



#VERNETZT

Beiträge aus dem
Netzwerk Tutorienarbeit an Hochschulen

Nr. 07
Mai 2019

Der Beitrag von (Fach-)Tutor*innen und ihrer Qualifizierung zur Qualität der Hochschullehre

Jenny Alice Rohde, Technische Universität Hamburg

Tutor*innen werden seit Jahrzehnten in der Hochschullehre und aktuell an mind. 75 Hochschulen bundesweit eingesetzt (s. Projektdatenbank des Qualitätspakts Lehre). In Zeiten einer wachsenden und zunehmend heterogenen Studierendenschaft leisten sie einen erheblichen Beitrag zur Qualität der Lehre an Hochschulen.

Dieser Text stellt die Bedeutung von studentischen (Fach-)Tutor*innen und die Wichtigkeit ihrer Qualifizierung mit dem Ziel heraus, die Argumentation zur Verstetigung von Tutorienprogrammen bundesweit zu unterstützen.

Bedeutung von Tutor*innen für die Lehre an Hochschulen

Tutor*innen leisten sowohl quantitativ als auch qualitativ einen großen Beitrag zur Lehre, insbesondere in der kritischen Studieneingangsphase.

Wie groß ist ihr Beitrag zur Lehre quantitativ betrachtet?

Wer herausfinden will, wie groß die quantitative Bedeutung von Tutor*innen an der eigenen Hochschule ist, kann sich z. B. über eine Anfrage an die Personalabteilung oder einen Blick in den Jahresbericht oder das Vorlesungsverzeichnis informieren.

An der Technischen Universität Hamburg (TUHH) übersteigt die Zahl der jährlich beschäftigten Tutor*innen die Zahl des hauptamtlichen Lehrpersonals deutlich¹ (s. Abb. 1). Im Jahr 2018 war mindestens jeder bzw. jede siebte Studierende als Tutor*in tätig. Ein Großteil von ihnen leitet parallel mehr als eine Lehrveranstaltung und übernimmt im Laufe des Studiums weitere Tutorien.

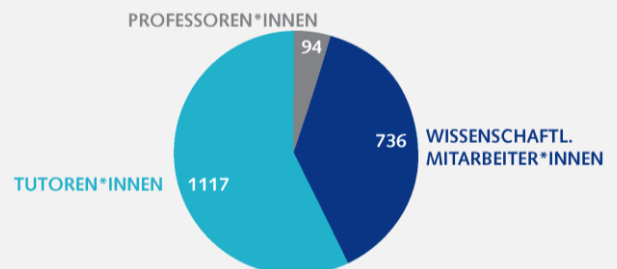


Abb. 1: TUHH Lehrpersonal in 2018

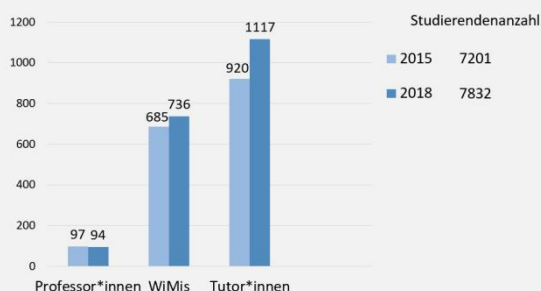


Abb. 2: Lehrendenzahlen im Zuge des TUHH Wachstums

Auch an anderen Hochschulen, wie z. B. der Technischen Universität Darmstadt, sind sehr viele Tutor*innen beschäftigt. Darüber hinaus wächst die Zahl der Tutor*innen im Zuge steigender Studierendenzahlen an vielen Hochschulen stetig an. An der TUHH ist die Anzahl der Tutor*innen über die letzten Jahre im Verhältnis zu den anderen

¹ TUHH-Professor*innen haben eine Lehrverpflichtung von neun Semesterwochenstunden (SWS). Tutor*innen der TUHH lehren schätzungsweise meist im Umfang von zwei bis vier SWS. Der Großteil der in 2018 beschäftigten 1117 Tutor*innen ist als Fachtutor*in angestellt. Unter denjenigen Tutor*innen, in deren Arbeit nicht studienbezogene Fachinhalte im Mittelpunkt stehen, ist die größte Untergruppe mit der Durchführung von Erstsemestertutorien betraut (ca. 80-90 Start-ING@TUHH Tutor*innen).

Lehrendengruppen am stärksten angestiegen (s. Abb. 2).

Interessant kann auch ein Blick auf die geleisteten Lehrpersonenstunden sein. Das ist die Anzahl an Stunden, die eine Lehrperson in Präsenzlehrveranstaltungen verbringt, unabhängig von der Teilnehmer*innenanzahl. In einigen Grundlagenfächern wird der Großteil der Lehrpersonenstunden von studentischen Tutor*innen geleistet. So wurde im Wintersemester 2018/19 in „Grundlagen der Mechanik II“ je eine Vorlesung und eine Hörsaalübung von einem Professor und 42 Gruppenübungen von Tutor*innen geleitet (s. Abb. 3).

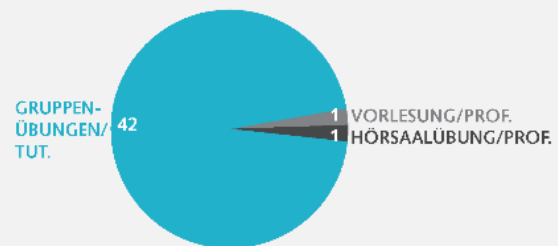


Abb. 3: Veranstaltungsanzahl in Grundlagen der Mechanik, WiSe `18/19

Welchen qualitativen Mehrwert bringt ihr Einsatz in der Lehre?

Abgesehen davon, dass durch Tutor*innen die Lehre personell stärker aufgestellt wird, sind tutoriell geleiteten Veranstaltungen vor allem qualitative Vorteile zuzuschreiben.

Erst ihr Einsatz ermöglicht kleinere Veranstaltungen mit meist aktivierenden Lehrformaten, die besser dazu geeignet sind, der wachsenden Heterogenität der Studierendenschaft gerecht zu werden. In diesen kleineren Gruppen können die Anonymität einer Massenuniversität überwunden, Freundschaften geschlossen und Lerngruppen gebildet werden. Die engere Betreuung und die Chance für die Studierenden durch die eigenständige Bearbeitung von Aufgaben für sie sichtbare Lernerfolge zu erzielen, wirkt zwei zentralen Abbruchgründen in den Ingenieurwissenschaften entgegen: mangelnde Betreuung und mangelnde Studienerfolge (Derboven & Winker, 2010). Die Abbruchgründe in anderen Studiengängen sind ähnlich (s. Heublein et al., 2017; Wyrwal & Zinn, 2018).

Außerdem hat Lehre durch Gleichgestellte und „auf Augenhöhe“ (Peer-to-Peer), viele positive Effekte:

Fachtutor*innen haben die Inhalte selbst erst vor kurzer Zeit gelernt und können sich daher meist gut an für sie schwierige Sachverhalte erinnern², gezielt auf diese eingehen und Strategien vermitteln, mit denen sie sich das Verständnis selbst angeeignet haben. Studierende trauen sich erfahrungsgemäß eher, ihren Tutor*innen vermeintlich „dumme“ Fragen zu stellen als Professor*innen, die sich hinsichtlich Alter, Statusgruppe, Bildungsgrad etc. von ihnen unterscheiden. Dieses Peer-to-Peer Konzept ist gerade deshalb auch eine Chance für Erstakademiker*innen (first generation students) und eher zurückhaltende Studierende. Eine Umfrage an vier Hochschulen³ zeigt, dass unterstützende tutorielle Angebote, wie

² In ihren Hospitationsberichten schreiben die Fachtutor*innen der TUHH stets, dass sie sich auf ihre Tutorien vorbereiten, indem sie überlegen, welche Inhalte sie selbst beim Lernen als schwierig empfunden haben (unveröffentlichte Auswertung, Rohde, 2018).

³ Hochschule für Angewandte Wissenschaften Hamburg, Technische Hochschule Mittelhessen, Universität Hamburg, Universität Kassel

die Vermittlung von Fachwissen in Tutorien oder die Begleitung im Studieneingangsprozess in Erstsemestertutorien, von Studierenden besonders hilfreich bewertet werden (Bosse, 2016).

Hinweise darauf, dass sich Tutor*innen durch großes Engagement sowie eine freundliche und zugewandte Haltung den Studierenden gegenüber auszeichnen, enthält eine Studie von Rohde und Block (2019). Darin bewerten Tutor*innen Verhaltensweisen, wie z. B. „gute eigene Vorbereitung“ oder „zurückhaltenden Studierenden positive Rückmeldungen geben“ besonders sinnvoll.

Ähnliches wird auch aus den studentischen Empfehlungsschreiben zum Lehrpreis für Tutor*innen deutlich, wie diese beispielhaften Zitate zeigen:

„Meine Tutorin sprach mit uns in der Sprache, in der ich Mathe verstehen konnte und niemand im Kurs hat sich geschämt, Fragen zu stellen. Dank ihr habe ich eine faire Chance erhalten, um an der TUHH mit eigener Arbeit und Fleiß mithalten zu können.“ (2018)

„Diese Art von Tutoren [macht] unsere Universität jeden Tag besser. Denn dies sind die Menschen, die durch ihr Engagement dabei helfen, die eigenen Fähigkeiten und die Begeisterung fürs Wissen zu entdecken. Wenn wir später bei der Arbeit unser ganzes Potenzial zeigen, wird sich die Tatsache stets auf Leistungen von Tutoren wie X zurückverfolgen lassen.“ (2017)

Die Ausschreibung von Lehrpreisen für Tutor*innen ist zudem eine wirkungsvolle Maßnahme, um Tutor*innen öffentlich zu würdigen und die Hochschulleitung durch die Beteiligung an der Auswahl und Preisverleihung auf ihre wichtige Rolle aufmerksam zu machen⁴.

Vorteile der Lehrtätigkeit für die Tutor*innen

Nicht nur die Studierenden, sondern auch die Tutor*innen profitieren von ihrer Lehrtätigkeit.

Welchen Einfluss hat die Tutor*innentätigkeit auf die Fachkompetenz?

Indem die Tutor*innen ihre Fachtutorien inhaltlich vorbereiten, sich mit den Fragen der Studierenden auseinandersetzen und somit ihr eigenes Fachwissen ständig überdenken, erreichen sie ein besseres konzeptionelles Verständnis als andere Studierende (siehe z. B. Direnga et al., 2018). Sicher zählen die als Tutor*innen ausgewählten Studierenden ohnehin zu den Leistungsstärkeren im entsprechenden Fach (Selektionseffekt). Jedoch zeigen Untersuchungen, dass von Erklärungen die Person am meisten lernt, die sie gibt (z. B. van Blankenstein et al., 2011) und dass Menschen sogar besser lernen, wenn sie erwarten, anderen etwas erklären zu müssen (siehe z. B. Nestojko, Bui, Kornell & Ligon Bjork, 2014).

⁴ Ein Konzept für einen Lehrpreis ist beispielsweise in Eßer, Kröpke & Wittau (2016) zu finden.

Welchen Einfluss hat die Tutor*innentätigkeit für berufsrelevante Schlüsselkompetenzen?

In der zukünftigen Berufswelt werden laut McKinsey (2018) neben technologischen vor allem soziale und emotionale Fähigkeiten den größten Bedeutungszuwachs erleben. Auch der Deutsche Qualifikationsrahmen (DQR) berücksichtigt neben der Fachkompetenz (Fertigkeiten und Wissen) auch die Personale Kompetenz (Sozial- und Selbstkompetenz). Diese Fähigkeiten, wie Gruppenleitung oder Kommunikationskompetenzen können Studierende in einer Tutor*innentätigkeit erweitern und durch eine begleitende Qualifizierungsmaßnahme professionalisieren. Diese Lernchancen können neben dem klassischen Studium insbesondere für vielseitig interessierte Studierende ein Faktor sein, der Identifikationspotential birgt und sie an die Hochschule bindet.

Welchen Einfluss hat die Tutor*innentätigkeit auf ihre berufliche Laufbahn?

Tutor*innen erhalten durch ihre Lehrtätigkeit Kontakte zum akademischen Mittelbau und Professor*innen, von denen sie wiederum lernen und die ihnen beispielsweise für die spätere Jobsuche hilfreiche Kontakte vermitteln können (so genannte „weak ties“, Brown, 2010). Eine Analyse an der TUHH zeigt, dass knapp 60 % der zwischen 2012 und 2014 hochschuldidaktisch qualifizierten Tutor*innen, die einen Abschluss an der TUHH erworben haben, mittlerweile als wissenschaftliche Mitarbeiter*innen an der TUHH tätig sind (s. Abb. 4).

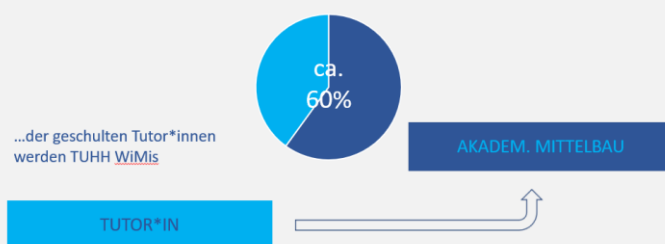


Abb. 4: Tutor*innen sind das Hochschullehrpersonal der Zukunft

Von ihnen ist zudem eine beträchtliche Anzahl für die fachliche Betreuung der nächsten Tutor*innengeneration zuständig. Viele weitere Personen sind ebenfalls in der Wissenschaft geblieben (andere Hochschulen, Fraunhofer Institut etc.). Eine mündliche Abfrage mit einem Drittel der

TUHH-Professor*innenschaft ergab zudem, dass fast alle von ihnen in ihrer Studienzeit als Tutor*innen tätig waren. Tutor*innen sind folglich die Lehrenden und Wissenschaftler*innen von morgen.

Bedeutung der didaktischen Qualifizierung und Begleitung der Tutor*innen

Die Kompetenzen der Tutor*innen sind ein entscheidender Faktor für den Erfolg bei der Lernunterstützung in Tutorien. Es ist wichtig, die Entwicklung ihrer didaktischen Kompetenzen in Form von Wissen, Überzeugungen und Fertigkeiten strukturiert zu fördern.

Warum ist eine didaktische Qualifizierung wichtig?

In neuen Situationen, wie z. B. der ersten Lehrtätigkeit, halten sich Menschen meist an das, was sie selbst an Rollenmodellen, also anderen Lehrenden, beobachtet haben, z. B.

Frontalunterricht⁵ (Bandura, 1969). Um sich vom unreflektierten Reproduzieren zu lösen, ist eine in Tutor*innenqualifizierungen angeleitete bewusste Reflexion von bisher erlebtem und eigenem Lehrverhalten und dessen Wirkung erforderlich.

Außerdem haben Tutor*innen zu Beginn ihrer ersten Lehrtätigkeit teils nicht einmal das zwanzigste Lebensjahr abgeschlossen, übernehmen bereits viel Verantwortung, begegnen vielfältigen Herausforderungen (überfüllte Veranstaltungen, Zeitdruck, zurückhaltende Studierende etc., weitere s. Rohde & Block, 2018) und werden mit Verständnisschwierigkeiten, Sorgen der Studierenden etc. konfrontiert. Hier gilt es die Tutor*innen darin zu unterstützen sich vor Überforderung zu bewahren und wirksame Strategien für den Umgang damit zu entwickeln. Erforderlich ist sowohl eine hochschuldidaktische Qualifizierung und Begleitung als auch eine fachliche und organisatorische Betreuung seitens der zuständigen Institute bzw. Fachbereiche. Um diese Betreuungsarbeit der Lehrenden für die Tutor*innen sicherzustellen, ist es wichtig, diese strukturell verankert zu honorieren, z. B. in Form einer Anrechnung auf das individuelle Lehrdeputat⁶.

Welche Wirkungsebenen kann eine Tutor*innenqualifizierung haben?

Die betreuenden wissenschaftlichen Mitarbeiter*innen oder Professor*innen, die meist begleitende Großveranstaltungen halten, bieten meist auch regelmäßige Treffen für ihre Tutor*innengruppe an. Diese Treffen können sie nutzen, indem sie sich von den eng mit den Studierenden im Kontakt stehenden Tutor*innen über die Stimmung der Studierenden, ihr Verständnis neu konzipierter Aufgaben etc. informieren lassen. Die Informationen können sie in ihrer Lehrveranstaltungs-konzeption berücksichtigen.

Damit die Ressource insbesondere der didaktisch qualifizierten Tutor*innen genutzt wird, ist es sehr hilfreich, die Betreuer*innen der Tutor*innen in die Schulung einzubinden (Vorbereitung zu Wünschen hinsichtlich der Schulung, Einladung zum letzten Schulungstag etc., siehe z. B. Schulungskonzept der TUHH, Abb. 5 oder der TU Darmstadt, Zitzelsberger et al., 2019). Den Wert dieses Austausches sieht auch Katharina Fegebank, 2. Bürgermeisterin und Wissenschaftssenatorin von Hamburg:

*„Die Arbeit von Tutorinnen und Tutoren kann gar nicht hoch genug eingeschätzt werden! Sie helfen beim Studieneinstieg, bei Studienkrisen, bei der Prüfungsvorbereitung und tragen so wesentlich dazu bei, dass Studieren gelingt. Hinzu kommt: Die begleitende Qualifizierung des ZLL ist bundesweit beispielgebend. Die Tutor*innen werden hervorragend vorbereitet und fortlaufend didaktisch unterstützt. Im Anschluss werten sie ihre Veranstaltungen gemeinsam mit den hauptamtlichen Lehrenden aus. So profitieren sie auch selbst! Viele derer, die einmal ein Tutorium geleitet haben, schlagen später eine Karriere in der Wissenschaft ein. Ich danke*

⁵ In den Ingenieurwissenschaften war es noch bis vor wenigen Jahren üblich Übungen größtenteils frontal als „Vorrechnenübungen“ zu gestalten (Winkler, 2018).

⁶ An der TUHH erfolgt aktuell eine Anrechnung der tutoriell geleiteten Veranstaltungen mit einem Faktor von 0,3 auf die Lehrverpflichtung des Instituts.

allen Studierenden, die während des eigenen Studiums jüngere Semester an ihrem Wissen und ihren Erfahrungen teilhaben lassen!“

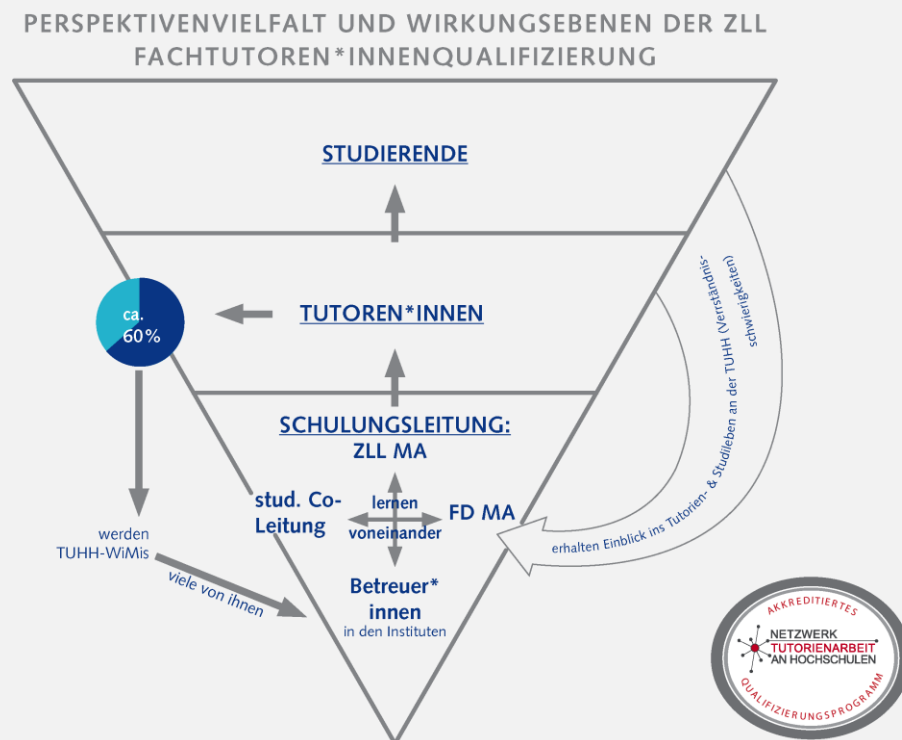


Abb. 5: Perspektivenvielfalt und Wirkungsebenen der ZLL Fachtutor*innenqualifizierung

Welche empirische Belege für die Wirksamkeit von Qualifizierungsmaßnahmen gibt es?

Der positive Einfluss didaktischer Qualifizierungen auf das Lehrverhalten von Dozent*innen, ihre Fähigkeiten und Einstellungen ist bereits belegt worden (u. a. Stes, Min-Leliveld, Gijbels & Petegem, 2010; Wibbecke, 2015).

Für Tutor*innenqualifizierungen konnte Glathe (2018) zeigen, dass geschulte Tutor*innen über ein höheres Niveau an didaktischem Wissen, selbsteingeschätzter Kompetenz und Selbstwirksamkeit⁷ verfügen.

Ferner zeigt eine Analyse von Selbst- und Fremdeinschätzungen zu hospitierten Tutoriumssitzungen, dass Tutor*innen viele Schulungsinhalte, insbesondere aktivierende Lehrmethoden, wie das Prinzip der Minimalen Hilfe, in der Praxis umsetzen (Rohde & Stahlberg, 2019). Auch die Studierenden, die an den tutoriell geleiteten Lehrveranstaltungen teilnehmen,

⁷ Selbstwirksamkeit ist die Überzeugung des Tutors/der Tutorin, auch schwierige Situationen rund um den Tutor*innen-job aus eigener Kraft erfolgreich bewältigen zu können. Auch Danielsiek und Kollegen*innen (2017) konnten belegen, dass geschulte Tutor*innen über eine höhere Selbstwirksamkeit verfügen.

schätzen die Kompetenz sowie die Unterstützungsqualität der geschulten höher als die der nicht geschulten Tutor*innen ein (Hänze, Fischer, Schreiber, Biehler & Hochmuth, 2013).

Welchen Beitrag leisten Tutor*innenqualifizierungen zum Kulturwandel in der Lehre?

Tutor*innenqualifizierungen stoßen auf verschiedenen Ebenen einen Kulturwandel in der Lehre an. So können sie, wie bereits erwähnt, bei den betreuenden wissenschaftlichen Mitarbeiter*innen oder Professor*innen einen Klärungsprozess hinsichtlich zentraler didaktischer Fragen bewirken (bestehende Strukturen, Aufgaben- und Rollenverteilung im Übungsbetrieb). Dieser Klärungsprozess wird bei den Lehrenden z. B. durch das Erfragen ihrer Wünsche an die Schulungsgestaltung und ihren Einbezug in die Schulung angeregt. Zudem bereichern didaktisch qualifizierte Tutor*innen die meist fachinhaltlich geprägten Diskussionen in den regelmäßigen Besprechungen um eine wichtige Perspektive. Sie können lehrbezogene Fragen formulieren und relevante Einschätzungen aus ihren Übungsgruppen einbringen.

Da Tutor*innen meist mehrere Semester als Tutor*in tätig sind und ein Großteil von ihnen ihren beruflichen Weg nach ihrem Abschluss an der Hochschule fortsetzt, kommt ihre durch die Qualifizierung weiterentwickelte Lehrkompetenz vielen Studierenden zu Gute. Somit legen Tutor*innenqualifizierungen den Grundstein für einen Wandel der Lehr- und Lernkultur und sind eine gut investierte lehrbezogene Förderung des akademischen Nachwuchses.

Fazit

Tutor*innen leisten sowohl quantitativ als auch qualitativ einen großen Beitrag zur Lehre. Im Zuge ihrer Tätigkeit bauen sie ihre Lehr-, Fach- und berufsrelevanten Schlüsselkompetenzen aus.

Erste wissenschaftliche Nachweise für die Wirksamkeit von Tutor*innenqualifizierungen liegen vor. Eine didaktische Qualifizierung ermöglicht den Ausbau von Lehrkompetenzen, Verminderung von Stresserleben und fördert die berufliche Laufbahnentwicklung.

Die Qualifizierungen können auch über die Veranstaltungen der Tutor*innen hinaus Wirkung entfalten, wenn ihre fachlichen Vorgesetzten eingebunden werden.

Da viele Tutor*innen nach ihrem Abschluss an der Hochschule bleiben, dienen Tutor*innenqualifizierungen als lehrbezogene Basisqualifikation des akademischen Nachwuchses und somit als Grundstein für und sinnvolle Investition in einen Wandel der Lehr-/Lernkultur.

Literatur

Arendale, D. (1997). Supplemental Instruction (SI): Review of Research Concerning the Effectiveness of SI from the University of Missouri-Kansas City and Other Institutions from across the United States. Konferenzbeitrag, Proceedings of the 17th and 18th Annual Institutes for Learning Assistance Professionals: 1996 and 1997, <https://eric.ed.gov/?id=ED457797> [Zugriff am 18.04.2019].

Bandura, A. (1969). Principles of behaviour modification. Journal of the American Dental Association. New York: Holt, Rinehart & Winston.

Van Blankenstein F.M. et al. (2011). Which cognitive processes support learning during small-group discussion? The role of providing explanations and listening to others. *Instructional Science* 39, pages 189-204.

Bosse, E. (2016). Herausforderungen und Unterstützung für gelingendes Studieren: Studienanforderungen und Angebote für den Studieneinstieg. In I. van den Berk, K. Petersen, K. Schultes, & K. Stolz (Hrsg.), *Studierfähigkeit – theoretische Erkenntnisse, empirische Befunde und praktische Perspektiven* (Bd. 15, S. 129–169). Hamburg: Universität Hamburg.

Brown, D., W. (2010). Job searching in a labyrinth of opportunity: The strategies, the contacts, the outcomes. *Journal of Social Behavior and Personality*, 15, 227-242.

Danielsiek, H., Hubwieser, P., Krugel, J., Magenheim, J., Ohrndorf, L., Ossenschmidt, D., Schaper, N., Vahrenhold, J. (2017). Verbundprojekt KETTI: Kompetenzerwerb von Tutorinnen und Tutoren in der Informatik. In A. Hanft, F. Bischoff, B. Prang (Hrsg.). *Working Paper Lehr-/Lernformen. Perspektiven aus der Begleitforschung zum Qualitätspakt Lehre*.

Direnga, J.; Timmermann, D. & Kautz (2018). Retention of conceptual understanding. The impact of time, pedagogy and teaching activity. 46th SEFI Annual Conference.

Eßer, A.; Kröpke, H. & Wittau, H. (Hrsg.) (2016): *Tutorienarbeit im Diskurs III, Qualifizierung für die Zukunft*, Münster: WTM Verlag.

Glathe, A. (2017). Effekte von Tutorentraining und die Kompetenzentwicklung von MINT-Fachtor*innen in Lernunterstützungsfunktion. Darmstadt: Technische Universität Darmstadt.

Hänze, M. Fischer, E. Schreiber, Biehler, R. & Hochmuth, R- (2013). Innovationen in der Hochschullehre: empirische Überprüfung eines Studienprogramms zur Verbesserung von vorlesungsbegleitenden Übungsgruppen in der Mathematik. *Zeitschrift für Hochschulentwicklung*, 8(4), 89-103.

Heublein, U., Ebert, J., Hutzsch, C., Isleib, S., König, R., Richter, J., Woisch, A. (2017): *Motive und Ursachen des Studienabbruchs an baden-württembergischen Hochschulen und beruflicher Verbleib der Studienabbrecherinnen und Studienabbrecher: Deutsches Zentrum für Hochschul- und Wissenschaftsforschung*.

McKinsey (2018). Skill shift – Automation and the future of the workforce. <https://www.scil-aktuell.ch/2018/11/10/skill-shift-automation-and-the-future-of-the-workforce-mckinsey-global-institute/?fbclid=IwAR1cjV1UN0UtFMwG71z-ZuF85eIXa-plIFDdgWvL4sMSKHDpqrGv2xWZO8U> [Zugriff am 18.04.2019].

Nestojko, J. F.; Bui, D. C.; Kornell, N. & Bjork, E. L. (2014). Expecting to teach enhances learning and organization of knowledge in free recall of text passages. *Memory & Cognition*. 42(7):1038-48.

Peterfreund, A. R., Rath, K. A., Xenos, S. P., & Bayliss, F. (2008). The impact of supplemental instruction on students in STEM courses: Results from San Francisco State University. *Journal of College Student Retention: Research, Theory & Practice*, 9(4), 487–503.

Projektdatenbank des Qualitätspakts Lehre https://www.qualitaetspakt-lehre.de/de/projekte-im-qualitaetspakt-lehre-suchen-und-finden.php#mapapplication_content [Zugriff am 18.04.2019].

Rohde, J. & Block, M. (2019). Verzicht ist auch keine Lösung – Eine explorative Fragebogenstudie zur Bewertung von Herausforderungen und Bewältigungsansätzen in der tutoriellen Lehre. Vortrag auf der 48. Tagung der Deutschen Gesellschaft für Hochschuldidaktik, Leipzig.

Rohde, J. & Block, M. (2018). Welche Herausforderungen und Bewältigungsstrategien berichten Tutor/innen der Ingenieurwissenschaften? Eine explorative Analyse von Reflexionsberichten. Vortrag auf der 47. Tagung der Deutschen Gesellschaft für Hochschuldidaktik, Karlsruhe.

Rohde, J. A. & Stahlberg, N. (2019). Welches Lehrverhalten zeigen geschulte Tutor/innen? Eine explorative Analyse selbst- und fremdwahrnehmungsbasierter Reflexionsberichte. *Die hochschullehre*.

Stes, A., Min-Leliveld, M., Gijbels, D. & Van Petegem, P. (2010). The impact of instructional development in higher education: The state-of-the-art of the research. *Educational Research Review*, 5(1), 25–49.

Wibbecke, G. (2015): Evaluation einer hochschuldidaktischen Weiterbildung an der Medizinischen Fakultät Heidelberg. Dissertation. Ruprecht-Karls-Universität Heidelberg.

Derboven, W. & Winker, G. (2010). Ingenieurwissenschaftliche Studiengänge attraktiver gestalten. *Vorschläge für Hochschulen*. Berlin, Heidelberg: Springer-Verlag.

Winkler, M. (2018). Tutorielle Lehransätze im Vergleich. Die KOMPASS Begleitforschung. Vortrag gehalten am 12.03.2018 auf dem Netzwerktreffen Tutorienarbeit an Hochschulen in Würzburg.

Wyrwal, M. & Zinn, B. (2018): Vorbildung, Studienmotivation und Gründe eines Studienabbruchs von Studierenden im Lehramt an berufsbildenden Schulen. *Journal of Technical Education (JOTED)*, 6 (2), S. 9–23.

Zitzelsberger, O.; Trebing, T.; Rößling, G.; General, S.; Glathe, A.; Gölz, J.; Heil, H.; Rudolph, T.; Stefanvoska, B. & Sürder, M. (2019). Qualifizierung von Fachtutor*innen in interdisziplinärer Perspektive. *Blickpunkt Hochschuldidaktik*.