



## **Beitrag zum Hochschulblog Trikon der Westfälischen Hochschule (Erschienen: Oktober 2024)**

**Autorinnen: Stefanie Frieß, Farina Rensinghoff und Gamze Yaldiz**

### **Tutor:innen an der Westfälischen Hochschule – wie kann man sie gewinnen?**

**Tutor:innen sind mit ihrem Wissen über studienpraktische Probleme wichtiges Bindeglied zwischen Lehrenden und Studierenden. Um herauszufinden, welche Faktoren für die Bereitschaft zu einer tutoriellen Tätigkeit wichtig sind, wurden Tutor:innen der Westfälischen Hochschule befragt. Es zeigte sich, dass Tutor:innen die persönliche Weiterentwicklung besonders wichtig ist und dass aus ihrer Sicht die Tutoring-Betreuer:innen den größten Einfluss auf ihre Bereitschaft zu einem Tutoring hatten, gefolgt von Fachprofessor:innen. Aus den Ergebnissen wurden Handlungsempfehlungen für Fachbereiche zur Sicherung bzw. Verbesserung der Tutor:innen-Gewinnung abgeleitet.**

#### **Schlüsselwörter**

Tutoring, Tutorenprogramm, DigiFlex, Nachwuchssicherung

#### **Einleitung und Vorgehensweise**

Tutor:innen der Westfälischen Hochschule haben Erfahrungen mit studienpraktischen Problemen, sei es im Bereich des Lernens oder der Studienorganisation. Damit sind sie wichtiges Bindeglied zwischen Lehrenden und Studierenden. Um auch zukünftig Studierende für die Tutor:innen-Tätigkeit gewinnen zu können, wollten Farina Rensinghoff (WH-Tutorenprogramm), Stefanie Frieß und Gamze Yaldiz (Projekt DigiFlex) wissen, wie wichtig Studierenden ausgewählte Faktoren sind, die sie zu einer tutoriellen Tätigkeit motivieren. Dazu wurden Tutor:innen sowie Mentor:innen des DigiFlex-Programms befragt, die die jeweils dazugehörige Qualifizierung der Hochschule durchlaufen haben. Da es sich bei der Tätigkeit der DigiFlex-Mentor:innen inhaltlich um ein Tutoring von Schlüsselkompetenzen handelt, wurden diese in die Erhebung integriert und werden nachfolgend unter dem Begriff *Tutor:innen* subsumiert. Die Befragung erfolgte im April 2024 durch einen teilstandardisierten Online-Fragebogen. Im Vordergrund stand dabei die Wichtigkeit von Faktoren, die zu einem Tutoring motivieren, darunter auch der Einfluss der Hochschul-Mitarbeitenden aus Sicht der Studierenden. Schriftlich wurden außerdem Faktoren abgefragt, die bei Kommiliton:innen einer Tutoring-Bereitschaft aus Sicht der Befragten entgegenstehen und es wurden sozialstrukturelle Merkmale erhoben, um festzustellen, in welchem Verhältnis bestimmte Studierendengruppen unter Tutor:innen vertreten sind. Parallel erfolgte eine Analyse von anonymisierten Motivationsschreiben aus Tutor:innen-Bewerbungen, um Hinweise auf die Relevanz der untersuchten Faktoren verdichten zu können. Unter Einbezug der so erlangten Ergebnisse werden Fachbereichen Handlungsempfehlungen zur Sicherung bzw. Verbesserung der Tutor:innen-Gewinnung gegeben.

## Ergebnisse

An der schriftlichen Online-Befragung nahmen 14 Tutor:innen teil. Dies entspricht 33 % aller qualifizierten Tutor:innen der Hochschule. Damit ist nicht von einer Repräsentativität auszugehen, vielmehr sind die Ergebnisse Anhaltspunkte für Faktoren, die für die Gewinnung von Tutor:innen relevant sind.

Es zeigte sich, dass es für ein Engagement als Tutor:in allen Befragten (sehr) wichtig ist, *durch das eigene Wissen anderen weiterzuhelfen zu können* (s. Abb. 1). Dies stand in Einklang mit der Analyse der Bewerbungen, in denen sich der Punkt mit Abstand am häufigsten wiederfindet. Gleich darauf folgte der Motivationsfaktor der *persönlichen Weiterentwicklung* (93 %), der auch mehrmals in den Bewerbungen angeführt wird. Den Bewerbenden war dabei besonders der Aufbau von Sozialkompetenz wichtig und auch die Stärkung der Präsentationsfähigkeit wurde mehrmals genannt. Die *eigene Kompetenz als ausreichend einzuschätzen*, war für etwas mehr als dreiviertel der Befragten ein (sehr) wichtiger Faktor und steht an dritter Stelle. Ähnlich wichtig war den befragten Tutor:innen die *Mitbestimmung* bei der Ausgestaltung des von ihnen betreuten Unterstützungsangebots (71 %).

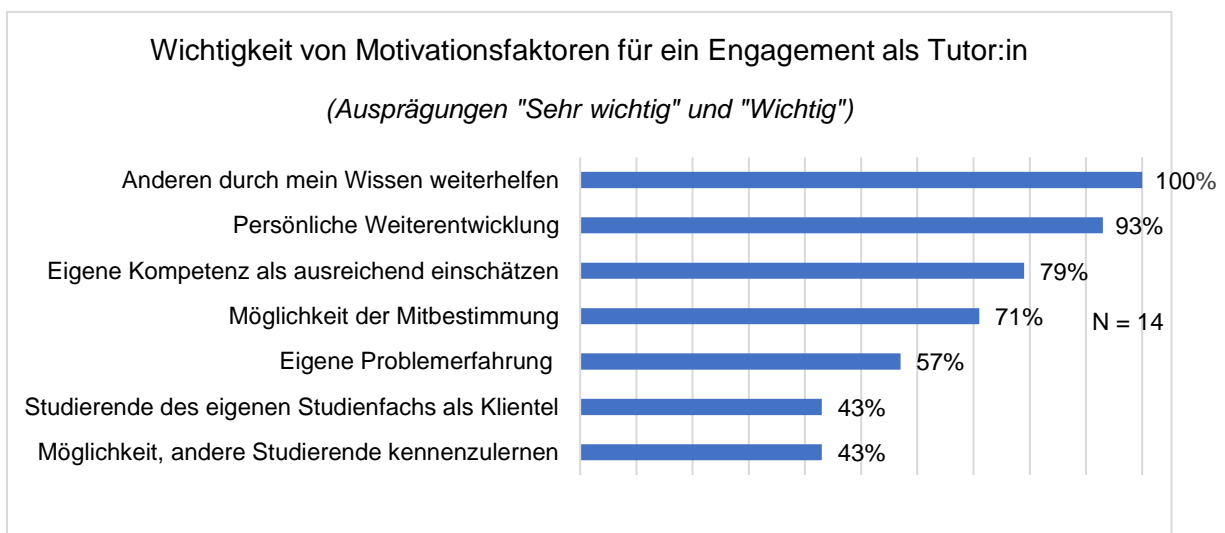


Abb. 1: Wichtigkeit von Motivationsfaktoren für ein Engagement als Tutor:in aus Sicht befragter Tutor:innen

Weitere Faktoren, die gemäß den Befragten Einfluss auf die Bereitschaft zur Übernahme eines Tutorings hatten, lagen in den Mitarbeitenden der Hochschule (s. Abb. 2). So hatten am häufigsten die Mitarbeitenden Einfluss auf die Tutoringbereitschaft, die die dazugehörigen Formate bzw. die dazugehörige Qualifizierung betreuen (86 %). Konkret hätte etwa deren direkte Ansprache positiv gewirkt. An zweiter Stelle standen Fachprofessor:innen (64 %). Hier wurde ebenfalls die individuelle Ansprache als wirkungsvoll erachtet, da diese ein Ausdruck von Anerkennung sei. Außerdem hätten konstruktive Gespräche und kooperatives Verhalten seitens des Fachprofessors bzw. der Fachprofessorin die Bereitschaft zum Tutoring positiv beeinflusst.

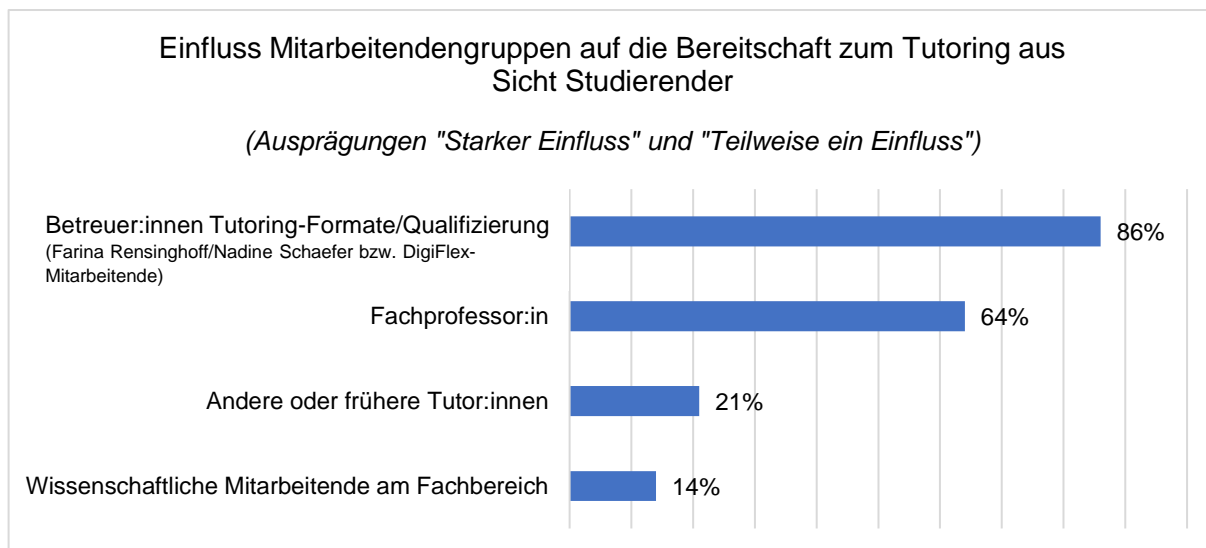


Abb. 2: Einfluss Mitarbeitendengruppen auf Tutoringbereitschaft aus Sicht befragter Tutor:innen

### *Einschätzung zu Barrieren von Kommiliton:innen*

Faktoren, die bei Kommiliton:innen einer Bereitschaft zum Tutoring entgegenstehen, sind nach Einschätzung der Befragten am ehesten Zeitprobleme, gefolgt von einer unzureichenden Selbstwirksamkeitserwartung und einem erwarteten zu hohen Arbeitsaufwand. Außerdem fehle es an Informationen über die Tutoring-Möglichkeiten. Per E-Mail, auf der Website des Tutorenprogramms und mündlich in den Orientierungswochen würden Informationen kaum (langfristig) wahrgenommen werden. Daher wurde vorgeschlagen, Instagram und Discord als Informationskanäle zu nutzen. Wirkungsvoll sei es auch, wenn Professor:innen über die Möglichkeit des Tutorings in der Vorlesung informiert und es wurde vorgeschlagen, ehemalige Tutor:innen von ihren Erfahrungen berichten zu lassen. Werbemaßnahmen sollten dabei stets die Vorteile der Tätigkeit für die Tutor:innen aufzeigen.

### *Sozialstrukturelle Merkmale*

Der Blick auf die sozialstrukturellen Merkmale gab Hinweise darauf, dass Studierende bestimmter sozialer Gruppen überrepräsentiert sind, wenn es um die Tätigkeit als Tutor:in geht. So hatten die Befragten mit Abstand am häufigsten die allgemeine Hochschulreife erlangt (79 %) und die Hochschulzugangsberechtigung am häufigsten am Gymnasium erworben (46 %). Bei etwas mehr als der Hälfte (57 %) hatten die Eltern oder Geschwister studiert bzw. studieren noch. Alle drei Merkmale lagen damit im Vergleich zur hochschulischen Gesamtheit überproportional häufig vor. Der Anteil an befragten Tutor:innen mit einer anderen Familiensprache als Deutsch betrug 29 %. Dies wiederum legte nahe, dass Studierende mit Migrationshintergrund unter Tutor:innen unterrepräsentiert sind.

## **Tutor:innen-Gewinnung: Handlungsempfehlungen und Anregungen für Fachbereiche**

### *Ansprache und Umgang mit Studierenden*

Eine persönliche Ansprache wirkt bestärkend auf Studierende. Diese kann unter anderem dann stattfinden, wenn ein Student bzw. eine Studentin durch eine gelungene Präsentation in der Lehrveranstaltung besonders aufgefallen ist. Den Befragten ist wichtig, sich persönlich weiterzuentwickeln, wobei ihr Fokus auf der Stärkung der Sozialkompetenzen liegt, und auch der Ausbau ihrer Präsentationsfähigkeit ist für sie von besonderem Interesse. Daher sollte bei der Ansprache hervorgehoben werden, dass die genannten Kompetenzen bei der Tutor:innen-Qualifizierung sowie -Tätigkeit besonders trainiert werden.

Das für Mitwirkung grundsätzlich wichtige Vertrauen kann geschaffen werden, wenn im Umgang mit Studierenden eine positive Fehlerkultur etabliert wird und sie konstruktives Feedback erhalten.

Um auf weiteren Wegen Studierende zu erreichen, eignen sich neben neuen Medien auch der AStA, das StuPa und die Fachschaften. Da aktive Studierende oft mehrfach engagiert sind, lassen sich in diesen Gremien womöglich auch direkt potentielle Kandidat:innen finden.

### *Studierenden Horizonte eröffnen*

Ein unerschlossenes Potential kann in Studierenden liegen, die sich bislang nicht in der Rolle der vortragenden Person gesehen haben. Dies kann an fehlenden Vorbildern oder an der Selbsteinschätzung ihrer Kompetenz liegen – ein Faktor, der gemäß der Befragung für viele Tutor:innen eine Rolle spielt. Um Studierende an den Gedanken heranzuführen, selbst Tutor:in zu werden, bieten sich folgende Maßnahmen an:

- Verweis darauf, dass die Tutor:innen-Qualifizierung dabei unterstützt, sich zu einem bzw. einer handlungskompetenten Akteur:in zu entwickeln
- Vorschlag, unverbindlich am Tutor:innen-Netzwerktreffen<sup>1</sup> teilzunehmen, um festzustellen, dass unterschiedliche Persönlichkeiten als Tutor:innen tätig sind
- Gelegenheiten schaffen, bei denen (ehemalige) Tutor:innen von ihren Erfahrungen berichten und dabei auf ihre gegebenenfalls unterschiedlichen Vorgeschichten eingehen

### *Zeitliche Gestaltung und Kreditierung*

Um auf knappe Zeitressourcen als mögliche Barriere einer Tutor:innen-Tätigkeit zu reagieren, sollte transportiert werden, dass sich ein Tutoring gut mit der Anwesenheit am Campus vereinen lässt, indem Tutorien-Termine mit dem Stundenplan der Tutor:innen in Einklang gebracht werden. Erwogen werden kann außerdem, ob Leistungspunkte für bestimmte Module der Tutor:innen-Qualifizierung vergeben werden, um einen zusätzlichen Anreiz zu schaffen.

*Wir danken Nadine Schaefer (WH-Tutorenprogramm) und Mona Dreyer (ifi Bochum) für ihre Unterstützung bei der Datenarbeit, die diesem Beitrag zugrunde liegt.*

---

<sup>1</sup> Alle Tutor:innen, die am Qualifizierungsprogramm teilgenommen haben, werden zweimal im Jahr zu einem gegenseitigen Austausch eingeladen. Ansprechpartnerinnen hierfür sind Farina Rensinghoff und Nadine Schaefer (Leitung [WH-Tutorenprogramm](#)).