Tutorinnen im heutigen Hochschulalltag jedoch für ganz unterschiedliche Aufgaben eingesetzt. Während Orientierungsveranstaltungen typischerweise zum Ziel haben, Studienanfängern und Studienanfängerinnen bei ihrer sozialen Orientierung über die Strukturen und Funktionsweise der Hochschule zu helfen und zu beraten, steht in Fachtutorien die Unterstützung fachlichen Lernens im Vordergrund.

Insgesamt ergibt sich in Anlehnung an Cremer-Renz/Jansen-Schulz (vgl. 2010, S. 28) folgendes Aufgabenspektrum in der Tutorentätigkeit: Tutorinnen und Tutoren als:

Helfer/Helferinnen,

Berater/Beraterinnen,

Moderatoren/Moderatorinnen,

Konfliktlöser/Konfliktlöserinnen,

Gruppenleiter/Gruppenleiterinnen,

Ersatzlehrende.

Aufgrund dieser Aufgabenvielfalt können sich Unsicherheiten hinsichtlich der eigenen Rolle als Tutor oder Tutorin ergeben. Hilfreiche Fragen zur Rollenfindung können in diesem Zusammenhang lauten:

Sehe ich mich als Tutor oder Tutorin in der typischen Rolle als Lehrender oder verstehe ich mich eher als Moderator bzw. Moderatorin und Berater bzw. Beraterin?

Handle ich fachlich autonom oder auf Weisung?

Werde ich für meine Tutorentätigkeit angemessen bezahlt?
(vgl. Knauf 2012, S. 2)

Herausfordernde Rolle

Unabhängig von der Art des Tutoriums sehen sich Tutorinnen und Tutoren häufig in der Situation, dass sie eine studentische Lerngruppe begleiten müssen. Dann liegt die herausfordernde Aufgabe darin, die teilnehmenden Studierenden zu aktivieren, Lern- und Arbeitsprozesse anzuregen und mitzugestalten sowie Voraussetzungen für eine produktive Arbeitsatmosphäre zu schaffen, was ein hohes Maß an methodisch-didaktischem Knowhow erfordert.

Tutorinnen und Tutoren sehen sich oft in einem Spannungsfeld: Auf der einen Seite müssen sie die Erwartungen der Institution Hochschule erfüllen, der gegenüber Rechenschaft abzulegen ist, auf der anderen Seite stehen sie als Studierende höheren Semesters sehr nahe an den Belangen der Studierenden. Dies kann zu Rollenkonflikten führen, z. B. dahingehend, als Mitglied der Studierendengruppe wahrgenommen zu werden, das sich besonderen gruppendynamischen Entwicklungen zu unterwerfen hat. Die besondere Herausforderung in der Tutorenarbeit besteht darin, dieses Dilemma auszutarieren und sich selbst und seinen Arbeitsprozess immer wieder in Frage zu stellen. Eine professionelle Qualifizierung sowie eine kontinuierliche und qualifizierte Begleitung können hierbei helfen.

Qualifizierung der Tutorinnen und Tutoren

Schulungsthemen

Damit Tutorien professionell durchgeführt werden können, müssen die Studierenden, die in die Rolle der Tutoren und Tutorinnen schlüpfen sollen, entsprechend vorbereitet und geschult werden. Hierzu gehört zum einen, sie auf die Inhalte der jeweiligen Tutorien (entsprechend des jeweiligen Typus, s. o.) zu schulen, zum anderen müssen sie auch auf die neue Rolle vorbereitet und mit entsprechenden Vermittlungskompetenzen ausgestattet werden. Zu einer Schulung für Tutorinnen und Tutoren können also u. a. folgende Themen gehören:

jeweilige fachliche Inhalte des Tutoriums,

Vorbereitung auf die Rolle als Tutor oder Tutorin,

Einführung in Lerntheorien,

Aufgaben als Tutorin oder Tutor,

Motivation,

Förderung einer vertrauensvollen, kooperationsfördernden und produktiven Arbeitsatmosphäre,

Umgang mit Störungen und Konflikten,

Rhetorik und Kommunikation in Tutorien,

didaktische Planung von Lerneinheiten,

methodische Durchführung von Tutorien,

Anleiten und Begleiten von Gruppenarbeit,

interkulturelle Kommunikation in Tutorien,

Umgang mit Lernplattformen,

Beraten und Betreuen von Studierenden,

Reflexion von Sitzungen,

Geben und Nehmen von Feedback.

Methodisch-didaktische Inhalte

Die Tutoren und Tutorinnen müssen hochschuldidaktisch für die Planung und Durchführung eines Tutoriums vorbereitet werden. Dies umfasst auch Aspekte der Moderation und Beratung. Die Inhalte der jeweiligen Tutorenschulung sollten sich am Typ des Tutoriums orientieren (s. o.). Die Tutorinnen und Tutoren müssen Gelegenheit bekommen, sich ein gewisses Methodenrepertoire anzueignen, da sie später selbstständig Lehr-/Lerngruppen betreuen und Tutoriumssitzungen didaktisch planen und umsetzen.

Qualifizierte Betreuung

Ansprechpartner am Fachbereich

Nicht nur die professionelle Vorab-Qualifizierung der Tutorinnen und Tutoren ist von zentraler Bedeutung, sondern auch eine kontinuierliche und regelmäßige Betreuung während der laufenden Tutorentätigkeit. Hierzu sollte den Tutorinnen und Tutoren sowohl bei fachlichen als auch bei methodisch-didaktischen Fragen ein qualifizierter Ansprechpartner zur Verfügung stehen. Die verschiedenen Aufgaben können dabei durchaus von unterschiedlichen Personen erfüllt werden; wichtig ist jedoch eine Transparenz hinsichtlich der Ansprechpartner und deren Zuständigkeitsbereichen und ggf. eine Absprache, mindestens jedoch ein Austausch der Ansprechpartner untereinander.

Professionelle Vorab-Qualifizierung und kontinuierliche Betreuung während der Tutorentätigkeit sind zentral.

Austausch untereinander

Das zuvor angesprochene Problem möglicher Rollenkonflikte aufgreifend, ist ebenfalls ein regelmäßiger Austausch der Tutorinnen und Tutoren untereinander zu begrüßen. Hierfür sollten ein Raum und feste Termine eingeplant werden. Themen solch regelmäßiger Treffen könnten sein:

Was läuft bisher gut, was läuft nicht so gut?

Welche Probleme treten auf?

Was sind Herausforderungen?

Wie kann man künftig damit umgehen?

Stolpersteine

Gute Organisation
ist nicht alles.

Wenn Tutorien ihr Ziel
nicht erreichen
oder nicht besucht
werden, sollten
weitere Faktoren ge-
prüft werden.

Mehrbelastung beachten

Studierende werden durch professionelle Tutorien nicht nur unterstützt, auf sie kommt auch eventuell eine (zumindest zeitliche) Mehrbelastung zu. In manchen Fällen mag es sich nur um eine Verlagerung der Selbstlernzeiten in Präsenztermine handeln, in den meisten Fällen werden aber auch in Tutorien Aufgaben zur Vor- und Nachbereitung ausgegeben, die den zeitlichen Aufwand im Studium insgesamt erhöhen und – bei starker sonstiger Belastung – häufig dazu beitragen mögen, dass angebotene Tutorien nur sporadisch oder gar nicht wahrgenommen bzw. in Klausurzeiten abgebrochen werden.

[Eine Mehrbelastung der Studierenden kann zu einem massiven Stolperstein für Tutorien werden.](#)

Es ist deshalb relevant, wie mit dieser Mehrbelastung umgegangen werden kann – auch aus prüfungsrechtlichen Gründen. Hier drei Beispiele:

Übungsaufgaben oder sonstige im Rahmen eines Tutoriums erbrachte Leistungen anrechnen.

Tutorien nicht ad on stattfinden lassen, sondern in die Gesamtveranstaltung integriert.

Transparent machen, wie sich das Tutorium im Gesamt-Workload abbildet.

Fehlende Verknüpfung mit der regulären Lehre

Inhaltliche Passung

Selbst sorgfältig geplante Tutorien bleiben häufig hinter ihrem erwünschten Wirkungsgrad zurück, wenn eine Verknüpfung mit der regulären Lehre fehlt. Dies kann vor allem daran liegen, dass es sowohl den Studierenden als auch den Tutoren an Relevanzenerfahrungen fehlt. Um Tutorien sinnvoll und nachhaltig zu implementieren, sollten sie daher mit der regulären Lehre verknüpft werden. Sinnvoll erscheint in dem Zusammenhang,

die Tutorien mit den Kernveranstaltungen zu verzahnen,

den Tutoriumsbesuch zu kreditieren,

inhaltliche und organisationale Bezüge zwischen Kernveranstaltung und Tutorium herzustellen und

Unterstützungspotenziale für die Studierenden transparent zu machen.

Neben der Kreditierung des Tutoriumsbesuchs bietet es sich an, auch die Tutorentätigkeit selbst zu kreditieren. Dies ermöglicht eine sinnvolle Einbettung der Tutorentätigkeit in das eigene Studium.

Unmotivierte Studierende

Möglichkeiten zu motivieren

Tutorien basieren i. d. R. auf freiwilliger Teilnahme der Studierenden. Im oft eng getakteten Stundenplan fällt es vielen jedoch schwer, noch ein optionales Tutorium unterzubringen. Die Studierenden werden es i. d. R. nur besuchen, wenn das Tutorium einen ausgeprägten Wert für ihr Studium insgesamt hat. Die Motive, ein Tutorium zu besuchen, können unterschiedlich sein. In der Studieneingangsphase angebotene Orientierungstutorien werden häufig gut besucht, da die Studienanfänger noch viele Fragen zum Studienverlauf haben und auch Kontakt zu anderen Studierenden aufnehmen möchten. Nach Besuch eines Fachtutoriums wollen sich die Studierenden gut auf die Prüfungen vorbereitet fühlen. Wird das Tutorium als reine Wiederholung von Inhalten einer Vorlesung genutzt, treten bei den Studierenden schnell Langeweile und Frustration auf. In Fachtutorien sollte der tiefere Verstehensprozess durch angeleiteten Austausch gefördert und eine Anwendung der Inhalte trainiert werden. Erfolgserlebnisse in Tutorien und soziale Interaktionen in einer festen Gruppe können starke Motivatoren für den weiteren Besuch eines Tutoriums sein.

Die Motivation der Teilnahme ist ein zentraler Faktor für den Erfolg eines Tutoriums.

Insgesamt kommt es darauf an, Studierenden deutlich zu machen, was ein Tutorium ist, welche Modalitäten gewählt wurden und vor allem, was es für jede und jeden Einzelnen zum erfolgreichen Studieren beitragen kann.

Fehlende Verstetigung am Fachbereich

Planung, Qualifizierung und professionelle Betreuung sind Garanten für erfolgreiche Tutorien

Zusammenfassend lässt sich sagen: Um Tutorien an einem Fachbereich zu etablieren und Studierende sowie Tutorinnen und Tutoren zum Mitmachen und Dranbleiben zu motivieren, sind neben den zuvor genannten vor allem diese drei Faktoren essentiell:

gewissenhafte und umfassende Planung,

Qualifizierung der Tutorinnen und Tutoren,

Bereitstellen einer qualifizierten Begleitperson als Ansprechpartner und festem Reflexionsgegenüber für die Tutorinnen und Tutoren.

Gute Praxis

Beispiele guter Praxis zeigen, wie professionelle Tutorien implementiert und umgesetzt werden können.

MENSA – Mentoring studentischer Arbeitstechniken

Institution:	FH Münster, Fachbereich Elektrotechnik und Informatik
Laufzeit:	1. Juli bis 31. Dezember 2012, Fortführung aus Qualitätsverbesserungsmitteln
Projektleitung:	Prof. Dr. Hans Effinger, Prof. Dr.-Ing. Konrad Mertens,
Link:	https://www.fh-muenster.de/fb2/aktuell/termine/presse_archiv.php?pmid=5441 (Stand: 10.04.2014)
Kern:	Vorbereitung der Studierenden des ersten Semesters auf die Anforderungen, die das Studium an das eigene Lern- und Arbeitsverhalten stellt.

Ausgangslage

Das Studium der Elektrotechnik oder Informatik stellt in den ersten Studiensemestern im Vergleich zum Schulunterricht neue und erhöhte Anforderungen an die Studierenden:

Fachliche Herausforderung: Sowohl im Umfang als auch im Niveau der fachlichen Inhalte und der Methoden zur Problemlösung geht das Studium deutlich über die Anforderungen der Schule hinaus.

Selbstständigkeit und Eigenverantwortung: Von den Studierenden wird bereits von Studienbeginn an ein hohes Maß an Selbstständigkeit hinsichtlich der Organisation des Studiums und Eigenverantwortung für die individuelle Gestaltung des Lernprozesses erwartet.

Der Schlüssel zur Bewältigung der eben genannten Anforderungen liegt in der Aneignung und Entwicklung von erfolgreichen Arbeits- und Lernstrategien, die ein hohes Maß an Selbstorganisation mit sich bringen.

Vor Durchführung des Projektes konzentrierten sich Tutorenprogramme am Fachbereich in ihrer Unterstützung der Studierenden häufig ausschließlich auf die fachlichen Herausforderungen. Arbeits- und Lerntechniken, die der erwarteten Selbstständigkeit und Eigenverantwortung gerecht werden, wurden in der Erstsemestereinführung und den Grundlagenvorlesungen zwar regelmäßig angesprochen, jedoch weder systematisch noch kontinuierlich über längere Zeit hinweg entwickelt.

Ziel

Ziel des Projektes ist die Förderung der Entwicklung von Arbeits- und Lerntechniken im ersten Studiensemester durch Studierende höherer Fachsemester, was zu einer Stärkung der Selbstständigkeit und Selbstverantwortung der Studienanfänger führen soll. Dazu werden speziell Kompetenzen in folgenden Bereichen entwickelt:

Zeit- und Projektmanagement,

Arbeits- und Organisationsplanung,

Vor- und Nachbereitung von Veranstaltungen,

Umgang mit Materialien und Quellen,

Umgang mit konkurrierenden Anforderungen.

Maßnahmen

Die Maßnahmen bauen auf dem bereits seit einigen Jahren bestehenden Tutorenprogramm des Fachbereichs Elektrotechnik und Informatik auf. Es wurde deutlich erweitert und durch eine intensive Schulung der studentischen Tutoren (im Projekt in Abgrenzung zu Fachtutoren „studentische Mentoren“ genannt) auf ein qualitativ höheres Niveau gehoben.

Der Maßnahmenfokus der ersten Runde lag neben der Implementierung des Programms vor allem auf der Entwicklung und Etablierung einer professionellen Tutorenschulung. Hier wurden die zukünftigen Tutoren bezogen auf die Inhalte des Programms (Arbeits- und Lerntechniken) sowie dessen methodisch-didaktische Durchführung geschult. Dabei hatten sie auch Gelegenheit, ihre eigene Rolle zu reflektieren und die konkrete Umsetzung in ihrer Tutorengruppe zu planen.

Das Konzept der Tutorenschulung wurde in den bisherigen weiteren Schulungsrunden kontinuierlich weiterentwickelt. Die Evaluation der ersten Runde zeigte, dass nicht nur eine Schulung vorab, sondern auch eine intensive Begleitung der Tutoren während des Tutorenprogramms wichtig ist, so dass dieser Aspekt ausgebaut wurde.

Ergebnisse

Vom ersten Tag an über die Dauer des gesamten Semesters werden die Erstsemester des Fachbereichs nun seit drei Runden von geschulten Tutoren betreut, die im Vorfeld selbst an einer Schulung teilnehmen, die sie zum einen auf die Inhalte des Programms, zum anderen auf ihre neue Rolle vorbereitet.

Mithilfe der Betreuung durch die Tutoren und des Fokus auf studienrelevante Kompetenzen wurde – dies zeigen Evaluationsergebnisse – den Studierenden der Einstieg ins Studium deutlich erleichtert. Gleichzeitig wurde der Kontakt zu anderen Erstsemestern gefördert. Jeder der pro Semester ca. erreichten 200 Studierenden hat einen festen Ansprechpartner, um offene Fragen zu klären und bei Bedarf Hilfe einzufordern. Die Ergebnisse der durchgeführten Befragung der Erstsemester zeigten, dass diese das Programm fast durchgängig begrüßten, es jedoch noch verschiedene Schwierigkeiten in der konkreten Umsetzung gab.

Beim Erscheinen dieses Werkstattberichtes befindet sich das Projekt MENSA in der dritten Runde. Aus den Ergebnissen der Evaluation der ersten beiden Runden ließen sich Schlussfolgerungen ziehen, die in konkrete Veränderungen überführt wurden. Nachfolgend werden die wichtigsten Ergebnisse der ersten und zweiten Runde sowie Implikationen für die dritte Runde geschildert. Die Grundlage hierfür bilden standardisierte Befragungen der Tutoren und der Erstsemester sowie qualitative Feedbackgespräche mit den Tutoren.

Es zeigen sich folgende Punkte, die beibehalten werden sollten:

Das Programm sowie die Tutoren sollen weiterhin im Rahmen der Orientierungswoche vom Dekanat vorgestellt werden. Dies soll den Erstsemestern die Bedeutung des Programms deutlich machen.

Die Tutoren sollen auch weiterhin zu zweit oder zu dritt eine Erstsemestergruppe gemeinsam betreuen. Sie können so die Vorteile des Teamteachings nutzen (vgl. Reich 2003 ff.). Dies ermöglicht den Austausch über Konzepte und Umsetzung sowie Herausforderungen ihrer neuen Rolle als Tutoren. Bei Bedarf kann die Gruppe auch (zeitweise) geteilt werden.

Die Schulung der Tutoren soll weiterhin die beiden zuvor erläuterten programmatischen Bereiche umfassen: zum einen die Inhaltsbereiche, die mit den Erstsemestern bearbeitet werden sollen, zum anderen die Rolle als Tutor und dafür benötigtes methodisch-didaktisches Knowhow.

Es soll auch weiterhin einen festen Ansprechpartner für die Tutoren am Fachbereich geben, damit dieser während des Semesters für alle organisatorischen sowie fachbereichsspezifischen Fragen zur Verfügung stehen kann. Der Begleiter soll auch weiterhin an der Schulung und den begleiteten Treffen teilnehmen, um in den oben genannten Bereichen über den gleichen Kenntnisstand wie die Tutoren zu verfügen und soll die Schulung perspektivisch übernehmen.

Die Evaluation der ersten beiden Runden zeigt auch einige Verbesserungsmöglichkeiten. Es lässt sich Handlungsbedarf in zwei Bereichen diagnostizieren.

1. Wie die Evaluation der ersten beiden Runden von MENSA zeigt, identifizierten sich einige studentischen Begleiter nicht hinreichend mit dem Programm und dessen Inhalten sowie ihrer neuen Rolle. Dies ließ darauf schließen, dass weder die Ziele des Programms noch die Relevanz der Inhalte für die Studienpraxis der Erstsemester in der Schulung hinreichend deutlich bzw. nachhaltig vermittelt wurden, sondern den Tutoren nur äußerlich blieben. So haben einige Gruppen im Laufe des Semesters den Schwerpunkt ihrer Treffen in Richtung Orientierungstutorium verschoben, wohingegen andere studentische Begleiter beim vorgesehenen Programm blieben. Hier zeigt sich, dass die Tutoren das mit der Schulung bezweckte Erfahren von Relevanzen – zum Beispiel der Bedeutung von Lern- und Arbeitstechniken – zurück in ihrer Fachkultur nicht in allen Fällen aufrechterhalten konnten.

In der Konsequenz erfolgt nun eine kontinuierliche Begleitung der Tutoren während des Semesters. Die Tutoren können sich so austauschen und von Erfahrungen, Erfolgen sowie Hürden berichten.

2. Im ersten Durchlauf hatten die Tutorenteams unter Beratung der Schulungsleitung die didaktische Feinplanung ihrer Mentorentreffen eigenverantwortlich übernommen. Vorab erfolgte die Beschäftigung mit den vorgegebenen Inhalten sowie mit Methoden für die Erarbeitung. Ziel war eine hohe Identifikation mit den Themen und Zielen des Programms bei den späteren Gruppentreffen. Die Evaluation hat jedoch gezeigt, dass nur wenige Teams das geplante Konzept eingesetzt und fortlaufend durchgeführt haben (auch nicht mit didaktisch sinnvollen Anpassungen im Verlauf). Dies lag – wie die Feedbackgespräche mit den Tutoren zeigten – vor allem an zwei Punkten: Zum einen war aufgrund der individuellen Konzepte der Austausch mit anderen Tutorenteams erschwert. Dies hatte zum anderen auch zur Folge, dass die Identifikation mit den Inhalten einer starken Belastungsprobe ausgesetzt war, denn die Teams konnten ihre Inhalte nicht mit einem „Das machen alle so“ vor den Erstsemestern rechtfertigen. Generell konnte eine Überforderung mit der geforderten Selbstständigkeit festgestellt werden.

Als Konsequenz haben in der zweiten Runde alle Tutorenteams in den gleichen Kalenderwochen die gleichen Inhalte nach dem gleichen didaktischen Konzept erarbeitet. Dies ermöglichte einen inhaltsbezogenen Austausch der Teams untereinander. Die didaktischen Einheiten wurden im Rahmen der Schulung – unter der Maßgabe bestimmter Vorgaben und Leitfragen – durch die Tutoren selbst in Inhaltsgruppen entwickelt, wobei jede Gruppe für die Erarbeitung eines Inhaltsbereiches verantwortlich war. Sie wurden dabei von der Schulungsleitung beraten. Dies ermöglichte einerseits eine hohe Identifikation mit den didaktischen Feinplanungen bei einer stärkeren Verbindlichkeit und Möglichkeit zum Austausch andererseits. In der Schulung der dritten Runde wurden die erprobten Inhaltskonzepte mit den Tutoren erneut überarbeitet.

Studieren lernen

Institution:	FH Münster, Fachbereich Wirtschaft
Laufzeit:	1. September 2012 bis 28. Februar 2015
Projektleitung:	Prof. Dr. Juliane Wolf, Prof. Dr. Wieland Appelfeller, Prof. Dr. Thomas Jansen, Prof. Dr. Sonja Öhlschlegel-Haubrock, Dr. Jutta Rach, Fachschaft FB Wirtschaft
Kern:	Vorbereitung der Studierenden des ersten Semesters auf die Anforderungen, die das Studium an das eigene Lern- und Arbeitsverhalten stellt.

Ausgangslage

Im Rahmen des Programms „Aktivierende Lehre“ wurden im Fachbereich Wirtschaft ab 2006 zahlreiche Lehrformate eingesetzt, die das selbstständige Arbeiten und selbstorganisierte Lernen von Studierenden fordern und fördern. Zudem wurden die Studierenden des ersten Semesters Betriebswirtschaftslehre mit der Veranstaltung „Studieren lernen“ (1 CP) auf das Lernen an der Hochschule vorbereitet, indem ihnen Arbeits- und Lerntechniken im Rahmen einer Frontalveranstaltung an die Hand gegeben wurden. In einem nächsten Schritt sollte der Wandel der Lernkultur durch eine Erweiterung und Umstrukturierung dieser Veranstaltung weiter vorangebracht werden.

Ziele

Ziel des Projektes ist es, Studierende im ersten Semester anzuregen, Tiefenstrategien des Lernens zu nutzen, um Wissen nachhaltig zu verankern und Kompetenzen aufzubauen. Sie werden darüber hinaus aufgefordert, eigene Strategien für das Studium zu entwickeln und ihren eigenen Lernprozess zu reflektieren. Diese Ziele sollen erreicht werden, indem zum einen die Studierenden sich anhand von Leitthemen (Motivation und Interessen, selbstorganisiertes Lernen, Selbst- und Zeitmanagement, Lerntechniken und Lernbarrieren, Lernen mit anderen) mit den Herausforderungen des Studiums auseinandersetzen. Zum anderen werden Studierende höherer Semester durch eine professionelle Mentorenschulung sowie die Beratung durch ein erfahrenes Dozententeam qualifiziert, Studienanfänger und Studienanfängerinnen im Lernprozess zu begleiten. Sie erhalten dabei die Möglichkeit, ihre Führungskompetenzen auszubauen.

Maßnahmen

In Gruppen erarbeiten zwei bis drei studentische Mentorinnen und Mentoren aus einem höheren Semester Strategien des Lern- und Selbstmanagements gemeinsam mit den Studierenden aus dem ersten Semester. Um eine angemessene Gruppengröße zu gewährleisten, werden zehn bis zwölf parallele Gruppen mit je 12 Erstsemesterstudierenden eingerichtet. Die insgesamt 20 bis 30 Mentorinnen und Mentoren konzipieren vier Lehr-Lern-Einheiten à 90 Minuten für die Studienanfängerinnen und Studienanfänger und führen diese im Semester durch. Vorbereitend werden die Mentorinnen und Mentoren innerhalb der Wahlpflichtveranstaltung „Coaching & Mentoring“ (6 CP) in drei ganztägigen Workshops für die Mentorenarbeit geschult. Zur Qualitätssicherung der Lehrveranstaltung in der Studieneingangsphase unterstützen bis zu fünf Lehrende und Lehrbeauftragte die durch die Mentorinnen und Mentoren vorgenommene Konzeption der Lehr-Lern-Einheiten in Vorbesprechungen

und sichern Transfer und Reflexion in den Nachbesprechungen der Gruppenstunden. Die Mentorinnen und Mentoren weisen in einer abschließenden Portfolioprüfung die Erweiterung von Führungskompetenz im Sinne der transformationalen Führung nach, indem sie sowohl theoretische Konzepte mit der Praxis verbinden als auch den eigenen Lernprozess und das eigene Führungsverhalten reflektieren.

Ergebnisse

Die Umgestaltung der Veranstaltung „Studieren lernen“, vom Frontalunterricht in einer Großgruppe hin zu einer kompetenzförderlichen Lernumgebung im Kleingruppenformat mit studentischen Mentoren, stellt sowohl in didaktischer wie methodischer Hinsicht eine Neuerung im Studiengang Betriebswirtschaft am Fachbereich Wirtschaft dar. Während auch an anderen Hochschulen zunehmend Mentoringprogramme eingesetzt werden, ist die begleitende Durchführung einer Evaluationsstudie (Öhlschlegel-Haubrock et al., 2014) zur Messung der Wirksamkeit des Mentoringkonzepts im Vergleich zum dozentenorientierten Lehrformat eine Besonderheit dieses Projektes. Die Ergebnisse zeigen einen deutlichen Kompetenzzuwachs durch die Veranstaltung „Studieren lernen“ bei den Studierenden in der Studieneingangsphase sowohl im klassischen als auch im neuen, im Rahmen des Projektes initiierten Veranstaltungsformat. Allerdings wird speziell im Mentorenformat die Selbstwirksamkeitserwartung als aktiv Lernende gefördert und die von den Studierenden durch das Studium empfundene psychische Belastung verringert. Damit kann das primäre Ziel des Projektes (die Wahrnehmung der Selbstwirksamkeit als selbstorganisiert Lernende mit einem neuen Veranstaltungsformat in einer adäquaten Lernumgebung zu stärken) als grundlegend erreicht beurteilt werden. Darüber hinaus kann gezeigt werden, dass die im Rahmen des Projektes erfolgte Mentorenausbildung einer der Erfolgsfaktoren ist, der Studierende dazu befähigt, Kompetenzen bei anderen zu fördern und bestimmte Inhalte adäquat zu vermitteln. Das Mentorenprogramm wird ebenfalls begleitend beforscht, um weitere Erkenntnisse zum Einfluss der Mentorenausbildung auf den

Erwerb von Führungskompetenz zu gewinnen. Als weiterer Erfolgsfaktor im Projekt kann die methodisch-didaktische Konzeption der Veranstaltung identifiziert werden, mit der Lernziele für die Erstsemesterstudierenden so gewählt wurden, dass hiermit einerseits die Studierfähigkeit gefördert wird und andererseits Mentoren gut auf die Konzeption der Lehr-Lern-Einheiten vorbereitet werden und erste Führungserfahrungen sammeln können.

Durch die Einbindung studentischer Mentoren ist eine Veranstaltungsdurchführung im Kleingruppenformat auch organisatorisch umsetzbar. An dieser Stelle zeigte sich jedoch, dass für die Organisation eine gute Planung im Vorfeld notwendig ist: Die Schulungstermine für die Mentoren

Das Mentorenformat fördert die Selbstwirksamkeitserwartung der Studierenden als aktiv Lernende

rinnen und Mentoren sollten vor Beginn der Kleingruppen liegen oder sich nur minimal mit den Terminen der ersten Einheit überschneiden, es müssen Zeitfenster identifiziert werden, in denen weder Mentorinnen und Mentoren noch Erstsemesterstudierende Pflichtveranstaltungen belegen müssen, und es müssen zu diesen Zeiten Räume zur Verfügung stehen, die eine geeignete Lernumgebung bieten. Eigene Lehrveranstaltungen der begleitenden Lehrenden sollten ebenfalls nicht in diesen Zeitfenstern liegen, da die Gruppen zwecks Hospitation an einigen Terminen besucht werden.

Ein bislang schwer zu prognostizierender Faktor in der Veranstaltungsorganisation ist die Anzahl der Studierenden, die sich für die Veranstaltung „Coaching & Mentoring“ und damit zur Mentorenausbildung anmelden. Dies erfordert von den Verantwortlichen ein hohes Maß an Flexibilität und die Fähigkeit, Unsicherheiten auszuhalten. Während die Zahl der Erstsemesterstudierenden relativ gut zu kalkulieren ist, erfolgt die Wahl der Wahlpflichtmodule z. T. erst kurz vor Beginn des Semesters, sodass die Anzahl der Mentorinnen und Mentoren erst spät feststeht. Bei der ersten Durchführung der Veranstaltung sagten zudem einige der Mentorinnen und Mentoren ihre Teilnahme kurz nach dem Start der Veranstaltung wieder ab, sodass eine Umorganisation der Mentoren und Kleingruppen vorgenommen werden musste. Im letzten Durchgang waren die

Bewerbungen für die Mentorenausbildung dagegen so zahlreich, dass eine qualitativ hochwertige Begleitung der Mentorinnen und Mentoren gefährdet war. Hier wurde daher durchgängig in Dreierteams mit den Mentorinnen und Mentoren gearbeitet. Hilfreich ist es, wenn die ausgebildeten Mentorinnen und Mentoren zu einem späteren Zeitpunkt als bezahlte Kräfte in Semestern, in denen keine Mentorenausbildung erfolgt oder zu wenige Bewerber für das Mentorenprogramm vorhanden sind, eingesetzt werden können. Allerdings ermöglicht das Curriculum des Masterprogramms ein Studiensemester im Ausland, was die Anzahl der verfügbaren Mentorinnen und Mentoren nennenswert beeinträchtigen kann.

Insgesamt kann der Einsatz studentischer Mentorinnen und Mentoren in der Studieneingangsphase als Erfolgsmodell bezeichnet werden. So wurde seit Projektstart nur an wenigen Punkten eine grundlegende Änderung vorgenommen. Zum einen wurden die Lernziele für die Erstsemesterstudierenden geschärft, woraus sich die Reduktion der Präsenztermine von fünf auf vier Lerneinheiten ergab. Zum anderen werden seit dem zweiten Durchlauf Studierende aus zwei Masterstudiengängen zu Mentorinnen und Mentoren ausgebildet – ursprünglich waren höhersemestrige Bachelorstudierende als Adressaten ausgewählt worden. Einerseits hatte sich gezeigt, dass es schwieriger war, die Veranstaltung „Coaching & Mentoring“ für Bachelorstudierende curricular einzubinden, andererseits erschien das Thema Führungskompetenzentwicklung bei den Masterstudierenden besser verortet zu sein. Eine weitere Änderung betraf die organisatorische Unterstützung: Seit 2013 erfolgt die Abwicklung organisatorischer Aufgaben über eine Kraft aus dem nichtwissenschaftlichen Bereich, was zu einer spürbaren Entlastung der Lehrenden führte, deren Konzentration wieder auf die Begleitung der Mentoren gelenkt werden konnte.

Mentorinnen und Mentoren
sammeln in einem
handlungsorientierten Format
erste Führungserfahrung

Anhang

Literaturverzeichnis
Über die Autorinnen
Über Wandel bewegt

Cremer-Renz, Ch./Jansen-Schulz, B. (2010): Aufgaben und Rolle von Tutorinnen und Tutoren. In: Dies. (2011): Handbuch für das Tutorium 2011. Lüneburg, S. 28–32

Fachhochschule Bielefeld (o. J.): Lehridee – Ideen und Konzepte für das Lehren und Lernen [hochschuldidaktische Datenbank].
www.lehridee.de/docs/lernen/db37.html (Stand: 10.04.2014)

Görts, W. (Hrsg.) (2011): Tutoreneinsatz und Tutorenausbildung. Studierende als Tutoren, Übungsleiter, Mentoren, Trainer, Begleiter und Coaches - Analysen und Anleitung für die Praxis. Bielefeld.

Jokanovic, M./Szczyrba, B. (2012): Tutorienarbeit an Hochschulen – Professionalisierung der Lehre ‚bottom up‘. In: Berendt, B./Voss, H.-P./Wildt, J. (Hrsg.): Neues Handbuch Hochschullehre. Berlin u. a.

Knauf, H. (2012): Tutorenhandbuch. Einführung in die Tutorienarbeit. 6. Aufl. Bielefeld

Krause, C./Müller-Benedict, V. (2007): Tutorium an der Hochschule. Ein Manual für Tutorinnen und Tutoren. Aachen

Kröpke, H./Ladwig, A. (2013): Tutorienarbeit im Diskurs: Qualifizierung für die Zukunft. Münster

Öhlschlegel-Haubrock, S./Rach, J./Wolf, J. (2014): Förderung der Selbstwirksamkeitserwartung in der Studieneingangsphase mittels Mentoring. In: Zeitschrift für Hochschulentwicklung (ZFHE), H. 1, S. 23–35

Reimpell, M./Szczyrba, B. (2007): Studierende als Dozierende. Kompetenzentwicklung durch ein Tutorenzertifizierungsprogramm. In: Berendt, B./Voss, H.-P./Wildt, J. (Hrsg.): Neues Handbuch Hochschullehre. Berlin u. a.

Reich, K. (2003 ff.): Team Teaching. In: Ders. (Hrsg.): Unterrichtsmethoden im konstruktiven und systemischen Methodenpool Lehren, Lernen, Methoden für alle Bereiche didaktischen Handelns. <http://methodenpool.uni-koeln.de/download/teamteaching.pdf> (Stand: 10.04.2014)

Szczyrba, B./Wiemer, M. (2011): Forschungsfeld Tutorien: vom Nachhilfebetrieb zum Motor guter Lehre an Hochschulen. In: Zeitschrift für Hochschulentwicklung (ZFHE), H. 3, S. 165–170

Taylor, D./Kachur, E.K./Hofhansl, A./März, R. (2014): Students as peer tutors and mentors. In: Zeitschrift für Hochschulentwicklung (ZFHE), H. 1, S. 93–102

Weicker, N./Thumser, K. (2005): Umfassende didaktische Schulung studentischer MultiplikatorInnen – Konzeption, didaktische Analyse und erprobte Realisierungsmöglichkeiten zur Vorbereitung von TutorInnen. In: Berendt, B./Voss, H.-P./Wildt, J. (Hrsg.): Neues Handbuch Hochschullehre. Berlin u. a.

Über die Autorinnen

Dipl.-Päd. Julia Krämer

Wissenschaftliche Mitarbeiterin im Wandelwerk – Zentrum für Qualitätsentwicklung der Fachhochschule Münster. Erziehungswissenschaftlerin mit Schwerpunkt Erwachsenenbildung/Weiterbildung, Forschung und Lehre an der Universität Münster. Arbeitsschwerpunkte: Didaktische Beratung, Qualifizierung, Coaching, Begleitforschung. Forschungsschwerpunkte: Lebenslanges Lernen und Kompetenzentwicklung, Entrepreneurship Education, Lernen im fortgeschrittenen Erwerbsalter, qualitative Sozialforschung.

Dipl.-Päd. Christina Müller-Naevecke

Wissenschaftliche Mitarbeiterin im Wandelwerk – Zentrum für Qualitätsentwicklung der Fachhochschule Münster. Erziehungswissenschaftlerin mit Schwerpunkt Erwachsenenbildung/Weiterbildung, Forschung und Lehre u. a. an der Universität Duisburg-Essen und der Humboldt-Universität zu Berlin. Arbeitsschwerpunkte: Didaktische Beratung, Qualifizierung, Coaching, Begleitforschung. Forschungsschwerpunkte: Professionalisierung, informelles Lernen, Kompetenzentwicklung, Bildungsberatung, Evaluation.

Dr. Jutta Rach

Wissenschaftliche Mitarbeiterin im Fachbereich Wirtschaft der Fachhochschule Münster, Hochschuldidaktische Beratungsstelle. Studium und Promotion in Biologie an der Universität Oldenburg, M. A. Personalentwicklung, TU Kaiserslautern. Arbeitsschwerpunkte: Didaktische Beratung, Qualifizierung, Coaching, insbesondere Entwicklung überfachlicher Kompetenzen, kompetenzorientiertes Prüfen.

Über Wandel bewegt

Vom Wandel der Qualitätskultur zum Wandel der Lehr- und Lernkultur

Die Fachhochschule Münster engagiert sich schon seit langem in der Qualitätsentwicklung in Lehre und Studium. Viele Lehrende, Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sowie Studierende trugen dazu bei, dass ihr 2011 als erste deutsche Fachhochschule der erfolgreiche Abschluss der Systemakkreditierung gelang. Bis zu diesem Zeitpunkt standen vor allem die Analyse und Verbesserung zentraler lehrbegleitender Prozesse und die systematische Qualitätssicherung durch Evaluationen im Vordergrund. Für das "Kerngeschäft" des Lehrens bot das Qualitätsmanagement aber nur wenig Unterstützung. Dies hat sich seither stark geändert: Mit dem Projekt "Wandel bewegt", das von 2011 bis 2016 aus dem Qualitätspakt Lehre des Bundesministeriums für Bildung und Forschung gefördert wird, strebt die Hochschule eine spürbare Veränderung ihrer Lehr- und Lernkultur an.

„Wandel bewegt“

Mit ihrem aus dem Qualitätspakt Lehre geförderten Projekt reagiert die Fachhochschule Münster auf die Anforderungen einer sich wandelnden Berufs- und Lebenswelt. Diese verlangen, dass sich Hochschulen neben der Vermittlung von Fachkompetenzen auch auf die Entwicklung von Sozial-, Selbst- und Methodenkompetenzen ausrichten. Ziel des Projekts ist es, den Studienerfolg auch unter diesen Anforderungen zu garantieren. Dazu gehört auch, die Studierenden individuell und bedarfsgerecht zu beraten und zu betreuen. Um diesem Anspruch gerecht zu werden, wird das kompetenzorientierte Lehren und Prüfen verstärkt: Studienprozesse werden explizit sowohl auf fachliche als auch auf überfachliche Kompetenzen ausgerichtet. Außerdem wird ein hochschulweites Be-

ratungs- und Betreuungssystem aufgebaut, durch das eine förderliche Studiensituation geschaffen und die Studierenden von der Studienwahl bis in den Berufseinstieg mit Blick auf ihre Kompetenzförderung begleitet werden.

Weiterbildung und Wandelfonds

Drei zentrale Bausteine sollen zu diesen Zielen beitragen:

Eine Qualifizierungsoffensive unterstützt die Lehrenden dabei, stärker kompetenzorientiert zu lehren und zu prüfen und bietet Anregungen für entsprechende Anpassungen der Studiengänge. Auch die Frage, welche Begleitung Studierende in diesem Veränderungsprozess benötigen und wie dies in der Praxis gelingen kann, wird gemeinsam mit den in der Beratung und Betreuung beschäftigten Kolleginnen und Kollegen bearbeitet. Entsprechende Angebote bietet u. a. die Ideenwerkstatt Lehre, eine neue Weiterbildungsreihe der Hochschule. Ein Anreizsystem schafft Freiräume, damit die in der Weiterbildung gewonnenen Ideen in die Praxis umgesetzt werden können.

Über ein hochschulinternes Antragsverfahren unterstützt die Fachhochschule Münster zudem aus dem sogenannten Wandelfonds viele neue und innovative Projekte in Lehre, Beratung und Betreuung.

Alle Maßnahmen werden von einem im Wandelwerk, dem Zentrum für Qualitätsentwicklung der Hochschule, verorteten Projektteam fachlich – auch hochschuldidaktisch – und administrativ begleitet, koordiniert und evaluiert.

Sie möchten mehr über unsere Aktivitäten erfahren? Besuchen Sie uns im Internet:

www.fh-muenster.de/wandelwerk

oder kommen Sie zu uns in die
Robert-Koch-Straße 30, 48149 Münster.

GEFÖRDERT VOM



Bundesministerium
für Bildung
und Forschung

Das Projekt »Wandel bewegt« wird aus Mitteln des Bundesministeriums für Bildung und Forschung unter dem Förderkennzeichen 01PL11069 gefördert. Die Verantwortung für den Inhalt dieser Veröffentlichung liegt bei der Fachhochschule Münster.

Dieser Werkstattbericht
unterstützt Sie bei
der Implementierung
und Umsetzung
professioneller Tutorien
in der Lehre.

WANDEL
BEI
WEGT