

Andrea Hempel, Tobias Seidl, Erlijn van Genuchten

Erhebung des Einsatzes von Tutorinnen und Tutoren als Grundlage für zielgerichtete Organisationsentwicklung

Zusammenfassung

Die professionelle Entwicklung der Tutorienarbeit stellt ein relativ junges Feld dar und ist deshalb noch nicht systematisch erforscht. Insbesondere zu Rahmenbedingungen der Tutorienarbeit liegen nur wenige empirische Ergebnisse vor. Im Beitrag wird eine umfassende Erhebung des Tutoren- und Tutorinnen an der Hochschule der Medien Stuttgart (HdM) vorgestellt, die das Ziel verfolgt, aus den Ergebnissen Impulse zur Organisationsentwicklung abzuleiten. Die forschungsleitende Fragestellung lautet: Welche positiven/fördernden und negativen/hemmenden Rahmenbedingungen und Faktoren beeinflussen die Tutorienarbeit an der HdM?

Mittels eines semi-strukturierten Leitfadens wurden im Wintersemester 2014/2015 Professorinnen und Professoren zu ihrem Einsatz von Tutorinnen und Tutoren, zu deren Betreuung, Weiterbildung und Rekrutierung sowie zu relevanten Rahmenbedingungen interviewt. 81 der insgesamt 129 Professorinnen und Professoren der Hochschule nahmen teil. Die erzielte Rücklaufquote lag damit bei rund 63 %.

Die entstandenen Gesprächsprotokolle wurden mittels der Qualitativen Inhaltsanalyse nach Mayring (2010) ausgewertet. In vier Kapiteln werden ein Abriss des Forschungsfeldes Tutorienarbeit, ausgewählte Ergebnisse sowie Ansätze für die Organisationsentwicklung vorgestellt und diskutiert.

1 Einleitung und Forschungsstand

Mit dem *shift from teaching to learning* nehmen studentische Lernbegleitungs- und -beratungstätigkeiten an Hochschulen zu (Jokanovic & Szczyrba, 2012, S. 2). Tutorielle Lehre insgesamt hat in den letzten Jahren an Bedeutung gewonnen. Aus hochschulpolitischer und -didaktischer Sicht verspricht man sich durch die Tutorienarbeit eine Erhöhung der Lehr- und Betreuungsqualität. Dabei wird unter dem Begriff *Tutor/in* ein breiter Strauß von Aufgaben und Rollen subsumiert (zu den unterschiedlichen Aufgaben: Knauf, 2013). Der empirische Nachweis, dass die erhoffte Qualitätssteigerung eintritt, steht in weiten Teilen noch aus. Mehrere Studien weisen eine positive Wahrnehmung der Tutorien durch die Studierenden nach (Peters, 2013; Dreps, 2013), während einzelne Studien auch eine Qualitätssteigerung in der Lehre (etwa gesunkene Durchfallquoten) aufzeigen können (etwa Kirsch, 2013). Im Zuge der Professionalisierung und Qualitätssicherung der Lehre entstanden in den vergangenen Jahren zahlreiche Tutorenqualifizierungsprogramme. Hierzu liegen auch einzelne Evaluationsstudien vor (etwa Taylor, 2014). Diese Weiterbildungsprogramme sowie die tutorielle Lehre an sich wirken zum einen auf die Lernprozesse der Studierenden im Tutorium und zum anderen auf die hauptberuflich Lehrenden im fachkulturellen Kontext, da angenommen werden kann, dass durch diese Programme auch eine Professionalisierung der Lehre an Hochschulen insgesamt - „bottom up“ - ermöglicht wird (Baumeister et al., 2011, S. 209; Jokanovic & Szczyrba, 2012).

An der Hochschule der Medien (HdM) werden in vielen Studiengängen Tutoren und Tutorinnen eingesetzt. Die Qualität der Tutorienarbeit ist hier ein großes Anliegen und wird seit 2013 durch die Einführung eines Tutorenausbildungsprogramms erhöht. Das Ausbildungsprogramm umfasst drei Bausteine: Basisworkshop Didaktik (14 Arbeitseinheiten: AE), Vertiefende Workshops (5-8 AE) sowie Hospitation in einer Micro-Teaching-Veranstaltung (max. 4 AE). Zum Erwerb eines Zertifikats für die Qualifizierung wird von den Tutoren und Tutorinnen ein Lehr-Lernportfolio angefertigt. Orientiert am Verständnis von Hochschuldidaktik als Personal- und Organisationsentwicklung sollen neben den Schulungsangeboten die Rahmenbedingungen für den Einsatz von Tutorinnen und Tutoren an der Hochschule kritisch analysiert und ggf. optimiert werden.

Da die professionelle Entwicklung der Tutorienarbeit ein relativ junges Feld darstellt, ist dieses noch nicht systematisch erforscht. Nach Szczyrba & Wiemer (2011, S. 168) lassen sich die verschiedenen Bereiche im Forschungsfeld Tutorienarbeit prägnant in einer Frage bündeln: „Wie wirkt sich der Einsatz von und die Zusammenarbeit mit Tutorinnen und Tutoren auf Lernen und Kompetenzentwicklung, auf Lehre und Lehrkonzeptionen, auf Studienstrukturen und Fachkulturen und die Institution Hochschule aus?“ Gerade auch zu den Rahmenbedingungen der Tutorienarbeit liegen nur wenige empirische Ergebnisse vor. Dabei könnten solche Erkenntnisse eine wichtige Grundlage zur Optimierung der hochschulweiten Tutorienarbeit bilden. So weisen etwa Baumeister et al. (2011) darauf hin, dass aus der Perspektive der Tutoren und Tutorinnen als restriktiv empfundene Rahmenbedingungen (Vorgaben des Instituts, Zeit, Raum, Medienausstattung) die Gestaltung der tutoriellen Lehre einschränken. Eine umfassende Erhebung zu den Bedingungen des Einsatzes von Tutoren- und Tutorinnen wurde dort jedoch nicht vorgenommen. An

der Universität Osnabrück (Gleisberg et al., 2015) wurden Versuche unternommen, den „realen Einsatz“ (ebd., S. 1) von Tutoren und Tutorinnen zu dokumentieren. Punktuell wurden Lehrende mit einem strukturierten Fragebogen befragt und die Ausschnitte der Interviews in einer Broschüre zusammengestellt. Die Fragen orientierten sich an den Themenblöcken: Wo und unter welchen Rahmenbedingungen werden Tutoren und Tutorinnen eingesetzt? Welche Aufgaben haben die Tutoren und Tutorinnen, welche Vor- und Nachteile sieht der/die Interviewte an ihrem Einsatz? Wie werden die Tutoren und Tutorinnen vorbereitet und begleitet? Die Ergebnisse der Dokumentation sollen Lehrende als Anregung zur Reflexion dienen. Als zentrale Erkenntnis formulieren sie die Einsicht, dass Tutorinnen und Tutoren in vielfältigen Rollen tätig und mit unterschiedlichsten Kompetenzanforderungen konfrontiert sind. Für die Berliner Hochschulen sowie die Universität Marburg liegen empirische Ergebnisse zu den rechtlichen Rahmenbedingungen der Tutorienarbeit vor (Vertragslaufzeit, Arbeitszeit, Bedeutung Lebensunterhalt, Rekrutierung) (George, 2013). Jedoch sind die Arbeitsbedingungen der Tutoren und Tutorinnen, die über keinen Arbeitsvertrag verfügen, nicht erfasst.

Als Grundlage zur Optimierung der hochschulweiten Tutorienarbeit an der Hochschule der Medien wurde eine empirische Untersuchung durchgeführt, die ein ähnliches Erkenntnisinteresse verfolgt, wie die in Osnabrück durchgeführten Interviews. Neben einer Erhebung des Ist-Stands des Einsatzes von Tutorinnen und Tutoren aus Sicht der Professoren und Professorinnen an der HdM war das Ziel, Erkenntnisse zu folgender Fragestellung zu gewinnen: Welche positiven/fördernden und negativen/hemmenden Rahmenbedingungen und Faktoren beeinflussen die Tutorienarbeit an der HdM? Die Forschungsfrage kann in der Systematisierung des Forschungsfeldes Tutorien nach Szczyrba & Wiemer (2011, S. 169) in die Untersuchungsfelder *Lehrende* sowie *Fächer* eingeordnet werden. Im Gegensatz zum punktuellen Ansatz in Marburg wurde an der HdM eine hochschulweite Befragung von Professoren und Professorinnen durchgeführt. Um eine hohe Rücklaufquote zu erzielen und konkrete Aussagen über die Bedingungen des Einsatzes von Tutoren und Tutorinnen zu erhalten, wurde die Zielgruppe mittels eines Leitfadeninterviews flächendeckend befragt. Das Studiendesign wird in Kapitel 2 dargestellt. Die Daten wurden einer qualitativen Inhaltsanalyse unterzogen (Mayring, 2010), um sie qualitativ als auch quantitativ auszuwerten. Ausgewählte Ergebnisse werden in Kapitel 3 vorgestellt. Die gewonnenen Ergebnisse haben für die Weiterentwicklung der Tutorienarbeit an der HdM eine hohe Relevanz. Die zentralen Erkenntnisse werden in Kapitel 4 nochmals zusammengefasst und können in der Tutorienarbeit engagierten an anderen Hochschulen als Anregung zur Reflexion über die Tutorienarbeit an der eigenen Hochschule dienen.

2 Studiendesign

Im Wintersemester 2014/2015 wurden die Professoren und Professorinnen der HdM mittels eines semi-strukturierten Leitfadens zu ihrem Tutorieneinsatz interviewt. An den Interviews beteiligten sich 81 (64 männlich, 17 weiblich) der insgesamt 129 Professorinnen und Professoren der Hochschule. Die erzielte Rücklaufquote lag damit bei rund 63 %. Die Teilnehmenden verteilen sich gleichmäßig auf die drei Fakultäten der Hochschule. Dem Interview lagen offen formulierte Fragen zu Grunde, die als Absicherung dienten, dass

während des Interviews wesentliche Aspekte zur Beantwortung der Forschungsfrage berücksichtigt werden (Mayer, 2013, S. 37). Der erste Teil des Leitfadens beinhaltete Fragen zur Person (Name, Studiengang und durchgeführte Lehrveranstaltungen). Der zweite Teil des Leitfadens thematisierte folgende Aspekte des Einsatzes von Tutorinnen und Tutoren:

- Ist-Stand der Tutorienarbeit (Einsatz, Rekrutierung, Betreuung, Weiterbildung)
- Positive/fördernde und negative/hemmende Rahmenbedingungen und Einflussfaktoren (Gründe für Einsatz und Nicht-Einsatz, Finanzierung, Chancen und Risiken, Qualitätssicherung).

Wegen des hohen Arbeitsaufwands einer Vollerhebung wurden die Interviews von studentischen Hilfskräften durchgeführt. Für die Hilfskräfte wurde ein Interviewtraining angeboten, um eine Sensibilisierung der Interviewer und Interviewerinnen für den Leitfaden, den Interviewverlauf und für das Thema zu erreichen (Flick, 1999, S. 113). Die Interviews wurden schriftlich protokolliert. Die so entstandenen Gesprächsprotokolle enthalten qualitative Daten. Das leitende Ziel der Analyse war es, bereits vorher festgelegte, das Erkenntnisinteresse leitende Aspekte an das Datenmaterial heranzutragen (Mayring, 2000).

Nach dem Ablaufmodell der deduktiven Kategorienanwendung nach Mayring (2000) ergaben sich aus der leitenden Fragestellung Strukturierungsdimensionen als Haupt- und Unterkategorien. Davon ausgehend wurden Definitionen, Ankerbeispiele und Kodierregeln festgelegt, die in die Zusammenstellung eines Kodierleitfadens mündeten (Mayring, 2000). Der Kodierleitfaden (vgl. Anhang 2) wurde diskutiert, iterativ überarbeitet und mit der Software MAXQDA auf Intercoderreliabilität geprüft (Mayring, 2010, S. 117). Zwei Beurteilerinnen haben 20 % der Protokolle unabhängig voneinander kodiert. Die Übereinstimmung war als „gut“ einzuschätzen (92 %), so dass einer der Beurteilerinnen die restlichen 80 % kodieren konnte. Im Anschluss wurde mittels des Kodiersystems das Material qualitativ analysiert und eine quantitative Auswertung zur Generierung deskriptiver Analysen, u.a. Häufigkeiten vorgenommen.

3 Ergebnisse und Ansätze für die Organisationsentwicklung

Im Folgenden werden ausgewählte zentrale Ergebnisse der Erhebung dargestellt und die für die HdM erarbeiteten Impulse für die Weiterentwicklung der Tutorienarbeit skizziert.

3.1 Einsatz von Tutorinnen und Tutoren

Von den 81 Professoren und Professorinnen gaben 48 (59 %) an, dass sie aktuell Tutoren und Tutorinnen einsetzen; die übrigen 33 (41 %) setzen aktuell keine ein.

Als Ziele des Einsatzes von Tutorinnen und Tutoren (n=48, Mehrfachnennungen) wurden von den Professorinnen und Professoren, die Tutoren und Tutorinnen einsetzen, genannt:

- bessere oder zusätzliche Betreuung der Studierenden gewährleisten (häufigste Nennung)
- bessere Lehre und Umgang mit Heterogenität gewährleisten

- Arbeitsentlastung für sich selbst herbeiführen
- zusätzliche Ansprechpartner neben den Professorinnen und Professoren schaffen
- Weiterentwicklung für Tutoren und Tutorinnen ermöglichen
- Unterstützung beim Umgang mit Geräten anbieten.

Die Mehrheit der Befragten, ca. 39 %, setzen die Tutoren und Tutorinnen in Vorlesungen ein, ca. 27% in Übungen, ca. 15% in Praktika (Projekten) und jeweils ca. 9% in Seminaren und Studioproduktionen/Produktionen. Auffällig ist, dass Tutorinnen und Tutoren für vielfältige Aufgaben innerhalb einer Veranstaltung eingesetzt werden (vgl. Abb. 1). Während aus hochschuldidaktischer Perspektive der Begriff *Tutor/Tutorin* auf die Unterstützung der Lehre bzw. eigene Lehr-/Beratungstätigkeiten konzentriert ist (vgl. Knauf, 2013), scheint er darüber hinaus ein breites Spektrum an Bedeutungsgehalten für die befragte Zielgruppe aufzuweisen, das sich auch in den verschiedenartigen Einsatzfeldern der Tutoren und Tutorinnen in den Fächern zeigt (Görts, 2011, S.1f.).

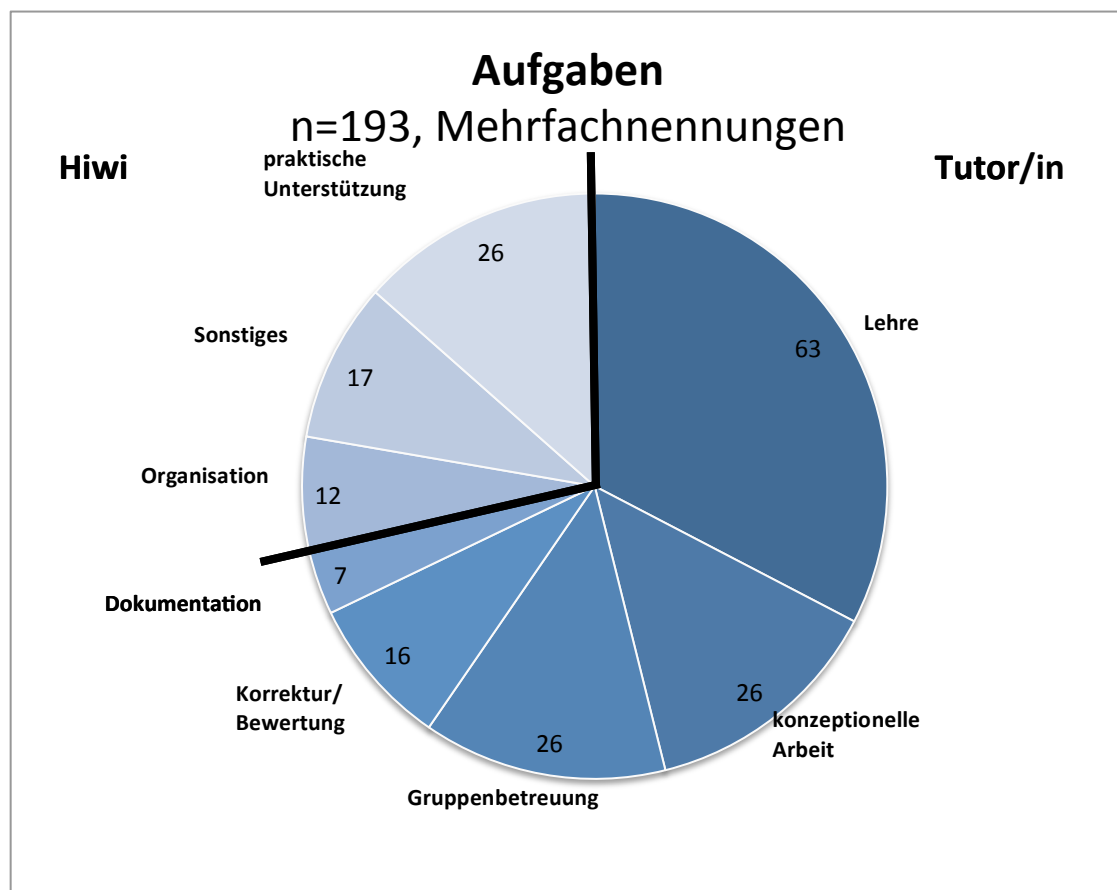


Abb. 1: Aufgaben der Tutorinnen und Tutoren

Die Aufgaben, die benannt wurden, liegen einerseits im Aufgabenbereich des „Lehrens und Lernens“, wie: *Lehre* im Verständnis des Unterrichtens (Vorlesungsstil), der Durchführung von Übungen und der Beantwortung inhaltlicher Fragen; *konzeptionelle Arbeit*, im Sinne der Erstellung von Materialien, die in der Lehre genutzt werden können, z.B. Folien und Übungsaufgaben; *Gruppenbetreuung*; *Korrektur und Bewertung* von Prüfungsaufgaben oder Bonusaufgaben bzw. Korrektur von Texten sowie *Dokumentation*,

im Sinne des schriftlichen Festhaltens von Ergebnissen der Lehre/Tätigkeiten von Studierenden oder Tutoren (vgl. Aufgabenbereiche *Tutor/in*, Abb. 1).

Tutoren und Tutorinnen werden andererseits auch eingesetzt, um *praktisch* zu unterstützen. Das heißt, sie unterstützen bei der Bedienung und Einsatzbereitmachung von Geräten, bei Software- und Technikproblemen. Die Unterstützung bei der *Organisation* der Lehre und *sonstiger Veranstaltungen* (wie z.B. Messen) ist ein weiteres Aufgabenfeld. Diese Tätigkeiten haben vordergründig keinen hohen Bezug zum hochschuldidaktischen Feld „Lehren und Lernen“ und fallen demnach eher in den Bereich „klassischer“ Aufgaben für wissenschaftliche/studentische Hilfskräfte (vgl. Abb. 1).

Gerade auch vor dem Hintergrund der heterogenen Arbeitsfelder der Tutoren und Tutorinnen – von Lehre über konzeptionelle Arbeit, der Erstellung von Materialien, Gruppenbetreuung, Korrektur und Bewertung bis hin zur Dokumentation – ist eine Entwicklung passgenauer didaktischer Unterstützungsangebote sinnvoll. Da ein vielfältiges Verständnis für den Begriff *Tutor/Tutorin* existiert, was sich auch in den von den Befragten genannten Aufgabenfeldern widerspiegelt, kann eine Handreichung für Professorinnen und Professoren hilfreich sein. Diese könnte eine Abgrenzung des Begriffs *Tutor/Tutorin* zum Begriff *Wissenschaftliche/Studentische Hilfskraft* (mit organisatorischem Schwerpunkt) eröffnen und konzeptionelle Hinweise zu den Aufgabenfeldern eines Tutors/einer Tutorin im Bereich „Lehren und Lernen“ liefern.

3.2 Chancen und Risiken des Einsatzes von Tutorinnen und Tutoren

Chancen des Einsatzes von Tutorinnen und Tutoren sehen Professorinnen und Professoren für alle Beteiligten: für sich selbst, für Tutoren/Tutorinnen und für Studierende, die das Zusatzangebot des Tutoriums wahrnehmen (vgl. Tab. 1).

Tab. 1: Chancen des Einsatzes von Tutorinnen und Tutoren (n=48, Mehrfachnennungen möglich)

Für Professorinnen und Professoren	• Entlastung, Zeitersparnis • Qualitätsverbesserung der Lehre, u.a. in Bezug auf die Fachinhalte, die Betreuung, die Zufriedenheit der Studierenden • Rückmeldung zur eigenen Lehre (z.B. zu Aufgabenformulierungen) • Neuer Input in die Lehre, i.S. einer Ergänzung des eigenen Unterrichts • Aufbau/Ausbau eines Netzwerks zwischen Tutorinnen/Tutoren und Professorinnen/Professoren • Sonstiges, wie z.B. Institutionalisierung der Vor- und Nachbereitung
Für Tutorinnen und Tutoren	• Persönliche und fachliche Weiterentwicklung • Didaktische Weiterentwicklung • Rollen- und Perspektivwechsel von Lernendem zu Lehrendem • Aufbau/Ausbau eines Netzwerks zwischen Tutorinnen/Tutoren und Professorin • ECTS/Bescheinigung über Tätigkeit als Tutorin/Tutor

	• Sonstiges, wie z.B. Intensivere, fachliche Zusammenarbeit und Ausbau der Beziehung zum Lehrenden
Für Studierende	• Eine zusätzliche Ansprechperson zwischen Professorin/Professor in und Studierenden auf gleicher Hierarchieebene/leichter Fragen stellen • Wiederholung/Vertiefung des Stoffs/Neue Perspektive auf den zu vermittelnden Stoff • Intensivere Betreuung von Studierenden • Mehr Kommunikation unter Studierenden • Höherer Lerngewinn/-effekt • Freundschaftliche/bessere Atmosphäre im Tutorium • Profitierung von Erfahrungen/Wissen der Tutorin/des Tutors aus höheren Semestern • Sonstiges, wie z.B. „Tutoren sind Mittlerstelle, sie erinnern an Dinge“

Diese wahrgenommenen Chancen sollen zukünftig innerhalb der Hochschule transparent gemacht und erfolgreiche Lehrkonzepte mit Tutorienarbeit vorgestellt werden. Good-Practice-Erfahrungen können andere Lehrende inspirieren, ihr Lehrkonzept anzupassen und bewusst Ziele für die eigene Tutorienarbeit zu formulieren.

Neben Chancen wurden auch (mögliche) Risiken beim Einsatz von Tutoren und Tutorinnen benannt (vgl. Tab. 2). Vor allem der Betreuungsaufwand, die Vermittlung falscher Informationen sowie die ungleiche Qualität der Tutorien nimmt die befragte Zielgruppe als Risiken wahr.

Tab. 2: Risiken für den Einsatz von Tutorinnen und Tutoren (n=48, Mehrfachnennungen)

Für Professorinnen und Professoren	• Aufwand für Betreuung • Vermittlung falscher Informationen durch Tutoren • Ungleiche Qualität der Tutorin/des Tutors • Motivationsprobleme der Tutorin/des Tutors • Sonstiges: – Wissenslücken der Tutorin/des Tutors – Finanzierbarkeit der Tutorin/des Tutors – Loyalität bei Klausuren – Vorlesung und Tutorium driften zu weit auseinander – Fehlende Abstimmung zwischen Tutorin/Tutor und Lehrkraft
Für Tutorinnen und Tutoren	• Vereinbarkeit mit eigenem Studium ist nicht gegeben • Unterforderung der Tutorin/des Tutors • Sonstiges: – Attribute des Professors werden auf Tutorin/Tutor übertragen – Tutorinnen und Tutoren werden zu viel alleine gelassen – Erschwerte Vermittlung bei unbeliebten Stoff

Für Studierende	• Niedrige/ungleiche Qualität der Tutorien • Zu wenig Selbstständigkeit auf Seiten der Studierenden durch Überorganisation/Versorgung im Tutorium • Sonstiges: – Zusätzliche zeitliche Belastung durch Tutorienbesuch – Unfaire Benotung bei Gruppenarbeit, da Professor/in nicht alle Gruppen gleich intensiv betreut – Tutorin/Tutor ist nicht kompetent – Förderung von „Bulimielernen“, Verständnis des Stoffes wird umgangen
-----------------	---

Auf die genannten Risiken beim Einsatz von Tutoren und Tutorinnen, wie *Vermittlung falscher Informationen* und *ungleiche Qualität der Tutorien* kann vor allem durch eine fachliche und didaktische Qualifizierung der Tutoren und Tutorinnen, z.B. im Rahmen von didaktischen Grundlagenschulungen, Hospitationen, kollegialen Beratungen, reagiert werden. Um die Qualität solcher Programme oder Weiterbildungen zu erhöhen, können Ausbildungsprogramme für Tutorinnen und Tutoren stärker an den Bedarfen der Studiengänge bzw. Fächer ausgerichtet werden. Ebenso wichtig ist es, die Betreuung und Einbindung der Tutoren und Tutorinnen durch den betreuenden Lehrenden in den Blick zu nehmen. Diese Schnittstelle, die aus unserer Sicht großen Einfluss auf die Qualität der Tutorienarbeit hat, wird in traditionellen Weiterbildungsprogrammen für Lehrende wenig thematisiert. Hier könnten spezielle hochschuldidaktische Angebote für Lehrende zum Thema „Betreuung und Anleitung von Tutoren und Tutorinnen“ eine Lücke schließen.

3.3 Finanzierung

Von den 48 Professoren und Professorinnen, die Tutoren und Tutorinnen einsetzen, gaben 21 folgende Quellen für die Finanzierung des Einsatzes an (Mehrfachnennungen möglich): Studiengang (n=15), zweckgebundene Mittel/Drittmittel (n=8), die Industrie durch Forschungsprojekte, externe Beratung und Veranstaltungen (n=1) sowie Bonusmittel der Hochschule (n=1). Überraschend war der Tenor, dass prinzipiell ausreichend Ressourcen für den Einsatz von Tutorinnen und Tutoren vorhanden sind. Ältere Pläne zur Bereitstellung zentraler zusätzlicher Ressourcen für die Tutorienarbeit erweisen sich aufgrund der empirischen Ergebnisse als nicht notwendig.

3.4 Rekrutierung

Professoren und Professorinnen gaben mehrheitlich (62,5 %) an, dass es überwiegend einfach ist, Tutorinnen und Tutoren zu finden, da oft ein „Überangebot/mehr Interessenten als Plätze“ (n=7) vorhanden sind (vgl. Tab. 3).

Tab. 3: Schwierigkeitslevel Tutorinnen und Tutoren zu finden & Gründe (n=48, Mehrfachnennungen möglich)

Schwierig: n=14	Gründe: • in bestimmten Fächern (technische Themen; Programmieren; Statistik; Grundlagenfächer; Wahlpflichtveranstaltungen im Hauptstudium, die wenig besucht werden) weniger Bewerber (n=4) • Lehrende haben mehr Bedarf als Tutorinnen und Tutoren zur Verfügung stehen • Studierende haben bereits in anderen Fächern als Tutorin/Tutor gearbeitet • fachlich hohes Niveau • kein Interesse am Fach • Bezahlung zu niedrig • Probleme bei der Rekrutierung von Tutorinnen und Tutoren über Studiengänge hinweg
Neutral: n=10	
Einfach/nicht schwierig: n=30	Gründe: • Überangebot/mehr Interessenten als Plätze (n=7) • effektive Ansprache der Studierenden (n=2) • Bezahlung (n=2) • Pflichttutorium (n=2) • alle Stellen wurden besetzt (n=2) • Studiengang klein & Studierende bekannt • Zahl der Bewerberinnen/Bewerber im Grundstudium ist gut • Rekrutierung über Studierendenfernsehen (StuFe) der HdM • Veranstaltungen, die im Master wenig angeboten werden, wecken Interesse • Professor/Professorin wurde selbst angesprochen

21 % der Professoren und Professorinnen beurteilten es als schwierig, geeignete Tutoren und Tutorinnen zu finden. Die Befragten, die das Schwierigkeitslevel eher höher einschätzten, gaben an, dass es vor allem für MINT-Fächer weniger Bewerber und Bewerberinnen für eine Stelle als Tutor/Tutorin gibt (n=4). So äußerte beispielsweise eine Interviewte: „Es gibt nicht viele Studenten, die ein technisches Tutorium machen möchten. Sobald es um Dinge wie Programmieren geht, gibt es wenige bis keine Bewerber“ (Int. 4, 11).

Hier ist zu überlegen, wie Tutorinnen und Tutoren für eine solche Stelle begeistert, rekrutiert und sie fachlich sowie didaktisch dafür ausgebildet und begleitet werden können. Ein Ansatzpunkt im Bereich Rekrutierung ist die Vermittlung von Tutoren und Tutorinnen über Hochschulen hinweg. Ausgehend von den Ergebnissen wurden erfolgreich Tutoren und Tutorinnen der benachbarten Universität für den Einsatz in „Mangelfächern“ an der Hochschule rekrutiert. Hier gilt es auch, Good-Practice-Beispiele vorzustellen.

len und Aufklärungsarbeit zu leisten. Unserer Erfahrung nach sind viele Professorinnen und Professoren davon überzeugt, Hilfskräfte sowie Tutoren und Tutorinnen könnten aus formalen Gründen nur an der eigenen Hochschule rekrutiert werden – dies trifft zumindest für Baden-Württemberg nicht zu. Auch eine gezielte Unterstützung bei der Rekrutierung könnte sich als sinnvoll erweisen, z.B. beim Aufbau einer hochschulweiten Plattform, die einen transparenten Bewerbungsprozess ermöglicht und die Suche nach geeigneten, interessierten Studierenden unterstützt.

Übliche Wege der Rekrutierung (n=48, Mehrfachnennungen möglich) sind die persönliche Ansprache (n=24), digitale Stellenausschreibungen (n=19), Aushänge (n=14) und Initiativen der Studierenden selbst (n=11), das heißt, sie fragen aktiv bei Lehrenden nach einer Stelle als Tutor oder Tutorin. Sonstige Nennungen (n= 7) sind z.B. mündlicher Hinweis auf eine Stelle in der Vorlesung und institutionalisierte Zuordnungsverfahren für Pflichttutorien.

Bei der Auswahl von geeigneten Tutorinnen und Tutoren wurden folgende Bewerbungs- bzw. Auswahlkriterien benannt (vgl. Abb. 2, Mehrfachnennungen möglich):

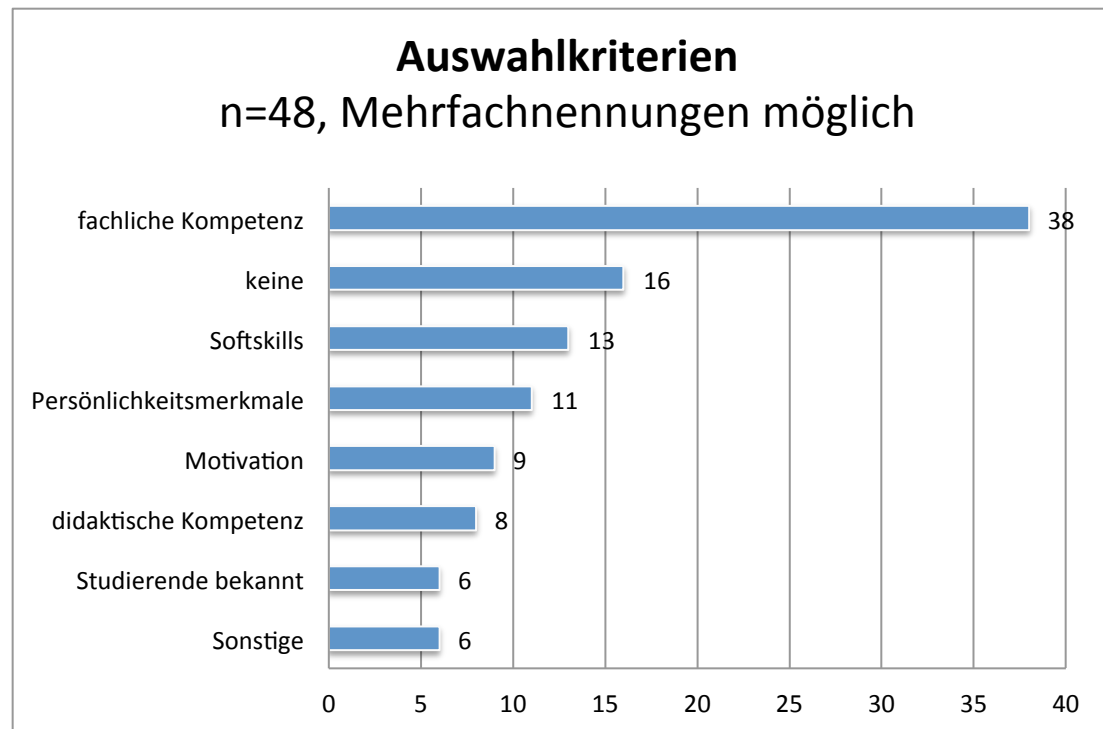


Abb. 2: Bewerbungskriterien bei der Einstellung von Tutorinnen und Tutoren

Einem Großteil der Professoren und Professorinnen ist die fachliche Kompetenz bei der Auswahl von geeigneten Tutoren und Tutorinnen sehr wichtig (n=38), wobei 16 der 48 Befragten angeben, keine klaren Auswahlkriterien zu nutzen. Nur 16,67 % der Befragten nannten die didaktische Kompetenz als Auswahlkriterium. Dass die didaktische Kompetenz bei der Auswahl nur eine geringere Rolle spielt, kann mit den diversen Aufgabenfeldern der Tutoren und Tutorinnen (vgl. Abb. 1) in Verbindung gebracht werden. Die Aufgaben, die im Bereich *Tutor/Tutorin* liegen, können sicher mit didaktischem Wissen und Kenntnissen besser bewältigt werden. Dementsprechend wäre bereits im Rekrutie-

rungsprozess ein Hinweis auf das Tutorenausbildungsprogramm der HdM bzw. eine Teilnahmeempfehlung sinnvoll, um diesen Kompetenzbereich vor dem bzw. begleitend zum Tutorium auszubauen und damit auch die Qualität der Lehre zu sichern. Dieser Punkt wurde auch als ein Risiko benannt, welches die Professorinnen und Professoren in Bezug auf Tutorien sehen: die ungleiche Qualität der Tutorien (vgl. Tabelle 3). Ein Ansatz zur Qualitätsentwicklung im Rekrutierungsprozess wäre die gemeinsame Entwicklung von Einstellungskriterien mit den Studiengängen bzw. Fächern und die Planung einer stringenten Personalentwicklung unter Einbeziehung des Portfolios der vorhandenen Schulungsangebote an der Hochschule.

3.5 Qualitätssicherung

Zur Sicherung der Qualität tutorieller Lehre nutzen Professoren und Professorinnen, die Tutoren und Tutorinnen einsetzen, folgende Mittel bzw. Interventionen (vgl. Abb. 3):

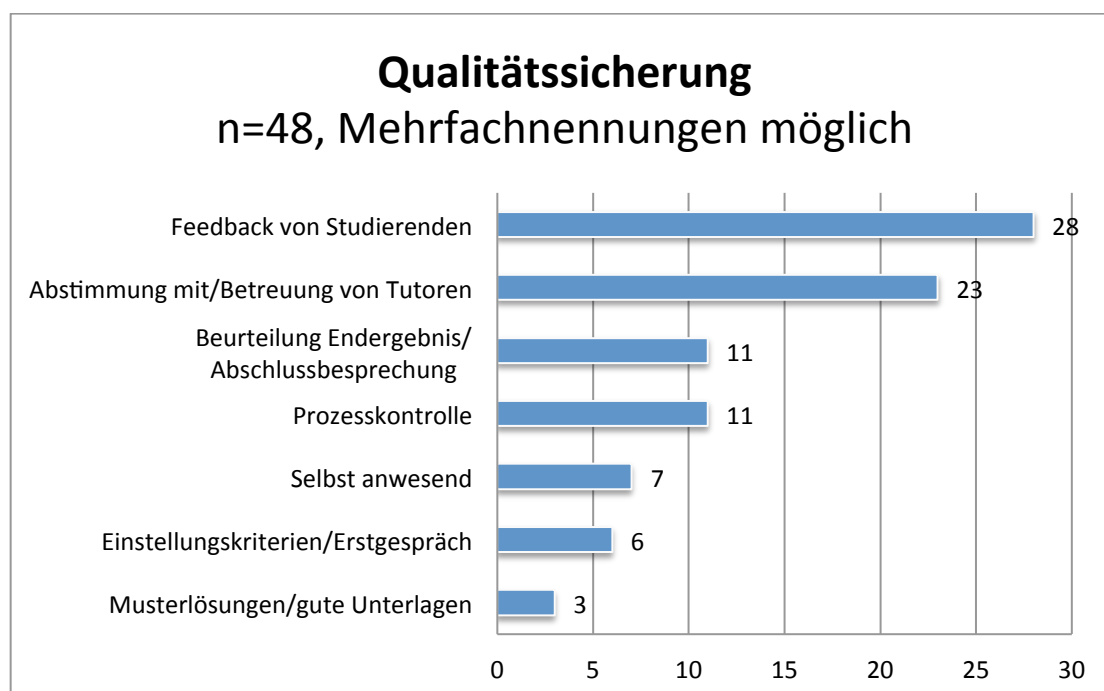


Abb. 3: Mittel der Qualitätssicherung tutorieller Lehre

Die Mehrheit der Befragten nutzt das Feedback der Studierenden (n=28) in den Tutorien (z.B. über Evaluationen generiert), um die tutorielle Lehre qualitativ weiter zu entwickeln. Auch eine Abstimmung bzw. Betreuung der Tutoren und Tutorinnen (n=23) gilt für viele als bewährtes Instrument der Qualitätssicherung. Standardisierte Instrumente zur Lehrveranstaltungsevaluation finden bislang hier keine Anwendung. Zukünftig sollen sowohl Lehrende als auch die Tutoren und Tutorinnen selbst mit geeigneten Instrumenten ausgestattet werden. Gerade auch mit Blick auf die genannten Risiken beim Einsatz von Tutorinnen und Tutoren (vgl. Tabelle 3) ist es sicher aus hochschuldidaktischer Sicht effektiv, gemeinsam mit Professorinnen und Professoren geeignete Instrumente zur Qualitätssicherung in Tutorien zu entwickeln. Alternativ könnten auch bewährte In-

strumente durch hochschuldidaktische Einrichtungen angeboten werden, wie z.B. (vgl. z.B. Peters, 2013):

- Hospitation der Tutorien mit anschließender Rückmeldung
- Peer-Hospitation mit Beobachtungs- und Bewertungskriterien inkl. Rückmeldung
- Lehr-Lern-Portfolios zur Reflexion der eigenen Entwicklung
- Coaching mit Fallbesprechungen

3.6 Betreuung

Bei der Frage, ob die Tutoren und Tutorinnen bzw. deren Tutorienarbeit während der Veranstaltungsreihe betreut werden, gaben 100% der Befragten an, dass sie eine Betreuung sicherstellen. Pro Semester und pro Tutor/Tutorin investieren die Professoren und Professorinnen durchschnittlich 13-14 Stunden an Betreuung (min 0, max 132). Die Art der Betreuung reicht von

- Inhalte zu besprechen bzw. vorbereiten,
- Rolle der Tutorin/des Tutors thematisieren über
- Fragen beantworten,
- Feedback geben,
- im Tutorium anwesend/verfügbar sein,
- Materialien/Musterlösungen anbieten bis hin zu
- Kennenlernetreffen/Kick-off-Meeting.

Eine didaktische Betreuung wurde nicht explizit genannt. Bei einer Online-Befragung von Tutorinnen und Tutoren (n=88) an der HdM gaben jedoch nur 46 % der Tutoren und Tutorinnen an, betreut worden zu sein (vgl. van Genuchten, Hempel & Seidl, 2015). Hier kann eine längerfristige didaktische Betreuung der Tutorinnen und Tutoren von Seiten der Hochschuldidaktik ansetzen, um durch Hospitation, kollegiale Beratung, Peer-Feedback usw. den konstruktiven Umgang mit vielfältigen, auch schwierigen Situationen im Bereich Lehre zu fördern (vgl. auch 3.5).

Bei den Professorinnen und Professoren einerseits und bei den Tutorinnen und Tutoren andererseits sind die Unterschiede in der Wahrnehmung, ob Betreuung durch die Professoren und Professorinnen stattfindet oder nicht, immens. Diese Zahlen verdeutlichen, wie wichtig es ist, die Frage nach geeigneter Betreuung und Anleitung zu thematisieren. Dies soll zukünftig sowohl in der persönlichen Beratung als auch durch die Bereitstellung von Info- und Arbeitsmaterialien stärker fokussiert werden.

3.7 Weiterbildung

38,8 % der Tutorinnen und Tutoren werden laut den Professoren und Professorinnen fachlich weitergebildet. Nur 22,9 % erhalten bislang eine didaktische Schulung und Begleitung. 82,7 % von 75 Professorinnen und Professoren schätzen das Ausbildungsprogramm für Tutoren und Tutorinnen an der HdM als sinnvoll ein, da

- die Tutoren und Tutorinnen Kompetenzen für Beruf/Karriere erwerben,
- eine gute Vorbereitung auf das Tutorium haben,
- Schlüsselkompetenzen entwickeln können und

- die Lehre eine Qualitätsverbesserung erfährt.

Die geringe Teilnahmequote im didaktischen Bereich steht im Gegensatz zur Wertschätzung, die die Lehrenden dem genannten Ausbildungsprogramm entgegenbringen. In der Vergangenheit wurden bereits die Teilnehmenden der Weiterbildungsprogramme für Tutoren und Tutorinnen intensiv befragt (van Genuchten, Hempel & Seidl, 2015). Auf Grund der empirischen Ergebnisse der vorliegenden Untersuchung ist eine Befragung der Nicht-Teilnehmenden an den Weiterbildungen geplant, um die Gründe für die Nichtteilnahme zu eruieren.

4 Fazit

Die strategische Planung und Umsetzung von Entwicklungsmaßnahmen setzt neben einem klaren Ziel idealerweise auch eine gute Datenlage zur Ausgangssituation voraus. Diese fehlt bei vielen Projekten im Hochschulbereich jedoch. Für den Bereich der Tutorienarbeit an der HdM konnten wir mit dem durchgeführten Design eine sehr gute Datenlage erreichen. Es hat sich gezeigt, dass eine Vollerhebung mit semi-strukturierten Interviews hilfreich ist, um eine hohe Rücklaufquote und damit verbunden eine hohe Datenqualität sicherzustellen. Auch der Einsatz von wissenschaftlichen Hilfskräften für die Datenerhebung hat sich als geeignetes Mittel erwiesen.

Das Ziel der Erhebung war es, neben der Erfassung des Ist-Standes Impulse zur Organisationsentwicklung zu erhalten. Wesentliche Erkenntnisse für die Tutorienarbeit an der HdM sind:

1. Ressourcen: Der Einsatz von Tutoren und Tutorinnen wird durch Knappheit von Ressourcen nicht wesentlich eingeschränkt. Die zentrale finanzielle Förderung der Tutorienarbeit erscheint nicht notwendig.
2. Unterstützung von Lehrenden: Eine Professionalisierung der Tutorienarbeit heißt vor allem auch eine Professionalisierung der Lehrenden bei Auswahl, Betreuung und Einsatz von Tutoren und Tutorinnen. Hier gilt es, geeignete hochschuldidaktische Maßnahmen zu konzipieren und umzusetzen. Gerade auch Kolleginnen und Kollegen, die bislang keine Tutoren und Tutorinnen einsetzen, benötigen ggf. eine stärkere Begleitung.
3. Betreuung der Tutoren und Tutorinnen: Die Qualität der Betreuung wird von Tutoren/Tutorinnen und Lehrenden sehr unterschiedlich wahrgenommen. Hier sollen Leitlinien und Materialien entwickelt werden, die sowohl Lehrende als auch Tutoren und Tutorinnen bei der aktiven Ausgestaltung der Zusammenarbeit unterstützen.
4. Beteiligung an Weiterbildung für Tutoren und Tutorinnen: Die Lehrenden bewerten die Teilnahme an didaktischen Weiterbildungen für Tutoren und Tutorinnen als sehr sinnvoll. Trotzdem ist die Teilnahmequote für das Tutorenausbildungsprogramm gering. Eine zukünftige Befragung der Nicht-Teilnehmer/Teilnehmerinnen soll helfen zu klären, wo die Gründe für dieses Missverhältnis zu suchen sind.
5. Passgenauere Angebote für die Qualifizierung von Tutoren und Tutorinnen: Gerade auch vor dem Hintergrund der heterogenen Arbeitsfelder der Tutorinnen und

Tutoren – von Lehre über konzeptionelle Arbeit, der Erstellung von Materialien, Gruppenbetreuung, Korrektur und Bewertung bis hin zur Dokumentation – ist eine Entwicklung inhaltlich differenzierterer und damit passgenauerer Angebote im Rahmen der Tutorenqualifizierung geplant.

Im Rahmen der Tagung „Qualifizierung für die Zukunft. Tutorienarbeit im Diskurs“ an der Hochschule Niederrhein 2012 wurde mit Tutorinnen und Tutoren verschiedener Hochschulen eine Zukunftswerkstatt durchgeführt, um Verbesserungspotenziale für die Tutorienarbeit aufzuzeigen. Die dort erarbeiteten Erkenntnisse stützen die Aussagen der vorgestellten empirischen Erhebung. So wurden etwa u.a. folgende Forderungen von Seiten der Tutoren und Tutorinnen formuliert (Diesen & Bröring, 2013):

- Qualitätssicherung und ggf. Standardisierung der Betreuung der Tutoren/Tutorinnen durch die Lehrenden (vgl. Punkt 2 und 3 oben)
- Konkretisierung der Aufgabenstellung der Tutorinnen/Tutoren und darauf abgestimmte Ausbildung (vgl. Punkt 5 oben)

Die Erkenntnisse der hier präsentierten Untersuchung können auch an anderen Hochschulen genutzt werden, um Anstöße für die Optimierung des eigenen Tutorienprogramms zu erhalten oder sie als Hypothesen für die kritische Prüfung des Status quo der Tutorienarbeit zu nutzen. Aus unserer Sicht ist es aus mehreren Gründen von großer Bedeutung, systematisch mit den relevanten Stakeholdern an der eigenen Hochschule ins Gespräch zu kommen: zum einen, um eine solide Grundlage für die strategische (Weiter-)Entwicklung der Tutorienarbeit zu bekommen; zum anderen aber auch, um Aufmerksamkeit in der Breite für die Thematik zu generieren. Durch die im Rahmen der Studie durchgeführten Interviews sind viele neue Kontakte zu Lehrenden innerhalb der Hochschule entstanden sowie (nach mündlicher Rückmeldung einiger Lehrender) Reflexionsprozesse über die individuelle Tutorienarbeit initiiert worden.

Literatur

- Baumeister, N.; Höpfer, E.; Klink, K. & Dietz, A. (2011). Akzeptanz hochschuldidaktischer Weiterbildungsprogramme in verschiedenen Fachdisziplinen am Beispiel eines Tutorinnen- und Tutorenprogramms. *Zeitschrift für Hochschulentwicklung*, 2011,3: 208-217.
- Diesen, T. & Bröring, N. (2013). Von qualifizierten Tutor/innen und ihren Vorstellungen. Tutorienarbeit im Diskurs. In: Kröpke, H. & Ladwig, A. (Hrsg.). *Tutorienarbeit im Diskurs. Qualifizierung für die Zukunft*. Berlin: Lit Verlag, S. 172-182.
- Dreps, P. (2013). Feedback-Kultur und Evaluationspraxis als Garanten guter tutorieller Lehre. In: Kröpke, H. & Ladwig, A. (Hrsg.). *Tutorienarbeit im Diskurs. Qualifizierung für die Zukunft*. Berlin: Lit Verlag, S. 73-88.
- Flick, U. (1999). *Qualitative Forschung: Theorie, Methoden, Anwendung in Psychologie und Sozialwissenschaften*. Reinbek bei Hamburg.
- George, R. (2013). Gute Tutorienarbeit unter welchen Voraussetzungen – Die Beschäftigungsbedingungen von Tutorinnen und Tutoren. In: Kröpke, H. & Ladwig, A. (Hrsg.). *Tutorienarbeit im Diskurs. Qualifizierung für die Zukunft*. Berlin: Lit Verlag, S. 13-28.
- Gleisberg, T.; Ahlburg, H. & Gebhardt, J. (2015). *Hochschuldidaktischer Exkurs: Interviews zum Einsatz von Tutorinnen und Tutoren an der Universität Osnabrück - Rahmenbedingungen, Aufgabenbereiche, sowie Chancen und Risiken bei dem Einsatz von Tutorinnen und Tutoren*. Osnabrück: Selbstverlag.
- Jokanovic, M. & Szczyrba, B. (2012). Tutorienarbeit an Hochschulen. Professionalisierung der Lehre ‚bottom up‘. In: Berendt, H.-P.; Szczyrba, B. & Wildt, J. (Hrsg.). *Neues Handbuch Hochschullehre*, Berlin: Raabe Verlag für Wissenschaftsinformation (Griffmarke F.6.8).
- Kirsch, S. (2013). Tutorienarbeit: Unterstützung aus Sicht eines Lehrenden. In: Kröpke, H. & Ladwig, A. (Hrsg.). *Tutorienarbeit im Diskurs. Qualifizierung für die Zukunft*. Berlin: Lit Verlag, S. 143-154.
- Knauf, H. (2013). *Tutorenhandbuch: Einführung in die Tutorienarbeit*. Bielefeld: Universitätsverlag Webler.
- Kröpke, H. & Ladwig, A. (2013) (Hrsg.). *Tutorienarbeit im Diskurs. Qualifizierung für die Zukunft*. Berlin: Lit Verlag.
- Mayer, H. O. (2013). *Interview und schriftliche Befragung: Grundlagen und Methoden empirischer Sozialforschung* (6., überarbeitete Auflage). München: Oldenbourg.
- Mayring, P. (2010). *Qualitative Inhaltsanalyse: Grundlagen und Techniken* (11., aktualisierte, überarbeitete Auflage). Weinheim: Beltz.
- Mayring, P. (2000). *Qualitative Inhaltsanalyse*. Forum: Qualitative Sozialforschung, 1(2).
- Peters, D. (2013). Tutoren auf dem Prüfstand. Tutorenevaluation am Beispiel der Hochschule Niederrhein. In: Kröpke, H. & Ladwig, A. (Hrsg.). *Tutorienarbeit im Diskurs. Qualifizierung für die Zukunft*. Berlin: Lit Verlag, S. 63-72.
- Szczyrba, B. & Wiemer, M. (2011). Forschungsfeld Tutorien. Vom Nachhilfebetrieb zum Motor guter Lehre an Hochschulen. *Zeitschrift für Hochschulentwicklung*, 6 (3): 165-170.

- Taylor, D.; Krajic, E.; Kachur, K.; Hofhansl, A. & Marz, R. (2014). Studierende als Tutorinnen/Tutoren und Mentorinnen/Mentoren. Zeitschrift für Hochschulentwicklung, 2014,1: 93-102.
- Van Genuchten, E., Hempel, A. & Seidl, T. (2015). Die Arbeitssituation von Tutoren an der HdM: Ergebnisse einer Onlinebefragung. Interner Bericht. Stuttgart.

Anhang 1: Interviewleitfaden

- Professorin/Professor:
- Studiengang:
- Vorlesungen/Seminare:
- Setzen Sie in einer von Ihren Veranstaltungen Tutorinnen und Tutoren ein?

Wenn ja:

1. In welchen Typen von Veranstaltungen setzen Sie Tutorinnen und Tutoren ein?
 1. Vorlesung
 2. Übung
 3. Praktikum (Projekt)
 4. Seminar
 5. Studioproduktion
2. Warum setzen Sie in den anderen Veranstaltungen keine Tutorinnen und Tutoren ein?
3. Wie viele Tutorinnen und Tutoren setzen Sie jeweils ein?
4. Wie ist das Verhältnis zwischen Anzahl Tutorinnen und Tutoren und Anzahl Studierende?
5. Wie viele Stunden werden Ihre Tutorinnen und Tutoren pro Semester eingesetzt?
6. Wird die Tutorienarbeit in irgendeiner Form vergütet?
 1. Wenn ja, wie? (z.B. Bezahlung, ECTS)
 2. Wenn Bezahlung: Woher bekommen Sie die nötigen Mittel? Wie groß ist Ihr Aufwand (in Stunden) für die Beschaffung dieser Mittel?
7. Mit welchem Ziel setzen Sie Tutorinnen und Tutoren ein?
8. Welche konkreten Aufgaben haben die Tutorinnen und Tutoren in den jeweiligen Veranstaltungen zu erledigen?
9. Wie rekrutieren Sie Ihre Tutorinnen und Tutoren?
10. Nach welchen Bewerbungskriterien stellen Sie Tutorinnen und Tutoren ein?
 1. Welche Kriterien sind für Sie am wichtigsten?
 2. Welche didaktische und fachliche Vorerfahrung brauchen Ihre Tutorinnen und Tutoren?
11. Wie einfach ist es für Sie, geeignete Tutorinnen und Tutoren zu finden?
 1. Wenn es Probleme gibt: Interesse an Kontakt zum Didaktikzentrum?
12. Werden Ihre Tutorinnen und Tutoren fachlich weitergebildet, so dass sie fehlende Vorerfahrungen nachholen können?
 1. Wenn ja, wie und von wem werden sie weitergebildet und zu welchen Themen?
 2. Wenn nicht, aus welchem Grund/aus welchen Gründen werden Ihre Tutorinnen und Tutoren nicht weitergebildet?
13. Werden Ihre Tutorinnen und Tutoren didaktisch weitergebildet, um neue Fähigkeiten/ Kenntnisse auf diesem Gebiet entwickeln können?

1. Wenn ja, wie und von wem werden sie weitergebildet und zu welchen Themen?
2. Wenn nicht, aus welchem Grund/aus welchen Gründen werden Ihre Tutorinnen und Tutoren nicht weitergebildet?
14. Werden Ihre Tutorinnen und Tutoren bzw. deren Tutorienarbeit während der Veranstaltungsreihe betreut?
 1. Wenn ja, von wem und wie?
 2. Und wie viele Stunden Betreuungsaufwand brauchen Sie pro Semester?
 3. Wenn nein, aus welchem Grund/aus welchen Gründen haben Sie sich dagegen entschieden, Tutorinnen und Tutoren zu betreuen?
15. Wie stellen Sie die Qualität der geleisteten Tutorienarbeit sicher?
16. Haben Sie die Veranstaltungen, in denen Sie jetzt Tutorinnen und Tutoren einsetzen schon einmal ohne Tutorinnen und Tutoren durchgeführt?
 1. Wenn ja, gibt es Hinweise dafür, dass der Einsatz von Tutorinnen und Tutoren die Durchfallquote oder den Notenschnitt gesenkt bzw. verbessert hat?
 2. Warum ist das Ihrer Meinung nach so?
17. Welche weiteren Chancen/Vorteile von Einsatz von Tutorinnen und Tutoren sehen Sie oder haben Sie erfahren?
18. Welche Risiken/Nachteile von Einsatz von Tutorinnen und Tutoren sehen Sie oder haben Sie erfahren?
 1. Was würden Sie brauchen, um diese Risiken zu verringern?
19. Wünschen Sie sich (mehr) zentrale Unterstützungsangebote für Ihren Einsatz von Tutorinnen und Tutoren?
 1. Welche Vorstellungen/Wünsche haben Sie bzgl. dieser Angebote?
20. Dürfen wir Ihre Tutorinnen und Tutoren kontaktieren, um zu fragen ob sie noch Wünsche haben? Wenn ja, können Sie das Didaktikzentrum eine Liste mit Namen und E-Mail-Adressen zukommen lassen?
21. Gibt es sonst noch Informationen zum Einsatz von Tutorinnen und Tutoren bzw. zur Tutorienarbeit, die Sie dem Didaktikzentrum mitteilen möchten?
22. Erachten Sie das Tutorenausbildungsprogram als sinnvoll?

Wenn nein:

23. Aus welchem Grund/aus welchen Gründen haben Sie sich dagegen entschieden, Tutorinnen und Tutoren einzusetzen?
24. Welche Faktoren behindern für Sie den Einsatz von Tutorinnen und Tutoren?
25. Unter welche Bedingungen würden Sie Tutorinnen und Tutoren einsetzen?
26. Mit welchem Ziel würden Sie dann Ihre Tutorinnen und Tutoren einsetzen?
27. Welche konkreten Aufgaben würden Ihre Tutorinnen und Tutoren erledigen?
28. Wie viele Tutorinnen und Tutoren bräuchten Sie, um dieses Vorhaben sinnvoll umsetzen zu können?
29. Was ist für Sie ein sinnvolles Verhältnis zwischen Anzahl Tutorinnen und Tutoren und Anzahl Studierende?

30. Wie viele Stunden würden Sie Ihre Tutorinnen und Tutoren pro Woche/Semester einsetzen?
31. Wie würden Sie die Tutorienarbeit am liebsten vergüten (Geld, ECTS, Zertifikat)?
32. Wie würden Sie Ihre Tutorinnen und Tutoren rekrutieren?
33. Welche Bewerbungskriterien glauben Sie sind wichtig?
34. Welche Vorerfahrung würden Ihre Tutorinnen und Tutoren brauchen?
35. Fänden Sie es sinnvoll wenn Tutorinnen und Tutoren didaktisch weitergebildet werden, so dass sie fehlende Vorerfahrungen nachholen können und/oder neue Fähigkeiten/Kenntnisse entwickeln können?
 1. Wenn ja, welche Lernziele/Themen wären Ihnen in solchen Weiterbildungen am wichtigsten?
 2. Wenn nicht, aus welchem Grund/aus welchen Gründen werden Ihre Tutorinnen und Tutoren nicht weitergebildet?
36. Wie würden Sie die Qualität der geleisteten Tutorienarbeit sicherstellen?
37. Welche Chancen von Einsatz von Tutorinnen und Tutoren sehen Sie?
38. Welche Risiken von Einsatz von Tutorinnen und Tutoren sehen Sie?
 1. Was würden Sie brauchen, um diese Risiken zu verringern?
39. Gibt es sonst noch Informationen zum Einsatz von Tutorinnen und Tutoren bzw. zur Tutorienarbeit, die Sie dem Didaktikzentrum mitteilen möchten?
40. Erachten Sie das Tutorenausbildungsprogram als sinnvoll?

Anhang 2: Kodierungsschema

Sonstige Anmerkungen
Sonstige Anregungen/Infos für Didaktikzentrum
Betreuung
Betreuungsperson
Betreuung Tutor* ja/nein
Betreuungsaktivitäten
Gründe nicht betreuen von Tutor*
Betreuungsaufwand
Weiterbildung
Tutor*programm sinnvoll ja/nein
Gründe Tutor*programm sinnvoll
Didaktische Weiterbildung ja/nein
Didaktische Weiterbildung sinnvoll ja/nein
Didaktische Weiterbildung von Tutor*
Lernziele/Themen didaktische Weiterbildung
Fachliche Weiterbildung ja/nein
Fachliche Weiterbildung von Tutor*
Gründe, nicht fachlich weiterbilden von Tutor*
Rekrutierung
Einfachheit, Tutor* zu finden
Vorerfahrung
Bewerungskriterien
Rekrutierungswege
Rahmenbedingungen
Bedingungen für Einsatz von Tutor*
Mittel
Vergütung
Quellen Finanzielle Mittel
Aufwand Beschaffung finanzielle Mittel
Einsatz von Tutorinnen und Tutores
Einsatz von Tutor* ja/nein
Veranstaltungstyp
Veranstaltung ohne Tutorinnen und Tutores
Veranstaltung ohne Tutor* ja/nein
Ergebnisse Veranstaltung ohne Tutor*
Gründe kein Einfluss auf Ergebnis
Unterstützungsangebote gewünscht
Qualitätssicherung
Risiken Einsatz von Tutor*
Risiken verringern
Chancen Einsatz von Tutor*
Gründe Nicht-Einsatz von Tutor*
Hinderliche Faktoren für Einsatz von Tutor*
Ziel Einsatz von Tutor*
Aufgaben für Tutor*
Anzahl Tutor*
Verhältnis Tutor*- Studis
Anzahl Stunden Einsatz
Demographische Daten
Kontaktdaten Tutor*
Professorin/Professor
Studiengang
Vorlesungen/Seminare

Autor/-innen

Andrea Hempel, Hochschule der Medien, Didaktikzentrum, Stuttgart, hempel@hdm-stuttgart.de

Prof. Dr. Tobias Seidl, Hochschule der Medien, Fakultät für Information und Kommunikation, Stuttgart, seidl@hdm-stuttgart.de

Dr. Erlijn van Genuchten, SySS GmbH, Tübingen



Zitiervorschlag: Hempel, A.; Seidl, T. & van Genuchten, E. (2016). Erhebung des Einsatzes von Tutorinnen und Tutoren als Grundlage für zielgerichtete Organisationsentwicklung. *die hochschullehre*, Jahrgang 2/2016, online unter: www.hochschullehre.org.