

Zukunft der Tutorienarbeit an Hochschulen

- Positionspapier -

Netzwerk Tutorienarbeit an Hochschulen

*Erarbeitet von den Netzwerksprecher*innen
in Zusammenarbeit mit Vertreter*innen der Tutorienprogramme des Netzwerkes.
Beschlossen auf dem Netzwerktreffen am 13.03.2018 in Würzburg.¹*

Tutorienarbeit und Tutorienprogramme

Tutorienarbeit versteht sich als Teil der Hochschuldidaktik und leistet einen elementaren Beitrag für die Sicherung und Weiterentwicklung der Qualität der Lehre. Die Tutorienarbeit hat seit 2011 eine enorme Dynamik entwickelt, die absehbar zunächst bis zum Auslaufen des Qualitätspakts Lehre 2020 anhalten wird. Darüber hinaus sind die Perspektiven noch unklar und die aufgebauten Strukturen und Prozesse gefährdet sowie das Erreichte existentiell bedroht. Der Koalitionsvertrag der Bundesregierung hat im Februar 2018 eine Weiter- und Dauerfinanzierung des Hochschulpakts und des Qualitätspakts Lehre zumindest angekündigt. Laut QPL-Projektbank führen 35 Hochschulen Qualifizierungsarbeit durch, mindestens 75 Hochschulen setzen Tutorien als Lehrformat ein.²

Das Positionspapier soll als Grundlage gegenüber der Bildungspolitik und ihren Akteur*innen und Hochschulleitungen dazu dienen, akuten Handlungsbedarf zu erkennen und die Zukunft der Tutorienarbeit als eine Säule des hochschulischen Lehrens und Lernens zu konsolidieren. Gleichzeitig dient es der Information neuer Mitarbeiter*innen über die hochschulpolitische Position des Netzwerkes.

Unter dem Begriff Tutorienarbeit und Tutorienprogramm werden im hochschulischen Kontext zwei korrespondierende Aktivitäten gefasst. Einerseits das systematische Einrichten von dezentralen Tutorien als Lehrformat. Die Anleitung durch Peers („auf Augenhöhe“) ist dabei in vielen Bereichen eine sinnvolle Form, um die Studierenden besser zu erreichen und das hauptursächliche Übergangsproblem Diversität abzupuffern. Hier kann unterschieden werden zwischen Fachtutorien, welche auf die Bearbeitung, Übung und Wiederholung von Fachinhalten abzielen, und Orientierungstutorien, die als Orientierungswoche oder Erstsemestertutorium studienorganisatorische, motivationale, soziale und akademisch-kulturelle Fragestellungen insbesondere in der Studieneingangsphase bearbeiten. Noch variantenreicher sind die entwickelten Bezeichnungen in den verschiedenen Kontexten und Projekten, die hier exemplarisch genannt werden: Schreiber*innen, Buddies, Lerncoaches, Studienpat*innen, Peer-Tutor*innen, Mentor*innen, eTutor*innen, Repetitor*innen und Lerngruppenbegleiter*innen. Die Vielfalt der Tutorien gegenüber den klassischen Formaten Vorlesung, Seminar und Übung wird sichtbar.

Andererseits umfasst der Begriff Tutorienarbeit die Aktivitäten, die sich der Qualifizierung, Weiterbildung und Begleitung der Tutor*innen widmen. Diese Arbeit ist von grundlegender Bedeutung für die Qualität der von Tutor*innen gemachten Angebote und kann in unterschiedlicher institutioneller Anbindung erfolgen (z.B. zentral oder fakultär). Fachtutorien sind teilweise durch Festschreibung in Prüfungsordnungen in ihrer Finanzierung gesichert, jedoch nicht in jedem Fall die Koordination und Qualifizierung der Tutor*innen oder die oben genannten zusätzlichen und begleitenden Formate. Aus Sicht der oftmals knappen Ressourcen ist zu konstatieren, dass Tutorien ein vergleichsweise günstiges und flexibles Format der Lehre sind.

¹ Ausführliche Angaben zu verwendeten Quellen können beim Team der [Netzwerksprecher*innen](#) angefordert werden.

² <http://www.qualitaetspakt-lehre.de/de/projekte-im-qualitaetspakt-lehre-suchen-und-finden.php> (17.01.2018)

Netzwerk Tutorienarbeit an Hochschulen

Das Netzwerk Tutorienarbeit an Hochschulen (NWTa) nahm 2009 mit neun Hochschulen aus Nordrhein-Westfalen seine Arbeit auf. Inzwischen ist es auf über 60 Tutorienprogramme gewachsen, die aus dem gesamten Bundesgebiet kommen. Ein Sprecher*innenteam aus je einer Vertretung der Hochschulen, Universitäten sowie eine studentische Vertretung fungieren als Ansprech- und Koordinationsinstanz. Halbjährlich zweitägige und durch am Netzwerk beteiligte Hochschulen ausgerichtete Treffen mit Fokus auf fachlichem Austausch in verschiedenen Schwerpunktthemen sind der Kern der Aktivität.

Darüber hinaus wurde

- ein Peer-Akkreditierungsverfahren für die Qualifizierungsprogramme entwickelt und seit Anfang 2016 mit Erfolg durchgeführt (derzeit sind neun Tutorienprogramme akkreditiert),
- 2017 ein Online-Publikationsformat (#VERNETZT) angestoßen,
- und eine breite Beteiligung an der hochschuldidaktischen Landschaft, ihren Fachtagungen und Publikationen realisiert.

Das NWTa ist auf bundesweiter Ebene mit der dghd verbunden. Regionale Gruppen wie das Netzwerk NORD, der Facharbeitskreis Tutorienarbeit Sachsen oder dem Arbeitskreis Tutorenqualifikation des hdw nrw ergänzen diesen Austausch.

Entstehung und Zweck des Positionspapieres

Das Positionspapier orientiert sich an Vorarbeiten und Positionen der dghd³ und des WR⁴ und konkretisiert diese für die Tutorienarbeit. Für Tutorienarbeit als Teil der hochschuldidaktischen Landkarte gilt, dass sie einen elementaren Beitrag zur Sicherung und Weiterentwicklung der Qualität der Hochschullehre leistet. Ausgehend vom Strukturpapier des Netzwerkes und seit 2014 als Thema Nachhaltigkeit von Tutorienarbeit regelmäßig diskutiert, wurden spezifische Bedingungen herausgearbeitet und sind in dieses Papier eingeflossen. Der Grund dafür ist sehr pragmatisch: Während zu Zeiten der Studiengebühren und späteren Kompensationsmittel erste Tutorienprogramme neu entstanden, gewährleistet insbesondere die Förderung durch den Qualitätspakt Lehre Tutorienarbeit bis in das Jahr 2020 hinein und beschleunigt die Verbreitung von Tutorienprogrammen stark. Wie es anschließend weitergeht, ist unklar.

Wie eine im Netzwerk durchgeführte Befragung zum Thema „Zwischen Baum und Borke“ ermittelte (Heyner/Kröpke 2016, 13ff.), ist nur ein Teil der Programme und Personen derart verankert, dass man sich über den zukünftigen Stellenwert der Tutorienarbeit keine Sorgen machen müsste. Zwei Drittel der Befragten gaben an, erst seit 2012 mit Tutorienarbeit befasst zu sein. Dies passt zu dem Ergebnis, wonach lediglich 14% der Tutorienprogramme aus Haushaltsmitteln finanziert sind. Folglich gaben nur 17% an, unbefristet beschäftigt zu sein, eine elementare Voraussetzung für die Verstetigung von Tutorienprogrammen und Zeichen für die Absicht einer Hochschule, diese nachhaltig zu betreiben. Das Personal in Tutorienprogrammen hat einerseits häufig anderweitige Dienstaufgaben und ist zudem nur in Teilzeit beschäftigt, wie 83% der Befragten angaben. Bei der Hälfte der Befragten betrug der Stellenanteil Tutorienarbeit eine halbe Stelle oder weniger. Die daraus resultierende hohe Fluktuation in Tutorienprogrammen zeigt sich regelmäßig auf den Netzwerktreffen, hier sind bei gleichbleibender Zahl von ca. 60 Teilnehmenden stets ein Drittel neue Teilnehmende.

³ dghd (2017). Erklärung der Deutschen Gesellschaft für Hochschuldidaktik zur Entwicklung und Professionalisierung des Lehrens und Lernens an deutschen Hochschulen über 2020 hinaus – Kölner Katalog zur Hochschullehre. dghd (2016). Positionspapier 2020 zum Stand und zur Entwicklung der Hochschuldidaktik.

⁴ Wissenschaftsrat (2017). Strategien für die Hochschullehre. Positionspapier. Jorzik, B. (2017). Der Hochschullehre eine Stimme geben. Wissenschaftsrat (2008). Empfehlungen zur Qualitätsverbesserung von Studium und Lehre.

Lehrentwicklung in und durch Tutorienarbeit als wertgeschätzte Daueraufgabe

Kontraproduktiv wäre die Ausgestaltung oder Wahrnehmung von Tutorienprogrammen lediglich zur Kompensation der Unterfinanzierung der Hochschulen, wie es bereits Huber (1972) abgelehnt hat und wovon Bülow-Schramm (2014) erneut warnte. Aber für das erwartete schnelle Wachstum der Lehraufgaben sind Tutorien ein probates, weil flexibles Mittel, wenn sie nicht dauerhaft als Lückenbüßer erhalten müssen, sondern ihren ergänzenden und vertiefenden Charakter behalten.

Ein verlässliches hochschuldidaktisches Qualifizierungs- und Unterstützungsangebot für Tutorien, eingebettet in den hochschulischen Gesamtkontext, ist die Voraussetzung für Akzeptanz und Wirksamkeit von Tutorien. Kontinuität und Verlässlichkeit sind Merkmale, die auch im Koalitionsvertrag der Bundesregierung für hochschulische Förderprogramme als unerlässlich genannt werden. Die Gefahr, Lehrende „ins kalte Wasser“ zu werfen, ist bei jungen Tutor*innen größer als bei anderen Lehrendengruppen, da sie meist nicht auf Lehrerfahrung zurückgreifen können und hochschuldidaktische Weiterbildungsangebote an Mitarbeitende gerichtet sind. Tutor*innen benötigen aber eine inhaltliche Vorbereitung und Begleitung ihrer Aufgaben; diese können nur dann in hoher Qualität gewährleistet werden, wenn strukturell und finanziell eine Sicherung gegeben ist.

Eine Erhebung an der Universität Leipzig ergab, dass Studierende Tutorien zwar prinzipiell als hilfreich für den Studienerfolg ansehen, dies aber von der Lehrqualität im Tutorium und damit von der Lehrkompetenz der Tutor*innen abhängt.⁵ Das Begleitforschungsprojekt StuFHe erstellte aus einer Betrachtung von 80 Hochschulen eine Typologie von Studieneinstiegsangeboten welches zeigt, dass Tutorien in jeder Form genutzt und als nützlich bewertete Formate sind, um den inhaltlichen, personalen, sozialen und organisatorischen Herausforderungen im Studium zu begegnen. Heublein et al. (2017) zeigen, dass Absolvent*innen häufiger als Abbrecher*innen Angebote wie Orientierungseinheiten, Erstsemestertutorien sowie Fach- und Brückenkurse als nützlich bewerten, aber kaum häufiger als diese teilnehmen.

Tutorienqualität evidenzbasiert verbessern

Die Evaluation von Tutorien ist unterschiedlich in der Verbreitung und konkreten Durchführung. Ein systematischer Einsatz der Evaluation von Tutorien(-arbeit) könnte viele Hinweise auf Qualität und Weiterentwicklungsbedarf bündeln. Differenzierte Entscheidungen bedürfen weiterhin der umfassenden Beforschung der Tutorienarbeit. Zwar sind die Akteure überzeugt von der Nützlichkeit der Tutorienprogramme, Forschung zur Wirksamkeit von Qualifizierungsangeboten und Tutorienformaten und zum Einfluss auf Lernerfolge der Studierenden sind dagegen noch wenig verbreitet, da die geringen Stellenumfänge, hohe Fluktuation, administrativer Aufwand und Besetzung als Technisches- und Verwaltungspersonal die Realisierung empirischer Forschungsprogramme hemmt.

Die Begleitforschung zum Qualitätspakt Lehre zeigt, dass Tutorien ein vorrangig gewähltes und geeignetes Mittel für Interventionen darstellen. Ein wesentlicher Grund liegt darin, dass qualifizierte Tutor*innen den eingeforderten Shift from Teaching to Learning aufgrund der Nähe der Erfahrungswelten zu den betreuten Studierenden im besonderen Maße umsetzen können. Hier sind insbesondere weitere Möglichkeiten und Anreize in Verträgen oder Projektzuschnitten oder durch Lehrpreiskategorien zu schaffen, damit sich Mitarbeitende in Tutorienprogrammen im Rahmen von Qualifizierung und Professionalisierung wissenschaftlich mit der Thematik auseinandersetzen (z.B. Stes et al. 2010; Glathe 2017). Die bei über einem Drittel der in Tutorienprogrammen Beschäftigten verbreitete Deklaration als (nicht mit Forschung beauftragtes) Verwaltungspersonal steht diesem Ziel eher entgegen.

⁵ vgl. Koepernick et al. 2011: 38f.

Tutorienarbeit als Berufsfeld etablieren

Ein strukturiertes und attraktives Tätigkeitsfeld über befristete Drittmittelförderungen hinaus sowie eine breite Akzeptanz des Third Space als dauerhaftes Arbeitsgebiet an der Schnittstelle zwischen Wissenschaft (Lehre und Forschung) und Verwaltung sind Voraussetzungen für eine hochprofessionelle Tutorienarbeit. Die vom WR geforderte funktionelle Ausdifferenzierung spiegelt sich auch innerhalb der Lehre wider. Webler (2011) forderte professionelle Tutor*innenausbildende als hochschulische Personalkategorie. Vernetzung und Austausch gewinnen in der Tutorienarbeit besondere Relevanz, da Tutorienprogramme häufig isolierte kleine Inseln ihrer Hochschule darstellen. Zudem haben die Tutor*innen nur eingeschränkt die Möglichkeit, sich Gehör zu verschaffen und didaktisch in Austausch zu treten. Eine professionelle Tutorienarbeit könnte zu Synergien in anderen Bereichen der Hochschulen führen (hochschuldidaktische Angebote, Förderung überfachlicher Kompetenzen), wenn eine entsprechende Vernetzung stattfindet.

Tutorienqualifizierung als Einstieg in eine akademische Karriere

Lehrkompetenz ist Bestandteil akademischer Personal- und Persönlichkeitsentwicklung und muss nicht erst im Promotions- oder Habilitationsprozess beginnen. Bereits bei Studierenden sind Interesse und eine offene Akzeptanz für die Entfaltung einer Lehrpersönlichkeit spezifischen Charakters zu wecken. Bei späterem Verlassen der Hochschule können sie auf in diesem Kontext entwickelte Schlüsselkompetenzen zurückgreifen. Als Wegbereiter erscheinen Tutorienzertifikate, Tutorienpreise, Arbeitszeugnisse und Leistungspunktevergabe (z.B. in Wahlbereichen oder als Schlüsselkompetenzen) zielführend. Darüber hinaus kann hochschuldidaktische Qualifizierung und Erfahrung auch in Stellenbesetzungen Berücksichtigung finden und für Zertifikatsprogramme der Hochschuldidaktik angerechnet werden, finden sie doch unter ähnlichen Bezeichnungen, Inhalten, Methoden und Trainer*innen Verbreitung.

Tutorieninnovationen fördern und Expertise einbeziehen

Absehbare Änderungen der Rahmenbedingungen und Lehrformate (Wachstum der Studierendenzahlen, Digitalisierung, Heterogenität etc.) erfordern eine kontinuierliche Weiterentwicklung der Tutorienprogramme; sie können als Motor lernförderlicher Lehre vor Ort verstanden werden. Freiräume und Fördermöglichkeiten sollten so niedrigschwellig verfügbar sein, dass studentische Tutor*innen sich angesprochen fühlen und aktiv eingebunden werden können, da die Peer-Perspektive eine besondere Bedeutung für die Tutorienarbeit hat. Lehrlabore oder studentische Projektförderung sind dabei vorrangig geeignete Formate mit erheblichem Transferpotential. Die Möglichkeiten der Projektförderung für Tutorienprogramme oder deren Verbünde sind derzeit noch unzureichend. Hier sind gemeinsame Initiativen der Tutorienprogramme im Netzwerk und der Hochschulen gefragt; Kooperationen sind auch durch Fachgesellschaften (z.B. dghd, DeGEval, DGfE, GFHF etc.) zu unterstützen.

Die Stimme der Mitarbeiter*innen in Tutorienprogrammen wie Tutor*innen sollte bei der Gestaltung gehört und in entsprechende Gremien integriert werden. In verbreiteten Lehrentwicklungsgremien und Akkreditierungskommissionen ist dies oft bereits der Fall. Eine besondere Form kann die Berufung einer/s studentischen Vizepräsident*in (z.B. FH Potsdam, ZU Friedrichshafen, HS Eberswalde, Uni Rostock) sein.

Nachhaltige Verankerung vorantreiben

Leitungspersonen und -gremien sollten sich klar zur Tutorienarbeit positionieren. Indikatoren und hilfreiche Stützen für eine Verankerung der Tutorienarbeit sind gesetzliche Regelungen. Die Ausführungen in den Landeshochschulgesetzen sind hier oft knapp und konkretisierungsbedürftig, wie folgender Überblick exemplarisch zeigt:

- HmbHG: Unterrichtstutor*innen werden nach fachlicher Qualifikation ausgewählt und durch Lehrende fachlich und didaktisch betreut.
- BbgHG: Wissenschaftliche Hilfskräfte haben die Aufgabe, Studierende unter fachlicher Anleitung Lehrender zu unterstützen. Diese Aufgabe soll zugleich der eigenen Aus- und Weiterbildung dienen.

Teilweise konkretisieren Ordnungen/Satzungen die Hochschulgesetze. Tutoriensatzungen liegen für die drei größeren staatlichen Hamburger Hochschulen Universität Hamburg, Hochschule für Angewandte Wissenschaften und Technische Universität Hamburg-Harburg in ähnlicher Form vor, aber beispielsweise auch für die Hochschule Anhalt. Wesentliche Regelungen sind:

- obligatorische hochschuldidaktische Qualifizierung und Begleitung,
- Gruppengrößen von 5-15 Studierenden,
- Berücksichtigung der Vor- und Nachbereitungszeiten, um zumindest dem Mindestlohngesetz zu entsprechen.

Für Berlin existierte darüber hinaus lange Jahre ein Tarifvertrag für studentische Beschäftigte (im Frühjahr 2018 in der Neuverhandlung), der die Arbeitsbedingungen (Stundenlohn, Mindeststundenzahl, Regelvertragslaufzeiten, Urlaubsanspruch) regelte und der besonderen Situation studentischer Beschäftigter Rechnung trug und sie dabei vom Status einer Sachmittelausgabe in eine Personalkategorie hob.

Ein entscheidender Teil der Verankerungsarbeit muss von Leitungspersonen der Tutorienprogramme erbracht werden. Weder Hochschulleitung noch Professor*innen können es übernehmen, sich für Organisationsbereiche in der „Peripherie“ einzusetzen. Hier bedarf es mindestens einer zentralen Einheit, je nach Größe und Vielfalt der Hochschule sogar dezentral an Fakultäten verortete Bereiche der Tutorienarbeit. Wie Girgensohn (2017) es am Beispiel der Schreibzentren beschreibt, sind die Merkmale Permanenz (statt Befristung) und Externalität (d.h. Tutorienprogramme bestehen unabhängig von ihren Akteuren) relevant, aber auch die erfolgreiche Abwehr von Deinstitutionalisierungsprozessen (Unterfinanzierung, Marginalisierung, Überlastung).

Empfehlungen für die nächsten Jahre

- **Daueraufgabe:** Tutorienarbeit ist als Daueraufgabe einer Hochschule statt projektförmig zu gestalten. Solide Qualifizierung nur mit Institutionalisierung in Form von Einbettungen in Organisationseinheiten der Hochschule.
- **Koppelung:** Sich verändernde Studierendenzahlen und -bedarfe führen zu einer Prüfung und Anpassung der Kapazität und Ausgestaltung der Tutorienprogramme.
- **Wertschätzung:** Tutorienqualifizierung ist (vorgezogene) akademische Personalentwicklung und als solche strategisch relevant.
- **Professionalisierung:** Professionalisierungs- und Forschungsmöglichkeiten für das damit befasste Personal sind für Attraktivität wie Qualität der Tutorienarbeit förderlich. Grundsätzlich sind hochschulübergreifende Ansätze der Begleitforschung/Wirksamkeitsanalyse zu entwickeln. Eigene Sektionen/Tracks auf z.B. dghd-Tagungen für Tutorienarbeit zur Stärkung des Forschungsaspektes.
- **Verbreitung:** Eine hohe Anzahl von Tutorien begünstigt die Errichtung eines Tutorienprogrammes ebenso wie ein Tutorienprogramm die Akzeptanz und Verbreitung von Tutorien als Lehrformat fördert. Unter diesen Bedingungen kann die Tutorienarbeit organisch wachsen.