

## 13. Schwierige Situationen meistern

---

In diesem Kapitel erfahren Sie ...

- ... wie sich Lampenfieber auswirken kann und welche Maßnahmen Sie ergreifen können, um Ihre Nervosität in den Griff zu bekommen.
- ... wie Sie Ihr Tutorium motivierend gestalten können.
- ... wie Sie intervenieren können, wenn eine Lehr-/Lernmethode misslingt.
- ... welche Strategien Sie im Umgang mit schwierigen Kommunikationssituationen einsetzen können.

Mit der Leitung eines Tutoriums übernehmen Sie eine wichtige Lehraufgabe im Hochschulalltag. Gerade für die weniger Erfahrenen unter Ihnen wird das sicherlich mit Aufregung und Nervosität verbunden sein. Vielleicht haben Sie zwischenzeitlich sogar Zweifel, ob die Durchführung so klappt, wie Sie sich das vorstellen. In diesem Kapitel zeigen wir mögliche Schwierigkeiten auf, die in Tutorien entstehen können und geben Ihnen Strategien an die Hand, wie Sie in derartigen Situationen souverän reagieren können. Dazu betrachten wir, wie Sie Lampenfieber abbauen, demotivierte Studierende im Rahmen Ihres Tutoriums motivieren, wie Sie agieren, wenn eine interaktive Lehr-/Lernmethode einmal misslingen sollte und geben Tipps zum Umgang mit schwierigen Kommunikationssituationen.

### 13.1 Wenn das Lampenfieber regiert ...

Lampenfieber ist ein Phänomen, das vor stressbesetzten Situationen auftreten kann. Dabei „arbeiten“ die Psyche und der Körper eng zusammen. Unsere Gedanken beeinflussen unser Verhalten und das veränderte Verhalten hat Einfluss auf unsere

Gedanken. Eine als bedrohlich empfundene Situation z.B. vor einer Gruppe frei zu sprechen, führt dazu, dass Stresshormone freigesetzt werden. Dadurch werden wir in den sogenannten „Fight-or-Flight“-Zustand versetzt, der die typischen Symptome des Lampenfiebers mit sich bringt. Das heißt, unser Instinkt „empfiehlt“ uns in Stresssituationen entweder zu kämpfen, also die Situation durchzustehen oder zu fliehen und der Situation auszuweichen. Oft haben wir keine Wahl und müssen uns der Situation stellen, also „kämpfen“. Die Stärke des Lampenfiebers hängt damit zusammen, wie stressbesetzt die Situation empfunden wird. Das wiederum ist darauf zurückzuführen, wie die individuelle Wahrnehmung der Situationsanforderung (Was fordert die Situation von mir?) von der Wahrnehmung der eigenen Kompetenz (Wie schätze ich meine Möglichkeiten ein, in dieser Situation zu bestehen?) abweicht.

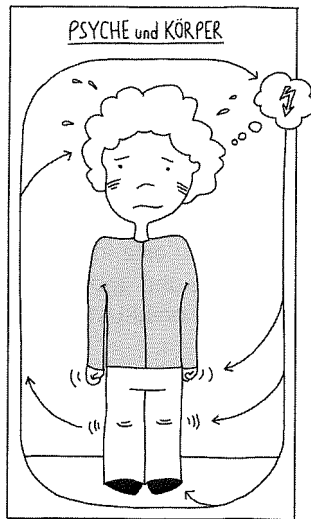


Abb. 57: Lampenfieber

Lampenfieber kann bei Ihnen als Tutorin, als Tutor durch drei verschiedene Faktoren ausgelöst werden:

1. Unsicherheiten, die mit dem Inhalt verbunden sind:  
Personen mit Lampenfieber sind besorgt, das Thema nicht zu beherrschen und einen inhaltlichen Fehler zu machen.
2. Soziale und situationsbezogene Unsicherheiten und Ängste:  
In Ihrem Tutorium arbeiten Sie mit Kommilitoninnen und Kommilitonen und möchten sich selbstverständlich mit ihnen gut verstehen. Daher kann die Sorge entstehen, sich im Tutorium zu blamieren oder dass Sie bei den Studierenden nicht gut ankommen. Einige befürchten auch Kritik von Seiten der Studierenden und sind dadurch verunsichert.
3. Bedenken in Bezug auf das Ausdrucksverhalten:  
Häufige Bedenken sind, sich nicht richtig ausdrücken zu können, dass die Stimme zitterig ist oder der Körper zu sehr zappelt.

Wie Sie sehen, kann Lampenfieber durch unterschiedliche Faktoren hervorgerufen werden. Wichtig dabei ist, sich seiner Bedenken bewusst zu werden, um dann gezielt Maßnahmen dagegen zu ergreifen. Zunächst beleuchten wir, wie Lampenfieber in der Regel verläuft und welche positiven Nebeneffekte es mit sich bringen kann. Dann stellen wir Ihnen unterschiedliche Möglichkeiten vor, welche kurz- und langfristigen Maßnahmen Sie gegen Lampenfieber ergreifen können, um in einer stressigen Situation besser damit umgehen zu können.

#### Lampenfieber aktiviert

In Stresssituationen gibt es ganz unterschiedliche Momente, in denen Lampenfieber auftreten kann. Einige Personen berichten schon Tage vor einer Redesituation von Nervositäts-

gefühlen, andere spüren im Vorfeld keinerlei Aufregung und werden erst während der Redesituation angespannter. Jeder erlebt Lampenfieber anders. Ein gewisser Grad an Aufregung tritt immer auf. Das geschieht häufig kurz vor oder zu Beginn einer Redesituation. Hierzu das Beispiel eines Tutors und dessen innerer Dialog kurz vor seinem Tutorium:

*„Oje! Gleich beginnt mein Tutorium und alle Studierenden sitzen schon im Raum. Jetzt muss ich gleich mit meinem Vortrag beginnen und dann muss ich die Gruppenarbeit machen. Hoffentlich bekomm' ich gleich die Aufmerksamkeit und die schauen mich an. Ich muss jetzt unbedingt gut strukturiert starten und nicht durcheinander kommen. Was ist, wenn ich etwas vergesse? Mir ist warm und kalt und ich werde ganz unruhig. Uh, jetzt geht es los – ich muss aufstehen ...“*

Den typischen Verlauf von Lampenfieber verdeutlicht einprägsam die Abbildung 58a. In dem Koordinatensystem sehen Sie zum einen den „Grad der Aktivierung“ im Verhältnis zur „Zeit“, die Sie in Ihrer Tutoriums-Sitzung verbringen. Das bedeutet, dass zu Beginn der Redezeit die Aktivierung höher ist. Der Grad der Aktivierung nimmt im Laufe der Zeit wieder ab, bis es zu einem angenehmen bzw. guten Aktivierungsniveau kommt. Lässt sich die Spannung nicht regulieren, wird also die Anspannung im Laufe der Redesituation nicht weniger, so liegt viel Lampenfieber – wenn nicht sogar Redeangst – vor.

Dass der Adrenalinspiegel in einer Redesituation steigt, ist selbstverständlich. Ein gewisses Maß an Aktivierung, Anspannung und demnach auch Lampenfieber ist durchaus positiv getreu dem Spruch: *„Ein Auftritt ohne Lampenfieber ist wie eine Liebe ohne Gefühl“* (Samy Davis). Um in einer Stresssituation eine optimale Leistung zu vollbringen, ist ein bestimmter Grad an Aktivierung nötig. Wie die Abbildung 58b zeigt, ist es förderlich, ein wenig aufgeregt zu sein. Sind Sie zu ent-

spannt, sind Sie nicht leistungsfähig. Ist die Aufregung jedoch zu groß, haben Sie also zu viel Lampenfieber, so beeinträchtigt dies die Leistung.

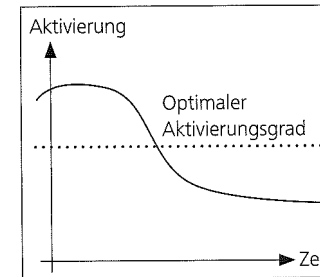


Abb. 58a: Typischer Verlauf von Lampenfieber

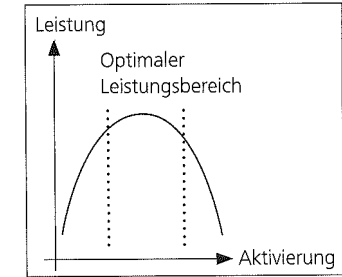


Abb. 58b: Instrumentalisierung von Lampenfieber

Wir können also Folgendes festhalten: Ein gewisses Maß an Lampenfieber wirkt aktivierend und sogar leistungssteigernd!

Mit einem angemessenen Grad an Lampenfieber haben Sie mehr Spannung, mehr Kraft, es macht „wach“ und ein bisschen Kribbeln tut sogar gut. Sehen Sie es als Ihr natürliches, gesundes Aufputzmittel an.

### Symptome

Wie äußert sich Lampenfieber? Die Symptome des Lampenfiebers lassen sich auf zwei verschiedenen Ebenen beobachten: auf der körperlichen und auf der gedanklichen. Wie schon erwähnt „arbeiten“ Körper und Psyche eng zusammen. Körperliches Verhalten wird von uns kognitiv wahrgenommen, z.B. nehmen wir unsere zittrige Stimme wahr. Wir interpretieren die zittrige Stimme als negatives Verhalten. Die

negativen Gedanken haben wiederum Einfluss auf unser physisches Verhalten und das Verhalten verschlechtert sich, z.B. treten gehäuft Füllwörter und „Ähs“ auf. Die Verschlechterung des Verhaltens wird von unserer Psyche noch negativer interpretiert. Dieses Wechselspiel kann als „Teufelskreis von Lampenfieber“ beschrieben werden. Es kann also durchaus sein, dass in Situationen mit Lampenfieber minimale Bedenken zu starken Zweifeln werden.

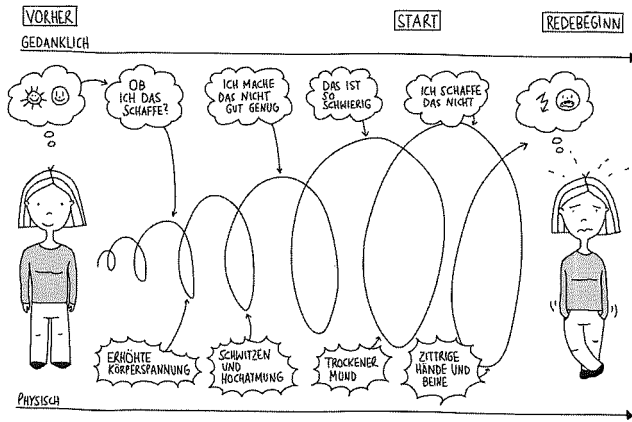


Abb. 59: Lampenfieber Symptome

Typische physische Symptome von Lampenfieber sind zum Beispiel: Schwitzen, Rotwerden, erhöhte Anspannung im Körper, Hoch- oder Schnappatmung, veränderte Stimme, trockener Mund, Sprechblockaden, kein oder nur wenig Blickkontakt. Kognitive Symptome sind negative Gedanken, wie beispielsweise: „Ich bin einfach schlecht“, „Das ist so schwierig“, „Ich schaff das nicht“, „Alle merken, dass ich aufgeregter bin“, „Alle werden denken, dass ich nichts weiß“, etc.

Wie können Sie als Tutorin, Tutor nun mit Lampenfieber umgehen?

Maßnahmen gegen Lampenfieber

Um Lampenfieber in Ihrem Tutorium auf ein akzeptables und leistungssteigerndes Maß zu reduzieren, gibt es unterschiedliche Maßnahmen, die Sie ergreifen können. Dabei differenzieren wir zwischen Langzeit- und Kurzzeitstrategien. Längerfristige Strategien sollten dann angewendet werden, wenn Sie sehr unter Lampenfieber leiden. Gerade wenn Sie schon Tage vor einer Stresssituation angespannt oder nervös sind, sollten Sie sich darauf im Vorfeld vorbereiten. Die kurzfristigen Strategien helfen Ihnen direkt vor Beginn oder auch während des Tutoriums, um Ihren Körper und Ihre Gedanken zu beruhigen:

Langfristige Strategien gegen Lampenfieber	
Gedanklich	(1) „Worst-Case-Szenario“ (2) Vorbereitung (3) Positiv Denken
Körperlich	(4) Entspannungstechniken (5) Verhaltenstherapeutische Übung (6) Optimales Körpergefühl
Kurzfristige Strategien gegen Lampenfieber	
Gedanklich	(7) Roter Faden (8) Pausen (9) Blackout
Körperlich	(10) Small Talk (11) Position im Raum (12) Entspannung (13) Versorgung

Tabelle 35: Strategien gegen Lampenfieber

### 1) „Worst-Case-Szenario“

Vorgehensweise: Stellen Sie sich die schlimmsten aller möglichen Fälle und deren Folgen vor, die in Ihrem Tutorium passieren könnten.

Beispiel: Ihnen fällt gar nichts mehr zum Thema ein, dann rutscht Ihnen die Hose herunter, die Studierenden lachen sich kaputt und rufen Ihre Mutter an, die schimpft mit Ihnen und zerrt Sie an den Ohren zu Ihrem Professor und der exmatrikuliert Sie postwendend ...

Effekte: Sich das Schlimmste vorzustellen, macht einerseits Spaß und andererseits können Sie sich die Angst davor nehmen, denn: Was auch das Schlimmste sein mag, es passiert in 99,9% der Fälle ohnehin nicht.

### 2) Vorbereitung

Bereiten Sie sich gut auf Ihr Tutorium vor. Machen Sie eine gute, übersichtliche Recherche zu Ihrem Thema, das bereitet Sie auf Fragen von Studierenden vor. Sammeln Sie Fragen, die die Studierenden möglicherweise stellen könnten, damit Sie keine Angst vor Fragen haben. Sie können sich auch mit anderen Tutoren austauschen und Fragen überlegen (vgl. Kapitel 4 & Kapitel 12). Erstellen Sie sich ein schlüssiges Konzept (vgl. Kapitel 6), das bietet Ihnen einen roten Faden. Verwenden Sie Karteikarten für Ihren Ablaufplan, damit Sie nichts übersehen oder vergessen. Falls Sie durcheinanderkommen, finden Sie schnell zu Ihrem Thema zurück. Machen Sie einen Probevortrag vor Freunden oder anderen Tutoren, das beruhigt und gibt Ihnen Sicherheit. Je mehr Routine, desto leichter wird es! Überlegen Sie sich einen guten Einstieg und einen guten Abschluss. Wenn Sie zu Beginn genau wissen, was Sie sagen möchten, dann können Sie Ihr Lampenfieber abbauen. Planen Sie Ihre Überleitungen, damit Sie nicht von einem zum ande-

ren Thema ins Stocken geraten. Machen Sie sich schon im Vorfeld mit dem Raum und den Geräten vertraut.

### 3) Positiv Denken

Vorgehensweise: Versuchen Sie sich durch Selbstsuggestion zu bestärken, das heißt, formulieren Sie negative Gedanken positiv um und brechen Sie den Teufelskreis auf.

Beispiel: Sagen Sie anstatt „Ich schaff das nicht, ich bin so aufgeregt“ zu sich: „Ich bin ganz ruhig, ich fühle mich wohl. Ich kenne mich gut mit dem Thema aus.“

Effekte: So wie wir unsere Gedanken negativ beeinflussen können, so können wir das auch positiv. Denken Sie positiv!

### 4) Entspannungstechniken

Wenn Sie unter Anspannung leiden, dann nutzen Sie Techniken zur Entspannung, zum Beispiel: Autogenes Training, Progressive Muskelentspannung (nach Jacobson, Atemtechniken vgl. Kapitel 9) oder Yoga.

### 5) Verhaltenstherapeutische Übung

Um sich langfristig auf die Stresssituation einzustellen, können Sie eine verhaltenstherapeutische Übung machen: Versuchen Sie die stressige Situation im Sitzen oder Liegen mit geschlossenen Augen zu visualisieren. Nehmen Sie die psychischen und physischen Symptome bewusst wahr und akzeptieren Sie diese. Versuchen Sie gleichzeitig, sich in der imaginären Situation zu entspannen und eine optimale Strategie zur Bewältigung zu finden.

### 6) Optimales Körpergefühl

Forcieren Sie ein optimales Körpergefühl vor und während des Vortrags durch: Schlaf, Essen, Trinken und bequeme Kleidung.

#### Tipps & Tricks

Eine lang- und kurzfristig wirkende Alternative ist das Klopfen gegen Lampenfieber. Beim Klopfen geht es zunächst um eine Bewusstmachung und Veränderung von Selbstbewertung und Ängsten. Als weiterer Schritt folgt eine aus der Energetischen Psychologie stammende Klopftechnik. Dabei werden 16 Körperpunkte bzw. Akupunkturpunkte, z.B. Handrücken, Stirn oder auch Augenbereich koordiniert abgeklopft, während man an das beängstigende Gefühl denkt. Das Klopfen führt zu einer Selbstberuhigung. (Bohne, 2008)

### 7) Roter Faden

Vorgehensweise: Sollten Sie sich versprechen oder den Faden „verlieren“, dann sprechen Sie dies kurz an:

*„Ach, jetzt habe ich den Faden verloren, ich fange nochmal an.“*

Nehmen Sie sich Zeit, schauen Sie auf Ihre Karteikarten bzw. Ihren Ablaufplan und ordnen Sie sich neu.

### 8) Pausen

Setzen Sie bewusst Pausen. Das hilft Ihnen, die Gedanken zu sortieren und die Studierenden können die Inhalte besser verarbeiten.

### 9) Blackout

Wiederholen Sie bei einem Blackout in Ruhe das, was Sie zuletzt gesagt haben bzw. fassen Sie die letzten Gedanken

zusammen. Nehmen Sie sich eine kurze Auszeit, indem Sie zum Beispiel ein Glas Wasser trinken oder eine kurze Pause zum Lüften machen.

### 10) Small Talk

Plaudern Sie zu Beginn mit Ihren Studierenden, das lockert die Stimmung und Sie können sich an das Reden gewöhnen.

### 11) Position im Raum

Versuchen Sie frühzeitig im Raum des Tutoriums zu sein, um sich mit allem vertraut zu machen und um Materialien gut zu positionieren. Suchen Sie sich eine Position im Raum, an der Sie sich wohlfühlen und alle Studierenden gut anschauen können. Finden Sie eine angenehme Sitz- oder Stehposition, die Sie zur Ruhe bringt. Achten Sie auf einen festen Stand und eine gute Körperspannung.

### 12) Entspannung

Versuchen Sie immer wieder in Ihren Körper zu spüren und sich bewusst zu entspannen. Konzentrieren Sie sich auf Ihre Atmung und atmen Sie zwischendurch tief ein und aus.

### 13) Versorgung

Schauen Sie, dass Sie immer ein Glas Wasser griffbereit haben und genug trinken. Achten Sie auf angenehme Luft im Raum, machen Sie genug Pausen zum Lüften.

Um den „Teufelskreis Lampenfieber“ zu durchbrechen, müssen Sie entweder Ihre Gedanken oder Ihren Körper beruhigen. Wenn ein Bereich positiv ist, wirkt sich das auf den anderen Teil auch positiv aus und der Kreis ist durchbrochen. Gerade wenn Sie noch sehr unerfahren als Tutorin, als Tutor sind, nutzen Sie die längerfristigen Strategien. Wenn Sie schon

mehr Routine haben, können Sie sich mit den kurzfristigen Strategien auf einen guten, angemessenen Grad der Aufregung bringen.

Betrachten wir noch einmal die zu Beginn beschriebenen Unsicherheiten des Tutors. Die drei Faktoren waren: 1) Unsicherheiten, die mit dem Inhalt verbunden sind, 2) Soziale und situationsbezogene Unsicherheiten und 3) Bedenken in Bezug auf das Ausdrucksverhalten. Welche Maßnahmen können wir gegen diese Ängste ergreifen?

1. Sicherheit im Inhalt erlangen Sie mit einer guten Vorbereitung (siehe langfristige Faktoren – Gedanklich).
2. Gegen soziale und situationsbezogene Unsicherheiten hilft positives Denken sowie eine verhaltenstherapeutische Übung (langfristige Faktoren – Gedanklich & Körperlich).
3. Bedenken, die das Ausdrucksverhalten betreffen, können Sie mit allen kurzfristigen körperlichen Strategien, wie Position im Raum oder Entspannung entgegenwirken.

Halten Sie sich vor Augen, worin Sie gut sind, welche Situationen Sie bereits gemeistert haben und auf welche Ihrer Stärken Sie sich in Ihrem Tutorium verlassen können. Je weniger Aufmerksamkeit Sie den Symptomen des Lampenfiebers geben, umso weniger werden Sie diese auch wahrnehmen. Akzeptieren Sie Ihr Lampenfieber und nehmen Sie es als etwas Positives an, denn es hilft Ihnen, dass Sie konzentriert bei der Sache sind.

### 13.2 Wenn es an Motivation mangelt ...

Sicherlich kennen Sie Situationen, in denen es Ihnen leicht fällt, motiviert zu lernen und einfach mit Spaß bei der Sache zu sein. Und dann gibt es Situationen, in denen das Lernen zäh und anstrengend verläuft. Motivation und Lernen sind eng miteinander verbunden. Dabei funktioniert Lernen mit

und ohne Motivation. Allerdings ist Lernen ohne Motivation mit einer höheren Anstrengung und einer geringeren Verankerung des Lerninhalts verbunden. Auf den folgenden Seiten versuchen wir von den Erkenntnissen der Motivationstheorie konkrete Gestaltungsideen für Tutorien abzuleiten, in denen Lernen leichtfällt und alle Beteiligten motiviert teilnehmen.

#### Intrinsische und extrinsische Motivation

Der Begriff Motivation kann auf das lateinische Verb *movere* zurückgeführt werden, was sowohl „bewegen“ als auch „antreiben“ bedeutet. Bei der näheren Betrachtung, was Menschen zu einer Handlung bewegt, was sie antreibt, kann eine grundlegende Unterscheidung getroffen werden, nämlich die zwischen intrinsischer und extrinsischer Motivation. Dabei werden intrinsisch motivierte Verhaltensweisen durch die individuellen Interessen eines Menschen bestimmt. So klettern Kinder gerne auf Bäume, versinken Jugendliche in der Romanwelt Harry Potters, gehen Erwachsene ihren Hobbies nach und alle vergessen die Zeit und könnten ewig weitermachen, weil es einfach Spaß macht. Wir bringen die nötige Energie auf, weil die Handlung selbst uns zufriedenstellt. Wir sind besonders motiviert, wenn unsere Interessen angesprochen werden. Intrinsische Motivation geht dabei mit Neugier, Spontanität und Entdeckergeist einher. Sie kann als der Prototyp selbstbestimmten Handelns gesehen werden, Menschen können mit vollem Engagement tun, was sie interessiert.

#### Tipps & Tricks

Wenn Sie sich selbst in einen guten inneren Zustand bringen möchten, schreiben Sie sich drei Dinge auf, die in Ihrem Tutorium für Sie positiv waren. Oder drei Dinge, die Ihnen vom heutigen Tag positiv in Erinnerung bleiben.

Betrachten wir die extrinsische Motivation, so wird diese von außen, d.h. von Faktoren ausgelöst, die außerhalb der handelnden Person liegen. Jugendliche tragen Zeitungen aus, weil sie sich ihr Taschengeld aufbessern wollen, Studierende lernen für die kommende Prüfung, um die Klausur zu bestehen, Erwachsene nehmen an einer Fortbildung teil, um sich für andere berufliche Aufgaben zu qualifizieren. Es handelt sich bei extrinsisch motiviertem Verhalten also um Verhaltensweisen, die mit einer instrumentellen Absicht ausgeführt werden. Der Mensch tut etwas, um etwas anderes dafür zu erhalten.

#### Infotafel: Extrinsische Motivation differenziert

Auf den ersten Blick scheinen intrinsische und extrinsische Motivation zwei Gegenspieler zu sein. Die intrinsische ist die gute, reine von innen antreibende Motivation, wohingegen die Extrinsische sich am Außen orientiert. Extrinsische Motivation kann intrinsische Motivation sogar mindern, wenn eine ursprünglich intrinsische Verhaltensweise mit einem extrinsischen Anreiz belohnt wird (Kontaminierungseffekt).

So schwarz-weiß ist die Motivationswelt jedoch nicht. Decy und Ryan beschreiben Zustände der extrinsischen Motivation, in denen es durchaus zu selbstbestimmtem Handeln kommen kann. Nämlich dann, wenn Ziele oder Verhaltensnormen, die außerhalb der Person liegen, verinnerlicht und in das jeweilige Selbstkonzept integriert werden. Die äußeren Anforderungen werden somit ein Teil der eigenen Person. Wird dann das Handeln an den integrierten Zielen oder Normen ausgerichtet, wird die Handlung als selbstbestimmt erlebt.

(Deci & Ryan, 1993)

Häufig tritt eine Mischung aus beiden Antrieben auf. So haben Sie Ihr Studium vermutlich nach Ihrem grundsätzlichen Interesse ausgewählt (intrinsische Motivation) und werden im Studienverlauf durch extrinsische Faktoren, wie etwa die Prüfungs-

ordnung oder das vorgegebene Curriculum, zur Teilnahme an verschiedenen Veranstaltungen und Prüfungen motiviert. Was bedeutet das für Ihr Tutorium?

Die Studierenden werden ebenfalls mit einer Mischung aus intrinsischen und extrinsischen Antrieben in Ihr Tutorium kommen. Die einen haben Freude daran von und mit anderen Studierenden zu lernen oder sind so interessiert an dem Thema, dass sie jede Möglichkeit zur Vertiefung wahrnehmen. Andere wollen einfach nur die nächste Prüfung bestehen und tun das, was dafür von ihnen erwartet wird, nämlich unter anderem an Ihrem Tutorium teilzunehmen.

Wenn Sie Ihre Studierenden motivieren möchten, müssen Sie es schaffen, deren Interessen anzusprechen. Versuchen Sie Ihre Teilnehmenden neugierig zu machen, damit bestehende Interessen geweckt und neue entdeckt werden. Es gibt unterschiedliche Lernmotivationstheorien, aus denen Anregungen für die Gestaltung von Lehrveranstaltungen gezogen werden können. Für die Durchführung von Tutorien empfehlen wir die Selbstbestimmungstheorie (Deci & Ryan, 1993), da es hierbei darum geht, eine auf Interesse und Selbstbestimmung fokussierte Lernumgebung anzubieten.

#### Die Selbstbestimmungstheorie

Die Selbstbestimmungstheorie gibt weiteren Aufschluss darüber, wie Menschen bewegt werden können, ihre Energie in der einen oder anderen Weise einzubringen. Für die Gestaltung eines Tutoriums stellt sich genau diese Frage. Was bewegt die Studierenden, sich aktiv, interessiert und motiviert mit dem Stoff auseinanderzusetzen? Folgende Ansatzpunkte liefert hierfür die Selbstbestimmungstheorie: Menschen werden durch physiologische Bedürfnisse (Hunger, Durst, Schlaf oder Wärmeregulation), Emotionen (Freude, Ärger, Trauer) und psychologische Bedürfnisse beeinflusst. Die Selbstbestim-

mungstheorie geht davon aus, dass es drei angeborene psychologische Grundbedürfnisse gibt: das Bedürfnis nach Kompetenz, Autonomie und sozialer Eingebundenheit.

Für das Bedürfnis nach Kompetenz oder Wirksamkeit ist das persönliche Kompetenzerleben entscheidend. Hierbei entsteht das Gefühl, einer Aufgabe gewachsen zu sein, eine Anforderung aus eigener Kraft zu bewältigen. Auch Studierende wollen sich im Tutorium als „wirksam“ und der Aufgabe gewachsen erleben, d.h. sie wollen weder unter- noch überfordert werden. Das zweite psychologische Bedürfnis ist das nach Autonomie oder Selbstbestimmung. Hier sollen die verfolgten Ziele und Handlungen durch die Person selbst bestimmt werden. Soziale Eingebundenheit oder soziale Zugehörigkeit ist das dritte psychologische Grundbedürfnis. Menschen wollen von ihrer Umgebung akzeptiert und anerkannt sein.

Wenn die Lernsituation in Ihrem Tutorium diese drei psychologischen Bedürfnisse befriedigt, werden die Studierenden motivierter teilnehmen, da sie elementare Bedürfnisse bedienen können. Wie kann das Tutorium demnach motivationsfreundlich gestaltet werden?

#### Förderung der Kompetenzwahrnehmung und der Wirksamkeit

Erstellen Sie zu Beginn des Tutoriums mit Ihren Studierenden eine Wissenslandkarte. Auf dieser Wissenslandkarte tragen die Studierenden ihr vorhandenes Vorwissen ein. Im Verlauf des Tutoriums lassen Sie die Landkarte um Stichworte, d.h. um Wissen ergänzen, das im Tutorium erarbeitet wurde. Die Wissenslandkarte kann von allen Studierenden zur Darstellung des Gruppenwissens oder individuell von jedem Studierenden für das jeweilige Vorwissen angelegt werden.

Geben Sie Rückmeldungen und Bekräftigungen: Formulieren Sie positive Rückmeldungen, auch bei kleinen Lernfortschritten. Verweisen Sie die Studierenden auf frühere Erfolge, um sie bei Misserfolgen zu ermutigen.

#### Förderung der Kompetenzwahrnehmung und der Wirksamkeit

Machen Sie die Lernziele des Tutoriums transparent (vgl. Kapitel 6.1). Zeigen Sie den Studierenden, dass sie Fortschritte machen, indem Sie erreichte Lernziele markieren (zum Beispiel grün abhaken auf einem Flipchart).

Präsentieren Sie den Lernstoff klar, strukturiert und anschaulich: Achten Sie auf einfache Anleitungen. Wählen Sie einen angemessenen Schwierigkeitsgrad. Veranschaulichen Sie die Inhalte durch Beispiele.

Bieten Sie soziale Unterstützung bei der Aufgabenbewältigung an: Orientieren Sie sich am Kenntnisstand der Studierenden, um ihnen einen Lernerfolg zu ermöglichen. Bieten Sie Lerntechniken (siehe Onlinematerial) an, um die Stoffmenge zu bewältigen.

Tabelle 36: Kompetenzwahrnehmung

#### Förderung der Autonomie und Selbstbestimmung

Ermöglichen Sie Ihren Studierenden Mitbestimmung: Beteiligen Sie die Studierenden an der Auswahl des Lernstoffs und der Lernziele. Legen Sie gemeinsam einen Zeit- und Arbeitsplan fest.

Bieten Sie Ihren Studierenden an, einen Schwerpunkt oder eine Leitfrage auszuwählen, die jeder für sich im Verlauf des Tutoriums beantworten möchte. Lassen Sie die Studierenden zwischendurch ihre Erkenntnisse vorstellen.

Ermöglichen Sie Ihren Studierenden die Selbstbewertung: Bieten Sie freiwillige Tests an, damit die Studierenden die eigenen Lernfortschritte selbst dokumentieren und wahrnehmen können. Bieten Sie Lerntechniken an wie z.B. das Anlegen von Lernkurven oder Lernportfolios und Lerntagebüchern (siehe Onlinematerial).

Achten Sie zudem auf Ihre Formulierungen: „Das ist euer Tutorium, ihr sollt davon etwas haben! Bringt euch ein und sagt, was ihr braucht!“

Tabelle 37: Förderung der Autonomie

Förderung der sozialen Eingebundenheit
Geben Sie die Möglichkeit zur Teamarbeit: Wählen Sie hierfür Methoden, die in Partner- oder Gruppenarbeit durchgeführt werden. Planen Sie anschließend den gemeinsamen Austausch in der gesamten Gruppe ein. Arbeiten Sie spielerisch in Teams, indem Sie z.B. ein Wissens-Quiz durchführen.
Bieten Sie den Studierenden ein partnerschaftliches Lehr-Lern-Verhältnis an: Bekunden Sie Ihr Interesse am Lernfortschritt der Studierenden. Zeigen Sie, dass es Ihnen wichtig ist, dass die Studierenden Fortschritte machen.

Tabelle 38: Förderung der sozialen Eingebundenheit

### Die Pädagogisch-psychologische Interessentheorie (PIT)

Einen weiteren Gedanken zur motivierenden Gestaltung eines Tutoriums liefert die pädagogisch-psychologische Interessentheorie. Diese Theorie geht der Frage nach, wie ein Interesse für einen bestimmten Inhalt oder Lerngegenstand überhaupt entsteht. Damit sich Studierende für einen Lerninhalt interessieren, muss dieser für sie eine persönliche Bedeutung haben, d.h. der Lerninhalt wird als relevant erachtet und von dem jeweiligen Studenten, der Studentin wertgeschätzt. So wird ein Lehramtsstudent sich wahrscheinlich für den Umgang mit auffälligen Schülerinnen und Schülern interessieren. Er wird es für relevant erachten, als Pädagoge auch Schülerinnen und Schülern gerecht zu werden, die aktuell zum Beispiel durch die Scheidung ihrer Eltern beeinflusst sind und sich deshalb im Unterricht anders verhalten als gewohnt. Wenn für diesen Lehramtsstudenten nun noch die aktive Auseinandersetzung mit dem Inhalt positive Erfahrungen mit sich bringt, etwa

durch die Lektüre hilfreicher Fachliteratur<sup>1</sup> oder durch den Austausch mit Kommilitonen aus höheren Semestern, sind die zwei wichtigsten Faktoren gegeben, dass sich eine Studentin, ein Student weiterhin für einen Lerninhalt interessiert.

Wie Sie sehen, ist die Entwicklung von Interessen eng mit der jeweiligen Person verknüpft, der Inhalt muss als relevant erachtet und persönlich wertgeschätzt werden, zudem muss die Auseinandersetzung mit dem Inhalt emotional positiv erlebt werden. Die persönliche Bedeutung des Lerngegenstands herauszuarbeiten, ist demnach ein wichtiger Ansatzpunkt, um die Motivation der Studierenden zu fördern.

Förderung der persönlichen Bedeutsamkeit des Lerngegenstandes
Formulieren Sie eine offene Frage zu Beginn des Tutoriums (zur jeweiligen Einheit): „Wieso ist der folgende Inhalt wichtig?“ „Wozu werden wir ihn zukünftig brauchen?“ Notieren Sie die Antworten als Zurufliste auf eine Tafel oder ein Flipchart.
Erarbeiten Sie gemeinsam mit den Studierenden deren Zielzustand bzw. deren Vision: „Wenn ich mein Lehramtsstudium abgeschlossen habe, wie sieht dann mein Leben aus?“ „Wie hilft mir mein Studium dabei, zu diesem Zielzustand zu kommen?“ (besonders in Orientierungstutorien geeignet)
Formulieren Sie Lernziele (vgl. Kapitel 6.1) so, dass diese klar und präzise sind und gleichzeitig der Interessenslage der Lernenden entsprechen.
Bringen Sie Ihr eigenes Interesse und Ihren persönlichen Bezug zum Thema zum Ausdruck. Machen Sie Ihre eigenen Motivationsstrategien transparent.
Zeigen Sie praktische Anwendungsmöglichkeiten auf – was können die Studierenden mit den neuen Inhalten praktisch tun?

Tabelle 39: Förderung der persönlichen Bedeutsamkeit

<sup>1</sup> Für dieses Thema empfehlen wir: Meyer et al. (2015) Praxisleitfaden auffällige Schüler und Schülerinnen.

Ein Bild, das verdeutlicht, wie wichtig Ihre eigene Begeisterung für die Motivation der Studierenden ist, wollen wir Ihnen zum Abschluss dieses Kapitels mitgeben:

*„Sie können nur dann andere entzünden, wenn Sie selbst brennen.“*

#### Übung 43: Motivation

Hinterfragen Sie nun Ihre eigene Motivation das Tutorium durchzuführen.

Auf einer Skala von 1 (sehr wenig motiviert) bis 10 (maximal motiviert), wie hoch sind Sie motiviert?



Damit Sie sich auf dieser Skala Richtung 10 bewegen können, prüfen Sie die folgenden Fragen, um weiteres Motivationspotential zu entdecken:

- Wie erleben Sie Ihre Kompetenz, was hilft Ihnen sich kompetenter/wirksamer zu fühlen?
- Wie erleben Sie Ihre Autonomie, machen Sie sich bewusst, wie viel selbstbestimmten Spielraum Sie in der Gestaltung des Tutoriums haben!
- Wie erleben Sie Ihre soziale Eingebundenheit, was würde Ihnen hier gut tun? Stehen Sie im Austausch mit anderen Tutoren?/mit Ihrem Betreuer, Ihrer Betreuerin?
- Welche Bedeutung hat der Lerninhalt für Sie, den Sie in Ihrem Tutorium vermitteln?

Versuchen Sie im Tutorium nicht nur für Ihre Studierenden, sondern auch für sich selbst die psychologischen Grundbedürfnisse zu befriedigen, damit Sie motiviert jede Sitzung gestalten können!

Sie haben nun einige Anregungen erhalten, wie Sie Ihr Tutorium möglichst motivations freundlich gestalten können. Seien Sie sich bewusst, dass die Studierenden teils intrinsisch, teils

extrinsisch motiviert an Ihrem Tutorium teilnehmen werden. In beiden Fällen ist es motivationsförderlich, die individuellen Interessen anzusprechen und die Neugier der Studierenden zu wecken, um neue Interessen zu entdecken. Berücksichtigen Sie, dass die psychologischen Bedürfnisse nach Kompetenzerleben, Autonomie und sozialer Einbindung in Ihrem Tutorium bedient werden, damit die Studierenden motiviert teilnehmen. Ergänzt wird diese Grundmotivation durch die persönliche Relevanz, d.h. inwieweit die Studierenden dem Lerninhalt persönlich Bedeutung beimessen. Wenn Sie die dargestellten Aspekte bei der Gestaltung Ihres Tutoriums berücksichtigen, schaffen Sie die Voraussetzungen, damit sich vorhandene Motivation entfalten und neue Motivation entstehen kann.

### 13.3 Wenn die Methode misslingt ...

Wie bereits im Kapitel 7 beschrieben, tragen interaktive Lehr-/Lernmethoden wesentlich dazu bei, dass Studierende Lerninhalte tiefer verarbeiten. Sie haben gelesen, wie Sie Gruppen bilden und Gruppenarbeiten anleiten, so dass die Studierenden gut mitarbeiten. Hin und wieder kann es jedoch vorkommen, dass eine Lehr-/Lernmethode nicht die gewünschten Erfolge erzielt. Dies merken Sie beispielsweise an folgendem Verhalten:

- Die Studierenden fangen nicht an zu arbeiten oder arbeiten nicht so gut mit.
- Die Studierenden murren.
- Die Ergebnisse der Gruppenarbeit sind nicht so gehaltvoll wie erhofft.
- Die Methode nimmt weniger oder mehr Zeit in Anspruch als geplant.

Lassen Sie sich davon nicht entmutigen! Bleiben Sie offen für Rückmeldungen aus der Gruppe bezüglich des Methodenein-

satzes. Denn auch für die Verwendung von Lehr-/Lernmethoden gilt: Übung macht den Meister! Reflektieren Sie, woran es liegen könnte, dass die Methode nicht so funktioniert, wie Sie es sich in der Planung vorgestellt haben. Daraus lernen Sie, können im Tutorium darauf reagieren und können sich auf den nächsten Methodeneinsatz besser vorbereiten. Wie können Sie konkret und umgehend reagieren, wenn Sie bemerken, dass die Methode nicht gelingt?

Die Studierenden fangen nicht an zu arbeiten oder arbeiten nicht so gut mit

Mögliche Ursachen	Interventionen
Die Aufgabenstellung ist nicht klar und präzise genug gestellt	Überlegen Sie sich vorher, welche Ergebnisse Sie erwarten und fertigen Sie eine Musterlösung an. Orientieren Sie sich daran, formulieren Sie eine präzise Frage und visualisieren Sie diese.
Die Gruppenbildung läuft chaotisch ab	Bestimmen Sie im Vorherein genau, wie viele Gruppen à wie viele Personen sie benötigen und bereiten Sie dementsprechend Ihre Arbeitsmaterialien vor. Überlegen Sie sich eine Gruppenzusammenführung, die keine Diskussion oder Verwirrung zulässt. Einige Möglichkeiten zur Gruppenbildung finden Sie im Kapitel 7.3.
Der Ablauf der Methode ist unklar und führt zu Verwirrung	Reflektieren Sie, ob die Komplexität der Methode reduziert werden kann. Visualisieren Sie den Ablauf der Methode und planen Sie bei der Einführung der Übung genug Zeit zur Erklärung ein.
<b>Sofortmaßnahmen:</b>	
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Fragen Sie nach, ob den Studierenden Informationen fehlen oder sie die Fragestellung nicht richtig verstanden haben. Visualisieren Sie die Aufgabenstellung.</li> <li>• Bedenken Sie, dass in der Regel Anweisungen beim ersten Hören nur unzureichend verstanden werden.</li> <li>• Unterbrechen Sie gegebenenfalls die Gruppenarbeit und liefern Sie nachträglich weitere Erklärungen.</li> </ul>	

Tabelle 40: Mitarbeit Studierender

Die Studierenden murren

Mögliche Ursachen	Interventionen
Das Schwierigkeitsniveau der Übung ist unangemessen, d.h. zu leicht oder zu schwierig	Die Aufgabenstellung sollte einen angemessenen Schwierigkeitsgrad erfüllen. Falls Unsicherheit darüber besteht, könnten Sie eine einfachere Frage vorschalten bzw. eine schwierigere Frage hinterherstellen.
Die Studierenden erkennen die Relevanz der Übung nicht und lehnen sie ab	Formulieren Sie Relevanz und Ziel der Methode. Überlegen Sie sich im Voraus, wie Sie Ihre Studierenden motivieren können, bei der Methode engagiert mitzuarbeiten (vgl. Kapitel 13.2)
Die Studierenden finden die Methode uncool oder halten sie für kindisch	Benennen Sie die Methode nicht mit einem niedlichen Namen, sondern führen Sie die Methode ohne große Ankündigung mit einer Selbstverständlichkeit durch. Anstatt: <i>„Wir probieren heute einmal ein Snowballing aus“</i> geben Sie gleich klare Handlungsanweisungen: <i>„Bitte steht alle auf und sucht euch einen Partner.“</i> Nur wenn Sie sicher sind, welches Ziel Sie mit der Methode verfolgen, können Sie eine Methode selbstverständlich und souverän durchführen. Mit einer souveränen Ausstrahlung werden Ihre Studierenden die Methode nicht als kindisch empfinden.
<b>Sofortmaßnahmen:</b>	
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Fragen Sie nach, was die Studierenden bewegt.</li> <li>• Erläutern Sie die Relevanz und das Ziel der Übung transparent.</li> <li>• Appellieren Sie an Ihre Studierenden, sich auf die Methode einzulassen, hinterher werden Sie gemeinsam auswerten, was an der Methode gut und schlecht war.</li> <li>• Seien Sie offen für sachlich formulierte Einwände der Studierenden. Sollten Sie sich selbst nicht mehr sicher sein und die Argumente der Studierenden nachvollziehen können, dann halten Sie sich nicht starr an Ihren Ablaufplan, sondern gehen Sie auf berechnigte Einwände ein. Die gute Beziehung zwischen Ihnen und den Studierenden bleibt dann gewahrt.</li> </ul>	

Tabelle 41: Studierende murren

Die Ergebnisse der Gruppenarbeit sind nicht so gehaltvoll wie erhofft

Mögliche Ursachen	Interventionen
Das Schwierigkeitsniveau der Übung ist zu hoch	Schalten Sie eine einfachere Frage vor und überlegen Sie sich Impulse, die Sie den Studierenden als Hilfestellung geben können, damit sie die Aufgabe bewältigen.
Die einzelnen Gruppen sind sehr heterogen und produzieren Ergebnisse mit hohen Niveauunterschieden	Variieren Sie die Gruppenzusammensetzung. Für schnelle Gruppen können Sie eine Sonderaufgabe bereithalten, für eher schwächere Gruppen vereinfachte Aufgabenstellungen zulassen (z.B. „Ihr müsst euch nur drei Strategien überlegen statt fünf.“).
<b>Sofortmaßnahmen:</b>	
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Streuen Sie schon während die Gruppe arbeitet gezielt Informationen, die die Studierenden in ihre Ergebnisse einarbeiten können.</li> <li>• Wertschätzen Sie dennoch, was an Ergebnissen erarbeitet wurde.</li> <li>• Ergänzen Sie fehlende Punkte.</li> </ul>	

Tabelle 42: Ergebnisse Gruppenarbeit

Die Methode nimmt weniger oder mehr Zeit in Anspruch als geplant

Wenn Sie mit einer Übung früher fertig sind, können Sie ganz entspannt mit Ihrer Sitzung fortfahren: Sie haben Zeit gewonnen für spätere interaktive Einheiten. Wenn Sie merken, dass die Methode zu viel Zeit benötigt, überlegen Sie, was relevant ist: Ist die Übung so wichtig, dass sie für die weiteren Inhalte des Tutoriums Voraussetzung ist oder genügen zunächst Zwischenergebnisse? Welche darauffolgenden Einheiten können Sie kürzen? Seien Sie sich bewusst, dass auch professionelle und erfahrene Hochschuldozenten, immer wieder von ihrem Ablaufplan abweichen!

In sehr seltenen Fällen kann es die beste Option sein, die Methode abzubrechen. Das beste Anzeichen die Lehr-/Lernmethode zu stoppen ist, wenn Sie sich selbst plötzlich unsicher sind, ob die Übung überhaupt Ihre Ziele erfüllt. Bevor Sie die Führung verlieren, stehen Sie dazu und kommunizieren Sie ganz klar aus welchen Gründen Sie jetzt den Ablauf ändern.

*„Es verläuft gerade anders als ich mir das gedacht habe. Lasst uns kurz stoppen und besprechen, was ihr bisher gemacht habt und wo wir stehen.“*

Besprechen Sie die bisher erarbeiteten Ergebnisse und vervollständigen Sie diese gemeinsam mit den Studierenden. Stellen Sie gegebenenfalls Ihre Musterlösung vor.

Aus unserer Erfahrung heraus, sind interaktive Lehr-/Lernmethoden ein sehr gut geeignetes Werkzeug, um Studierenden eine tiefere Verarbeitung des Lernstoffes zu ermöglichen. Es gibt verschiedene Gründe, warum interaktive Lehr-/Lernmethoden auch einmal nicht den gewünschten Effekt erzielen können. Meistens sind die Gründe auf eine unklare Fragestellung oder einen unklaren Ablauf zurückzuführen. Lassen Sie sich nicht entmutigen! Reflektieren Sie mögliche Gründe und optimieren Sie die Instruktion der Lehr-/Lernmethode beim nächsten Einsatz. Es wird sich für Sie und Ihre Studierenden lohnen!

### 13.4 Wenn die Stimmung kippt ...

Jeder, der sich auf die spannende Aufgabe „Gruppenleitung“ einlässt, wird früher oder später Erfahrungen machen, die einen an die eigenen Grenzen bringen. Solche Erlebnisse als wertvolle Situationen zu bewerten, aus denen jeder Lehrtätige viel lernen kann, ist dabei eine hilfreiche Perspektive, die sich in vielen Jahren der Lehrerfahrung bewährt hat. Frei nach dem Motto „Dient es nicht der Freude, dient es dem Lernen.“

Nichtsdestoweniger sollen die bisher dargestellten Themen allesamt dazu dienen, dass Sie in Ihrem Tutorium möglichst keine schwierigen Situationen erleben. Denn der beste Weg, schwierige Situationen erst gar nicht entstehen zu lassen, ist die Prävention. Hinzu kommt, dass ein und dieselbe Situation von verschiedenen Personen unterschiedlich bewertet wird. Was für den einen eine interessierte und konstruktiv kritische Gruppe ist, wird von einer anderen Person womöglich als schwer zufriedenzustellende Gruppe und damit als schwierige Situation erlebt. Dass jede Beobachtung unterschiedlich interpretiert und bewertet werden kann, haben Sie bereits im Kapitel 12.1 Metakommunikation (BIBB) erfahren. Daher sollten Sie für sich zunächst klären, welche Situationen Sie als schwierig erleben und gerne vermeiden würden. Für den einen ist die Vorstellung verunsichernd, dass eine Studentin, ein Student aus dem gleichen Semester an dem Tutorium teilnimmt und mit seinem Wissen prahlt. Ein anderer malt sich aus, dass die Gruppe einfach passiv sitzen bleibt, obwohl er sie gebeten hat, sich in Kleingruppen zusammzusetzen. Die Atmosphäre ist in jeder Gruppe anders und es können immer wieder neue überraschende Situationen auftreten.

#### Übung 44: Schwierige Situationen

Stellen Sie sich vor, wie Sie Ihr Tutorium durchführen. Welche Situationen könnten entstehen, die Ihnen Schwierigkeiten bereiten würden?

Was genau ist daran für Sie schwierig?

Wieso empfinden Sie das als schwierig?

Wichtige Grundvoraussetzungen für die souveräne Führung eines Tutoriums und die Ausübung einer Lehrtätigkeit sind a) eine realistische Einschätzung der eigenen Kompetenz, b) eine bewusste Rollenausübung und c) eine gute Vorbereitung.

Wenn Sie sich mit den Inhalten und mit Ihrem Konzept sicher fühlen, haben Sie die beste Basis, um schwierigen Situationen zu begegnen. Ihr Auftreten wirkt sich auf das Verhalten der Gruppe aus und umgekehrt. Die Darstellung unten verdeutlicht diesen Zusammenhang:

*Der gute innere Zustand der Tutorin drückt sich, zum Beispiel, durch Wohlbefinden und Freude aus. Sie hält den Stoff der heutigen Sitzung für relevant, fühlt sich sicher in der Vermittlung und hat zudem eine neue Lehr-/Lernmethode vorbereitet, die sie heute ausprobieren möchte. Die Tutorin tritt offen und selbstbewusst vor die Gruppe. Die Studierenden machen aktiv mit, stellen Fragen und sind engagiert dabei. Die Tutorin fühlt sich in ihrem Konzept bestätigt, die Planung geht auf und die Atmosphäre in der Gruppe ist sehr gut. Diese positive Erfahrung stärkt den guten inneren Zustand der Tutorin.*

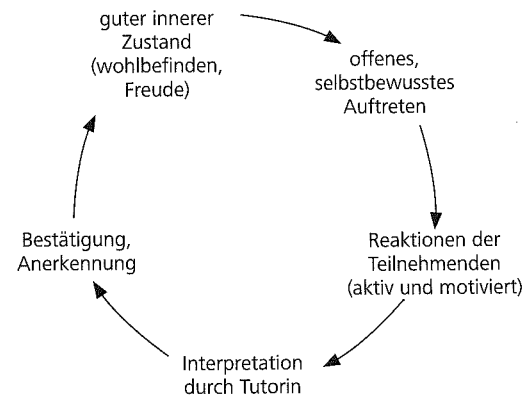


Abb. 60: Positiv verstärkender Kreislauf

Wie sieht dieser Kreislauf aus, wenn die Tutorin mit Zweifeln an den Inhalten und der Unsicherheit, ob sie diese gut vermitteln kann, ins Tutorium geht? Sie wird weniger selbstbewusst auftreten, vielleicht zeigt sich eine Anspannung in der Körpersprache, das offene Lächeln fehlt. Die Gruppe wartet ab, ist zurückhaltend. Die Tutorin nimmt die Zurückhaltung wahr und ist sich sicher, dass sie die Inhalte einfach nicht gut rüberbringt. Die inneren Zweifel werden verstärkt.

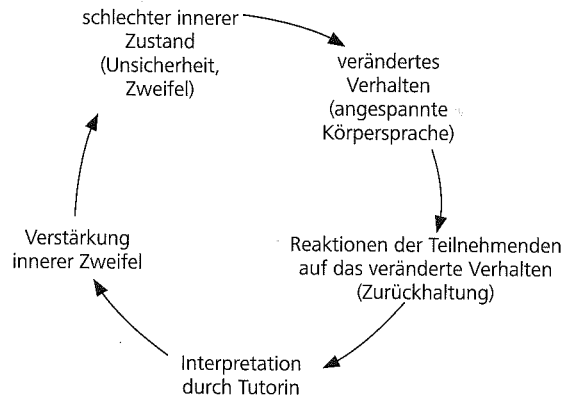


Abb. 61: Negativ verstärkender Kreislauf

Die beschriebene positive und negative Verstärkung soll lediglich exemplarisch veranschaulichen, wie ein derartiger Kreislauf aussehen kann. Die falsche Schlussfolgerung daraus wäre, dass Sie um jeden Preis versuchen selbstbewusst aufzutreten, auch wenn Sie sich nicht so fühlen. Um der negativen Verstärkung vorzubeugen, müssen Sie sich als ersten Schritt über

Ihren inneren Zustand bewusst werden. Wie können sie dem sich negativ verstärkenden Teufelskreis vorbeugen?

Reflektieren Sie Ihre eigenen Unsicherheiten und Ängste (vgl. Kapitel 13.1). Relativieren Sie die Unsicherheiten mit der „und dann?“ Methode:

1. Wählen Sie eine der Situationen aus, die Sie oben aufgeschrieben haben. Zum Beispiel:

*„Für mich wäre es schwierig, wenn ich im Tutorium keine Antwort auf die gestellten Fragen weiß.“*

2. Befragen Sie sich selbst mit der „Und dann?“ Frage:

*„Ich habe keine Antwort auf die gestellten Fragen.“ – „Und dann?“*

*„Muss ich zugeben, dass ich die Antwort auch nicht weiß.“ – „Und dann?“*

*„Dann fragen sich die Teilnehmenden, wieso ich überhaupt Tutor bin, wenn ich die Fragen nicht beantworten kann.“ – „Und dann?“*

*„Dann entscheiden sich vielleicht einige gar nicht mehr zum Tutorium zu kommen.“ – „Und dann?“*

*„Na ja, dann habe ich eine viel kleinere Gruppe, aber irgendwie auch das Gefühl versagt zu haben.“ – „Und dann?“*

*„Geht's mir erstmal nicht gut.“ – „Und dann?“*

*„Dann versuche ich mich aufzumuntern und sage mir, dass das Leben weitergeht.“ – „Und dann?“*

*„Werde ich mich auf die nächste Einheit noch besser vorbereiten.“ – „Und dann?“*

*„Kann ich wahrscheinlich mehr Fragen beantworten.“ – „Und dann?“*

*„Fühle ich mich gut.“*

Machen Sie ein **Gedankenexperiment** und überlegen Sie sich, was Sie tun können, damit diese schwierige Situation garantiert eintritt. Notieren Sie diese Überlegungen schriftlich.

*„Was kann ich tun, damit die für mich schwierigste Situation garantiert eintritt?“*

Betrachten Sie Ihre Sammlung. Welche Konsequenzen leiten Sie daraus ab?

*„Was kann ich tun, damit garantiert keiner auf meine Frage antwortet, niemals?“*

- Die Frage ganz leise stellen, sodass sie keiner hört
- Ganz viele komplizierte Begriffe in der Frage verwenden
- Die Frage in einer exotischen Fremdsprache stellen
- Die Frage als mathematische Gleichung formulieren

Welche Konsequenzen lassen sich daraus ableiten?

*„Ich formuliere die Frage leicht verständlich und spreche sie laut aus.“*

Hinterfragen Sie nach einer Einheit, Ihre **Interpretationen und Bewertungen** mithilfe des BIBB Schemas (vgl. Kapitel 12.1):

- Was hätte auch eine Kamera aufgezeichnet? (Beobachtung)
- Wie haben Sie die Beobachtungen interpretiert? (Interpretation)
- Welche Bewertungen sind bei Ihnen entstanden? (Bewertung)
- Was leiten Sie daraus für sich ab? (Bitte, Vorschlag, Konsequenz)

Finden Sie alternative Interpretationsmöglichkeiten, aus denen positive Bewertungen entstehen. Auf diese Weise kommen Sie zu einer konstruktiven Haltung, mit der Sie der schwierigen Situation leichter begegnen können.

Verinnerlichen Sie hilfreiche **Leitsätze** (vgl. Kapitel 3) für den souveränen Umgang mit schwierigen Situationen:

- *„Ich mache hier als Tutorin lediglich Angebote und jeder Teilnehmer, jede Teilnehmerin hat die Eigenverantwortung, daraus etwas zu machen.“*

- *„Das ist ja wirklich interessant. Wieso der sich nun wohl so verhält, wie er sich verhält?“*
- *„Einiges weiß ich, einiges weiß die Gruppe, zusammen erschließen wir uns die Themen.“*
- *„Ich darf auch auf Manches keine Antwort haben.“*

#### Übung 45: Leitsätze

Vervollständigen Sie die oben begonnene Liste mit Leitsätzen, die für Sie passen.

Wir haben nun einige grundsätzliche Aspekte besprochen, die für den Umgang mit schwierigen Situationen hilfreich sind. Als nächstes gehen wir auf einige „Klassiker“ ein, die von Tutorinnen und Tutoren häufig als schwierige Situation erlebt werden. Diese sind der Umgang mit kritischen Fragen, mit schweigenden Gruppen und mit Widerständen.

#### Reaktionsmöglichkeiten auf kritische Fragen

Stellen Sie sich vor, dass Sie zu Beginn der dritten Sitzung Ihres Vertiefungstutoriums mit folgender Frage konfrontiert werden:

*„Bei Professor Martin haben wir einen ganz anderen Ablauf zur Bearbeitung der Fallstudie erhalten. Kann es sein, dass Du da nicht auf dem aktuellen Stand bist?“*

Diese Frage kann natürlich unterschiedlich interpretiert werden. Sie steht jetzt aber im Raum und sollte adäquat behandelt werden. Wir zeigen nun Schritt für Schritt, worauf es beim Umgang mit Fragen im Allgemeinen und mit kritischen Fragen im Besonderen ankommt und haben am Ende dann sicherlich einige Antwortmöglichkeiten für das obige Beispiel.

Grundsätzlich dient die Beantwortung von Fragen der inhaltlichen Verständnisförderung, deshalb ist es wichtig, im

Tutorium Fragen auf jeden Fall zuzulassen und zu klären. Passt die gestellte Frage nicht zu der eigenen Struktur und Vorgehensweise, kann die Beantwortung aufgeschoben werden, zum Beispiel ans Ende der Einheit.

Reaktion auf Fragen	
Nehmen Sie Fragen kooperativ und wertschätzend auf.	„Vielen Dank, das ist eine wichtige Frage.“ „Vielen Dank, sehr gut, dass du die Frage aufbringst.“
Fragen Sie nach, wenn Ihnen die Frage unklar ist.	„Was genau hast du noch nicht verstanden?“ „Was interessiert dich besonders?“
Halten Sie Kontakt zum Fragenden (Blickkontakt und Körper zuwenden) und binden Sie den Rest des Plenums in die Antwort ein.	

Tabelle 43: Reaktion auf Fragen

Wie gehen Sie jedoch mit Fragen um, die für Sie schwierig zu beantworten sind, weil Sie die Antwort nur zum Teil oder auch gar nicht wissen? Oder mit Fragen, die Sie als kritisch wahrnehmen, weil Sie vermuten, dass der Fragende Kritik üben möchte?

Folgende Reaktionsmöglichkeiten sind denkbar:

### 1) Fragen Sie zurück

Für das oben genannte Beispiel:

„Wo siehst du denn Unterschiede?“

„Was genau hat Professor Martin euch vorgestellt?“

„Welche Aspekte dieses Ablaufs findest du widersprüchlich?“

Durch die Rückfrage erhalten Sie weitere Informationen. Außerdem gewinnen Sie Zeit, sich Ihre Antwort zu überlegen.

### 2) Wiederholen Sie die Frage und formulieren Sie diese bewusst um

Mögliche Antworten als umformulierte Frage:

„Gut, dich interessiert also, wie der Ablauf, den Professor Martin vorgestellt hat, und das Vorgehen, das ich gerade aufgezeigt habe, zusammenpassen?“

„Da höre ich jetzt gleich zwei Fragen heraus, einmal, welchem Vorgehen ihr zur Bearbeitung der Fallstudie nun folgen sollt und dann, wie häufig Herr Professor Martin und ich uns abstimmen, ist das richtig?“

Achten Sie darauf, dass Sie sich im Sinne des „Aktiven Zuhörens“ Ihrem Gegenüber zuwenden und bleiben Sie wertschätzend. Rufen Sie sich in solchen Situationen einen Ihrer oben formulierten Leitsätze zum souveränen Umgang mit schwierigen Situationen ins Gedächtnis. Durch die Umformulierung, nehmen Sie die Schärfe aus der Frage, Sie erhalten eine positive Gesprächsatmosphäre aufrecht. Während der Umformulierung gewinnen Sie zudem Zeit zum Nachdenken, welche Antwort Sie auf die umformulierte Frage geben wollen.

### 3) Stimmen Sie der Frage differenziert zu

#### 1. Schritt: Zustimmung formulieren

„Du hast Recht, Professor Martin verwendet eine andere Darstellung.“

#### 2. Schritt: Zusätzliche Informationen anhängen und Zustimmung differenzieren

„Wenn wir uns die Schritte gleich im Detail anschauen, wirst du sehen, dass inhaltlich dasselbe erarbeitet werden muss.“  
„Es ist möglich, dass die Darstellungen abweichen (Zustimmung). Meine Variante habe ich mit Herrn Professor Martin

*abgestimmt und daher werden wir diese jetzt verwenden (Zusätzliche Information).“*

Bei dieser Antwort-Technik, antworten Sie, indem Sie einem Teilaspekt oder unter bestimmten Voraussetzungen zustimmen.

*„Wenn du davon ausgehst, dass ... stimme ich Dir zu.“*

*„Wenn du damit meinst, dass ... stimme ich Dir zu.“*

Über die weiterführende Information, differenziert sich die Antwort.

Verbinden Sie die beiden Schritte mit einem „und“ statt mit einem „aber“, um weniger Widerspruch hervorzurufen:

*„Ja, das ist grundsätzlich möglich. Und in unserem Fall müssen wir noch besonders ... beachten.“*

Mit dieser Technik können Sie das Gespräch in die gewünschte Richtung lenken.

#### *4) Beantworten Sie mehrgliedrige Fragen, indem Sie (vorerst) nur auf einen Teil antworten*

Eine Antwort für die oben genannte Frage könnte folgendermaßen lauten:

*„Oh, ich sehe, dass die unterschiedlichen Darstellungen von Herrn Professor Martin und mir gerade für Verwirrung sorgen, das kann ich gleich auflösen.“*

Allgemeingültige Formulierung:

*„Gut, in deiner Frage stecken gleich mehrere Fragen drin. Ich beantworte zunächst die erste Frage, ...“*

Wenn Sie eine Frage gestellt bekommen, die aus mehreren (Teil-)Fragen besteht, dann beantworten Sie zunächst den Teil, zu dem Sie am meisten wissen oder den Sie beantwort-

ten wollen. So gewinnen Sie Sicherheit und setzen Kompetenzsignale. Zudem gewinnen Sie Zeit, um sich zu überlegen, ob und wenn ja wie Sie die weiteren Fragen beantworten wollen.

#### *5) Sagen Sie ehrlich, wenn Sie die Antwort nicht wissen*

*„Oh, das stimmt, Herr Professor Martin hat hier tatsächlich ein anderes Vorgehen beschrieben. Das muss ich mit ihm nochmal klären.“*

Allgemeingültige Formulierung:

*„Das ist wirklich eine interessante Frage und ich muss zugeben, ich weiß die Antwort leider nicht. Wir können aber gerne in der Runde kurz über mögliche Antworten diskutieren und bis zur nächsten Sitzung recherchiere ich hierzu und bringe die Antwort mit.“*

Grundsätzlich ist es positiv, wenn sich die Studierenden trauen, in Ihrem Tutorium alle Fragen zu stellen. Wenn nun eine Frage gestellt wird, die größere Wissenslücken beim Fragenden aufzeigt und deren Beantwortung den Großteil der Gruppe aufhalten würde, sollten Sie dem Fragenden anbieten, die Frage im Nachgang zu beantworten.

Eine Formulierung könnte wie folgt lauten:

*„Es ist gut, dass du noch mal nachfragst. Für eine vollständige Antwort muss ich etwas ausholen. Das würde ich mit dir gerne im Anschluss an die Stunde machen. Ist das ok für dich?“*

Für den Umgang mit schwierigen Fragen sind Sie mit diesen Techniken gut gewappnet. Doch was ist zu tun, wenn das Gegenteil der Fall ist und sich keiner Ihrer Studierenden beteiligt?

## Umgang mit schweigenden Gruppen

Für viele ist die Vorstellung einer schweigenden Gruppe die schwierigste Situation. Diese Situation ist deshalb so unangenehm, weil Sie als Lehrperson von schweigenden Studierenden kein Feedback erhalten, wie das, was Sie vorstellen, ankommt. Möglicherweise bezweifeln Sie sogar, dass überhaupt irgendetwas ankommt.

Welche Interpretationsmöglichkeiten fallen Ihnen ein, wenn Sie sich vorstellen, in Ihrem Tutorium schweigt die gesamte Gruppe? Vermutlich schweigt die Gruppe, weil ...

- ... sie das Thema nicht interessiert.
- ... sie nicht wissen, was sie sagen sollen.
- ... alles klar ist und kein Austauschbedarf besteht.
- ... sie mich testen wollen.
- ... sie es lustig finden, mich zappeln zu lassen.

**Übung 46: Schweigende Gruppen**

Vervollständigen Sie die Liste der Interpretationsmöglichkeiten gern durch Ihre Ideen.

Die Gründe für Schweigen sind vielfältig:

Die Studierenden sind möglicherweise müde, gedanklich mit einem anderen Thema beschäftigt, krank, unterfordert, überfordert, vom Thema gelangweilt, unsicher in der Gruppe oder hören schlicht und einfach konzentriert zu. Trotzdem sollte es Ihnen gelingen, Ihre Gruppe wieder zum Sprechen zu bringen.

Welche interaktiven Lehr-/Lernmethoden und Gesprächsführungstechniken kennen Sie bereits, die Ihnen helfen, schweigende Gruppen wieder zum Sprechen zu bringen?

**1) Meinungsbild & Nachfrage (vgl. Kapitel 12.2)**

Stellen Sie eine Frage und lassen Sie diese mit einem Handzeichen beantworten.

*„Wer kann sich vorstellen, später an der Uni zu arbeiten? Wer nicht?“*

Fragen Sie anschließend direkt eine Person nach den Gründen. Gibt es unentschiedene Teilnehmende, befragen Sie diese nach ihren Überlegungen zum Thema.

**2) Methodenwechsel (vgl. Kapitel 7)**

Führen Sie eine Blitzlicht-Abfrage durch. Stellen Sie eine offene Frage und lassen Sie diese von jedem mit einem Satz beantworten.

Bilden Sie Kleingruppen mit Arbeitsaufträgen oder führen Sie eine Murmelgruppe durch.

Viel Dynamik entsteht mit der Übungsmaschine.

Gehen Sie über den schriftlichen Weg und lassen Sie die Studierenden erst ein One-Minute-Paper erstellen, um darüber anschließend in den Austausch zu kommen.

Wenig Aussicht auf Erfolg hat in dieser Situation die klassische Plenumsdiskussion, da die Teilnehmenden ja bisher schon wenig bis gar nichts sagen. Wenn Sie diskutieren wollen, wählen Sie eine alternative Diskussionsmethode aus (Fish-Bowl oder Pro-Kontra-Diskussion).

**3) Metakommunikation (vgl. Kapitel 12.1)**

Sprechen Sie Ihre Beobachtung an und fragen Sie die Gruppe, was sie braucht.

*„Ihr scheint mir heute viel ruhiger als sonst, es sagt kaum jemand etwas ... Was ist denn los?“*

Manchmal braucht es eine Kombination der Techniken und die feste Überzeugung, dass jede Gruppe früher oder später wieder spricht.

Lesen Sie hierzu den folgenden Erfahrungsbericht einer Tutorin:

*„Mein eindrücklichstes Schweigelerlebnis hatte ich in einem Seminar für Studierende im dritten Semester. Eine sonst sehr aktive Gruppe hat in dieser Sitzung einfach nicht mehr auf meine Fragen geantwortet. Ich habe also zunächst etwas Zeit verstreichen lassen, um zu sehen, ob doch noch eine Antwort auf die Frage kommt. Dann habe ich mich für die Metakommunikation entschieden und gefragt, wieso denn nun niemand auf die Frage antwortet. Wieder 25 schweigende Personen. Der Ausweg war ein Blitzlicht zur Frage, wieso hast du nicht auf die Frage geantwortet. Dazu hat jeder kurz etwas gesagt und wir waren wieder im Gespräch. Wie sich herausgestellt hat, hatte die Gruppe eine anstrengende Prüfungswoche hinter sich und war gedanklich nicht voll bei der Sache. Mit dieser Information konnte ich die übrige Zeit passender für die Gruppe gestalten.“*

Dieses Beispiel zeigt sehr schön die Kombination aus Metakommunikation und anschließendem Methodenwechsel. Über das Blitzlicht kam die Tutorin wieder mit ihrer Gruppe ins Gespräch. Betrachten wie im nächsten Abschnitt, wie Sie auf mögliche Widerstände reagieren können.

### Konstruktiver Umgang mit Widerstand

Will die Gruppe eine Übung nicht durchführen oder werden neue Inhalte, Betrachtungsweisen erst einmal abgelehnt, stehen Sie als Tutorin, als Tutor besonders im Fokus. Dabei ist es hilfreich, sich bewusst zu machen, dass Widerstand oft eine diffuse Reaktion auf Veränderungen darstellt. Er entsteht bei Ambivalenzen oder bei Ablehnung des Neuen und kann als Schutz interpretiert werden oder einfach als ein Signal des Einzelnen oder der Gruppe, das beachtet werden sollte. Eine

konstruktive Haltung besteht darin, den Widerstand als ein Kooperationsangebot anzusehen: Die Studentin, der Student zeigt mir damit, was ihr, was ihm noch fehlt. Wie können Sie mit Widerständen umgehen?

**Bleiben Sie innerlich offen** gegenüber Widerständen und Konflikten. Es lohnt sich, einen konstruktiven Leitsatz für den Umgang mit Widerständen zu formulieren. Dieser könnte zum Beispiel so lauten:

*„Die Studierenden dürfen Dinge ablehnen, ich frage nach, um zu verstehen, was sie stört.“*

Nehmen Sie Personen ernst, die Widerstand äußern und bringen Sie Ihnen **Wertschätzung** und einführendes Verstehen entgegen. Nutzen Sie hierzu das Aktive Zuhören (vgl. Kapitel 12.1). Bringen Sie zudem in Erfahrung, welche **Bedeutung** die Störung für die jeweilige Person hat. Hierzu ein Beispiel:

*Ein Student will auf keinen Fall an einer Diskussion teilnehmen. Er findet Diskussionen sind Zeitverschwendung. Seine starke Ablehnung verunsichert die übrigen Studierenden. Die Diskussion kann nicht beginnen.*

*Fragen Sie in einer solchen Situation nach: „Wieso hältst du Diskussionen für Zeitverschwendung?“. Möglicherweise erfahren Sie dann mehr über die Beweggründe. Der Student hat bisher die Erfahrung gemacht, dass bei Diskussionen nicht viel heraus kommt und er muss die anstehende Prüfung unbedingt bestehen, er will in diesem Tutorium die nötigen Inhalte verstehen und nicht diskutieren.*

*Mit dieser Information können Sie ihm aufzeigen, wie viel besser er die Inhalte verstehen wird, wenn er sich in einer Diskussion damit auseinandersetzt.*

*Alternativ können Sie eine Abfrage in der Gruppe machen, wer die Diskussion durchführen möchte und wer nicht. Es besteht auch die Möglichkeit, die Gruppe zu teilen und die*

*eine Hälfte diskutiert, die andere Hälfte bearbeitet einzeln oder gemeinsam Übungsaufgaben.*

Überlegen Sie sich, wieso der Widerstand auftritt. Formulieren Sie verschiedene Interpretationen („*Vermutlich will sie, will er nicht, weil ...*“). Entscheiden Sie sich, wie Sie die **Störung ansprechen** wollen, ob im Einzelgespräch oder in der Gruppe, in der Pause oder am Ende der Sitzung. Hören Sie in jedem Fall genau zu und bleiben Sie ruhig. Unterscheiden Sie die sachlichen und die persönlichen Kritikpunkte.

**Fragen** Sie im Gespräch nach den Begründungen („*Wieso ist das für dich so?*“ „*Inwiefern fehlt dir etwas?*“). Sie können zudem die Sichtweise anderer Studierender einholen („*Wie sehen die Anderen das?*“).

#### Tipps & Tricks

Fragen Sie interessiert und wertschätzend:  
„Was stört dich?“

Wenn Sie die Gründe für den Widerstand verstanden haben, machen Sie transparent, was Sie am Ablauf oder an den Inhalten verändern können oder dürfen und was nicht. Erarbeiten Sie mit der Person bzw. mit der Gruppe gemeinsam eine Lösung. Dann können Sie Ihr Tutorium fortsetzen.

Die meisten schwierigen Situationen können durch eine gute Vorbereitung, durch ein klares Rollenverständnis und durch interaktive Methoden von vornherein vermieden werden. Tritt dennoch eine schwierige Situation auf, hilft eine offene Haltung, die Sie in Form von persönlichen Leitsätzen verinnerlichen können und eine transparente Kommunikation, wie sie etwa im BIBB-Schema vorgesehen ist. Nutzen Sie auch die Möglichkeit, bei Bedarf eine kurze Pause zu machen, um sich in Ruhe zu überlegen, wie Sie als nächstes weiterma-

chen. Und zu guter Letzt möchten wir in Erinnerung rufen: „Dient es nicht der Freude, dient es dem Lernen“.

#### Unsere Literaturempfehlungen zum Weiterlesen:

- Bohne, Michael (2008): Klopfen gegen Lampenfieber: Sicher vortragen, auftreten, präsentieren. Energetische Psychologie praktisch. Reinbek: Rowohlt Verlag GmbH.
- Kalt, Mirjam (2010): Lernprozesse von Gruppen begleiten. In: Christoph Negri (Hrsg.): Angewandte Psychologie für die Personalentwicklung. Berlin, Heidelberg: Springer, S. 225–249.
- Schulze-Seeger, J. (2013). Schwarzer Gürtel für Trainer: Vom Meistern schwieriger Seminarsituationen. Weinheim: Beltz.

**Checkliste für das Kapitel 13**

→ Gehen Sie die folgende Checkliste durch, um gut auf das Tutorium vorbereitet zu sein.

Überlegen Sie sich langfristige Strategien, wie Sie mit **Lampenfieber** umgehen möchten.

Malen Sie sich ein Worst-Case Szenario aus: Was könnte in Ihrem Tutorium alles schief laufen?

Vorbereitung: Was müssen Sie alles vorbereiten, um sich sicher zu fühlen?

Schreiben Sie sich drei bis vier positiv formulierte Sätze auf, die Sie als Tutorin, als Tutor bestärken. Zum Beispiel: „Ich bin so gut vorbereitet, dass mir der Ablauf leicht gelingen wird!“

Prüfen Sie Ihr bisheriges Feinkonzept hinsichtlich **Motivationsförderlichkeit!** Verstehen Sie die folgenden Punkte als Optionen aus denen Sie wählen können.

Ich fördere das Kompetenzerleben der Studierenden, indem ich ...  
 ... die Lernziele transparent mache.  
 ... sie an Ihr Vorwissen und Ihre Fortschritte erinnere.

Die Teilnehmenden dürfen autonom und selbstbestimmt wählen ...  
 ... welche Themen sie vertiefen wollen.  
 ... wie wir im Tutorium arbeiten (Regeln für die Zusammenarbeit entwickeln).

Ich Sorge für die soziale Einbindung der Studierenden, indem ich ...  
 ... verschiedene Methoden einsetze, durch die sie in Kontakt kommen.  
 ... mich für den Lernfortschritt interessiere.

Ich arbeite mit den Studierenden die persönliche Bedeutsamkeit des Themas heraus, indem ich ...  
 ... zu Beginn einer Sitzung in einer Zurufliste erfrage, welche Bedeutung die Studierenden dem Thema geben.  
 ... transparent mache, welche Bedeutung das Thema für mich hat und welche praktische Relevanz ich sehe.

Folgende interaktive **Lehr-/Lernmethode** setze ich in meiner nächsten Tutoriums-Sitzung ein:

.....  
 Die Aufgabenstellung lautet konkret:

.....  
 Etwas einfacher lautet die Aufgabe wie folgt:

.....  
 Etwas komplexer lautet die Aufgabe wie folgt:

.....  
 Ziel der Lehr-/Lernmethode:

.....  
 Relevanz der Lehr-/Lernmethode:

.....  
 Die Gruppen werden wie folgt gebildet:

.....  
 Der Ablauf der Methode wird so erklärt:

.....  
 Den Ablauf der Methode habe ich visualisiert.  
 Puffer, falls die Methode weniger Zeit in der Umsetzung benötigt:

.....  
 Kürzungsideen, falls die Methode mehr Zeit in der Umsetzung benötigt:

.....  
 Gehen Sie diese Liste anhand jeder interaktiven Lehr-/Lernmethode durch, die Sie in Ihrem Tutorium einsetzen werden.

Folgende Leitsätze helfen mir mit **schwierigen Situationen** gut umzugehen:

Mein Leitsatz für den konstruktiven Umgang mit meiner Situation, die ich als besonders schwierig empfinde:

.....  
.....

Mein Leitsatz für den konstruktiven Umgang mit kritischen Fragen:

.....  
.....

Mein Leitsatz für den konstruktiven Umgang mit schweigenden Gruppen:

.....  
.....

Mein Leitsatz für den konstruktiven Umgang mit Widerständen:

.....  
.....

## 14. Das Tutorium abschließen

---

In diesem Kapitel erfahren Sie ...

- ... wie Sie Ihre Abschluss Sitzung gestalten können und Ihr Tutorium abschließen.
- ... wie Sie rückblickend Ihr Tutorium anhand vorgegebener Leitfragen auswerten können.
- ... wie Sie das Abschlussgespräch mit Ihrer Betreuerin, Ihrem Betreuer gestalten können.
- ... wie Sie den Erfahrungsaustausch mit anderen Tutorinnen und Tutoren gestalten können.

Sie befinden sich nun im letzten Drittel Ihres Tutoriums, das Semester ist bald zu Ende. In diesem Kapitel erfahren Sie, wie Sie Ihre letzte Tutoriums-Sitzung gestalten, welche Punkte Sie in der Nachsorge beachten müssen und wie Sie Ihre Arbeit als Tutorin, als Tutor so reflektieren, dass Sie etwas über sich lernen und Rückschlüsse für das nächste Semester ziehen können.

### 14.1 Abschluss Sitzung gestalten

Im Kapitel 6.2 haben Sie gelernt, wie Sie sich Ihren Semesterplan erstellen. Dort haben wir Sie bereits darauf hingewiesen, dass Sie in der letzten Sitzung Ihres Tutoriums Zeit einräumen sollten, in der Sie keine neuen Inhalte mehr vermitteln. Unabhängig von dem gewählten Format des Tutoriums, also ob Sie wöchentliche Sitzungen oder eine Blockveranstaltung abhalten, die letzte Phase im Tutorium ist für den Abschluss des Tutoriums reserviert. Folgende Elemente sollten im Abschluss enthalten sein: