

UNIVERSITÄT HOHENHEIM

**E**valuation



**STUDIUM 3.0**  
Humboldt reloaded



## WIE WIRKT HUMBOLDT RELOADED?

Eine Untersuchung der Wirksamkeit der Humboldt reloaded-  
Projekte an der Universität Hohenheim

FORSCHUNGSBERICHT

vom Sommersemester 2012 – Wintersemester 2013/14

von

MAG. ELISABETH OBERHAUSER, DIPLOM PSYCHOLOGIN

DANIELA SCHRÖTER, B.SC

MANDY BADERMANN, B.SC

UNTER LEITUNG VON PROF. DR. JÜRGEN KASCHUBE

Kontakt: [elisabeth.oberhauser@uni-hohenheim.de](mailto:elisabeth.oberhauser@uni-hohenheim.de)

GEFÖRDERT VOM



Bundesministerium  
für Bildung  
und Forschung

## Zusammenfassung

*Humboldt reloaded – Wissenschaftspraxis von Anfang an*, so lautet der Titel des Konzepts, das forschendes Lernen für Bachelor-Studierende ab dem 1. Semester an der Universität Hohenheim möglich machen soll. Die vorliegende Untersuchung beschäftigt sich mit der Frage, ob die Studierenden einen Gewinn in den Bereichen Fach-, Methoden-, soziale und personale Kompetenzen durch die Teilnahme am Projekt hatten. Dazu werden nicht nur Studierende sondern auch die Projektleiter befragt. Es wird auch auf Unterschiede zwischen den drei Fakultäten eingegangen. Welche Motivation haben Studierende, um am Projekt teilzunehmen und ändern diese sich nach der Teilnahme.

Die Ergebnisse dieses Berichtes beziehen sich hauptsächlich auf die Erhebungen vom SS2013 und das WS2013/14<sup>1</sup>.

Insgesamt schätzten die Teilnehmer eine subjektiv wahrgenommenen Verbesserung ihrer Fachkompetenzen nach einem Humboldt reloaded-Projekt im Vergleich zu vor dem Projekt ein, dies konnte bei jeder Erhebung und auch durch die Projektleiterbefragung festgestellt werden. Die Teilnehmer schätzten hingegen ihre anderen Kompetenzen, die Methoden-, sozialen und personalen Kompetenzen vor dem Projekt höher ein als nach dem Projekt. Eine mögliche Erklärung dafür ist, dass Studierende sich nach dem Projekt realistischer in ihren vorhandenen Kompetenzen einzuschätzen lernen.

In der Befragung ein Semester nach Humboldt reloaded gaben 6% der Befragten an, ihre Bachelorarbeit in dem Bereich geschrieben zu haben.

Die Projektleiter gaben in den Befragungen an, dass sie mehrheitlich (über 50%) ihre Projektziele erreichten und stufen die Leitung eines Humboldt reloaded-Projektes als lehrreich bis sehr lehrreich für sich selbst ein.

---

<sup>1</sup> Die Ergebnisse vom Sommersemester 2012 und Wintersemester 2012/13 sind in den Bachelorarbeiten von Franziska Kirste, Elisa Wenkse, Amin Harchaoui und Mirela Becirovic nachzulesen. Bei Bedarf bitte bei mir melden.

---

## Inhaltsverzeichnis

<b>Zusammenfassung .....</b>	<b>II</b>
<b>Inhaltsverzeichnis .....</b>	<b>III</b>
<b>Abbildungsverzeichnis .....</b>	<b>VI</b>
<b>Tabellenverzeichnis .....</b>	<b>VII</b>
<b>Abkürzungsverzeichnis .....</b>	<b>XI</b>
<b>1 Einleitung .....</b>	<b>12</b>
<b>2 Theoretischer Hintergrund .....</b>	<b>13</b>
2.1 Humboldt reloaded.....	13
2.2 Forschendes Lernen und Kompetenzen.....	15
2.3 Lernmotivation und Interesse an der Teilnahme .....	15
2.4 Kompetenzmessung im Studium.....	16
2.5 Faktoren für den Kompetenzgewinn .....	18
2.5.1 <i>Motivation und Lernmotivation bei der Teilnahme an Projekten:</i> .....	18
2.5.2 <i>Motivationsmodell</i> .....	20
2.6 Modell zum Kompetenzgewinn durch Humboldt reloaded .....	21
2.7 Erhebungszeiträume .....	22
2.8 Stichprobenzusammensetzung .....	23
2.8.1 <i>Stichprobenzusammensetzung Teilnehmer</i> .....	23
2.8.2 <i>Stichprobenzusammensetzung Projektleiter</i> .....	24
2.9 Versuchsdesign und Versuchsdurchführung .....	25
2.10 Untersuchungsinstrumente .....	25
2.10.1 <i>Fragebogen für die Projektteilnehmer zum Zeitpunkt T1</i> .....	25
2.10.2 <i>Fragebogen für die Projektteilnehmer zum Zeitpunkt T2</i> .....	26
2.10.3 <i>Fragebogen nach der Teilnahme an Humboldt reloaded</i> .....	27

---

2.10.4	<i>Fragebogen für die Projektleiter zum Zeitpunkt T1</i> .....	27
2.10.5	<i>Fragebogen für die Projektleiter zum Zeitpunkt T2</i> .....	28
2.11	Indexbildung.....	29
<b>3</b>	<b>Ergebnisse</b> .....	<b>30</b>
3.1	Fakultätsspezifische Unterschiede der Studierenden im SS2013- WS2013/14.....	30
3.1.1	<i>Deskriptive Ergebnisse zur Projektgestaltung vom SS2013</i> .....	30
3.2	Kompetenzgewinn .....	31
3.2.1	<i>Kompetenzgewinn aus der Erhebung vom WS2012/13 Studierende</i> .....	32
3.2.2	<i>Kompetenzgewinn aus der Erhebung vom SS2013 - Studierende</i> .....	33
3.2.3	<i>Kompetenzgewinn aus der Erhebung vom WS2013/14 Studierende</i> .....	35
3.2.4	<i>Kompetenzgewinn aus der Erhebung vom SS2013-WS2013/14 – Studierende</i> .....	37
3.2.5	<i>Fakultätsvergleich Studenten (SS2013-WS2013/14) – Kompetenzen</i> .....	38
3.4	Motivation, Führungsstil und Gesamtbewertung des Projektes.....	39
3.4.1	<i>Ergebnisse zur Motivation</i> .....	39
3.4.2	<i>Fakultätsvergleich T1 Studenten (SS2013-WS2013/14)</i> .....	41
3.4.3	<i>Korrelationen der Kompetenzen mit Motivation, Führungsstil und der Bewertung</i> .....	43
3.4.4	<i>Korrelation Fachkompetenz</i> .....	43
3.4.5	<i>Korrelation Methodenkompetenz</i> .....	43
3.4.6	<i>Korrelation personale Kompetenz</i> .....	44
3.4.7	<i>Korrelation soziale Kompetenz (Teil 1) „Umgang mit Anderen“</i> .....	45
3.4.8	<i>Korrelation soziale Kompetenz (Teil 2) „Selbstbewusstsein“</i> .....	45
3.4.9	<i>Bedenken, Lohnenswerte Teilnahme und Gesamtbewertung</i> .....	46

---

3.4.10	<i>Befragung ein Semester nach Humboldt reloaded: Einschätzungen und Korrelationen</i> .....	48
3.5	<b>Projektleiterbefragung</b> .....	49
3.5.1	<i>Zielerhebung der Projektleiter (SS2013-WS2013/14)</i> .....	49
3.5.2	<i>Ergebnisse der Kompetenzeinschätzungen aus Projektleitersicht</i> .....	50
<b>4</b>	<b>Diskussion</b> .....	<b>53</b>
4.1	<b>Zusammenfassung der Ergebnisse - Studierendenbefragung</b> .....	<b>53</b>
4.1.1	<i>Kompetenzen und Zusammenhänge</i> .....	53
4.1.2	<i>Zusammenhänge zwischen den Ausprägungen der Kompetenzverbesserungen und anderen Variablen</i> .....	54
4.1.3	<i>Einschätzung – ein Jahr nach Humboldt reloaded</i> .....	55
4.2	<b>Zusammenfassung der Ergebnisse - Projektleiterbefragung</b> .....	<b>56</b>
4.3	<b>Interpretation der Ergebnisse</b> .....	<b>57</b>
4.3.1	<i>Fazit und Empfehlungen</i> .....	57
4.3.2	<i>Implikationen und Befragungsempfehlungen für weitere Arbeiten</i> .....	59
4.3.3	<i>Abschließende Zitate von Studierenden aus der Befragung ein Jahr nach Humboldt reloaded</i> .....	60
<b>5</b>	<b>Literaturverzeichnis</b> .....	<b>62</b>
<b>6</b>	<b>Anhang</b> .....	<b>65</b>
6.1	<b>Median-Werte zur Berechnung der Korrelationen</b> .....	<b>65</b>
6.2	<b>Übersicht der Fragebogenitems über die Semester hinweg</b> .....	<b>66</b>
6.3	<b>Kennwerte der Indexe</b> .....	<b>89</b>
6.4	<b>Itemauflistung der jeweiligen Indizes</b> .....	<b>95</b>

## Abbildungsverzeichnis

<b>Abbildung 1:</b> Modell für Kompetenzverbesserung durch die Teilnahme am HR-Projekt .....	21
<b>Abbildung 2:</b> Darstellung der deskriptiven Ergebnisse der Variable „Abhaltungsart“ des Humboldt reloaded-Projektes nach Angaben der Projektleiter vor (T1) und nach (T2) dem Projekt im Vergleich.....	31
<b>Abbildung 3:</b> Darstellung der Mittelwerte der Kompetenzeinschätzung nach Angaben der Studierenden vom WS2012/13 vor (T1) und nach (T2) dem Projekt im Vergleich.....	33
<b>Abbildung 4:</b> Darstellung der Mittelwerte der Kompetenzeinschätzung nach Angaben der Studierenden vom SS2013 vor (T1) und nach (T2) dem Projekt im Vergleich. ....	35
<b>Abbildung 5:</b> Darstellung der Mittelwerte der Kompetenzeinschätzung nach Angaben der Studierenden vom WS2013/14 vor (T1) und nach (T2) dem Projekt im Vergleich.....	36
<b>Abbildung 6:</b> Darstellung der Mittelwerte der Kompetenzeinschätzung nach Angaben der Studierenden vom SS2013-WS2013/14 vor (T1) und nach (T2) dem Projekt im Vergleich. ....	38
<b>Abbildung 7:</b> Darstellung der Mittelwerte der signifikanten Ergebnisse der t-Tests zu der Kompetenzeinschätzung nach Angaben der Studierenden vom SS2013-WS2013/14 im Fakultätsvergleich.....	39
<b>Abbildung 8:</b> Darstellung der signifikanten Ergebnisse der t-Tests zur Motivation nach Angaben der Studierenden vom WS2012/13 bis zum WS2013/14 vor (T1) und nach (T2) dem Projekt im Vergleich.....	41
<b>Abbildung 9:</b> Darstellung der lohnenswerten Teilnahme und Gesamtbewertung nach Angaben der Studierenden vom SS2013 bis zum WS2013/14 im Vergleich.....	48

**Abbildung 10:** Darstellung der Mittelwerte der signifikanten Ergebnisse aus den t-Tets zu den Kompetenzeinschätzung nach Angaben der Projektleiter vom SS2013-WS2013/14 vor (T1) und nach (T2) dem Projekt. .... 51

## **Tabellenverzeichnis**

**Tabelle 1:** Darstellung der Teilnehmer an der Evaluationsbefragung vom Sommersemester 2012 bis zum Wintersemester 2013/14 zu den Befragungszeitpunkten T1 und T2..... 23

**Tabelle 2:** Darstellung der deskriptiven Ergebnisse zu den Teilnehmern, die bei T1 und T2 an der Befragung vom Sommersemester 2012 bis zum Wintersemester 2013/14 teilgenommen haben..... 24

**Tabelle 3:** Darstellung der Projektleiter, die vom Sommersemester 2013 bis zum Wintersemester 2013/14 zu den Befragungszeitpunkten T1 und T2 an der Evaluationsbefragung teilgenommen haben..... 24

**Tabelle 4:** Darstellung der Ergebnisse aus den t-Tests für verbundene Stichproben, um einen Unterschied der Kompetenzeinschätzung der jeweiligen Bereiche zwischen T1 und T2 im WS2012/13 aufzuzeigen..... 33

**Tabelle 5:** Darstellung der Ergebnisse aus den t-Tests für verbundene Stichproben, um einen Unterschied der Kompetenzeinschätzung der jeweiligen Bereiche zwischen T1 und T2 im SS2013 aufzuzeigen..... 34

**Tabelle 6:** Darstellung der Ergebnisse aus den t-Tests für verbundene Stichproben, um einen Unterschied der Kompetenzeinschätzung der jeweiligen Bereiche zwischen T1 und T2 im WS2013/14 aufzuzeigen..... 36

**Tabelle 7:** Darstellung der Ergebnisse aus den t-Tests für verbundene Stichproben, um einen Unterschied der Kompetenzeinschätzung der jeweiligen Bereiche zwischen T1 und T2 über das SS2013 und WS2013/14 hinweg aufzuzeigen. .... 38

---

<b>Tabelle 8:</b> Darstellung der Ergebnisse aus den t-Tests für unverbundene Stichproben, um einen Unterschied der Einschätzung der Motivation zwischen den verschiedenen Fakultäten vom SS2013-WS2013/14 aufzuzeigen. ....	42
<b>Tabelle 9:</b> Darstellung der Übersicht über Mediane als Grundlage für den Mediansplit im WS2013/14 T2 der Studierenden. Werte befinden sich im Skalaenbereich 1 („trifft überhaupt nicht zu“) bis 6 („trifft voll und ganz zu“). 65	
<b>Tabelle 10:</b> Darstellung der einzelnen Items aus den verschiedenen Befragungen der Studierenden vom SS2012 bis zum WS2013/14 (siehe einzelne Spalten der Tabelle) zum Zeitpunkt T1 (vor der Projektteilnahme). Sortierung der Items nach übergeordneter Skala. ....	74
<b>Tabelle 11 :</b> Darstellung der einzelnen Items aus den verschiedenen Befragungen der Studierenden vom SS2012 bis zum WS2013/14 (siehe einzelne Spalten der Tabelle) zum Zeitpunkt T2 (nach der Projektteilnahme). Sortierung der Items nach übergeordneter Skala. ....	85
<b>Tabelle 12:</b> Darstellung der einzelnen Items aus den verschiedenen Befragungen der Projektleiter vom SS2013 bis zum WS2013/14 (siehe einzelne Spalten der Tabelle) zum Zeitpunkt T1 (vor dem Projekt). Sortierung der Items nach übergeordneter Skala. ....	87
<b>Tabelle 13:</b> Darstellung der einzelnen Items aus den verschiedenen Befragungen der Projektleiter vom SS2013 bis zum WS2013/14 (siehe einzelne Spalten der Tabelle) zum Zeitpunkt T2 (nach dem Projekt). Sortierung der Items nach übergeordneter Skala. ....	89
<b>Tabelle 14:</b> Darstellung der Reliabilitäten (=alpha), der Mittelwerte sowie der Standardabweichung der Indizes aus der Befragungen der Studenten im WS2012/13 zu den Messzeitpunkten T1 und T2. ....	90
<b>Tabelle 15:</b> Darstellung der Reliabilitäten (=alpha), der Mittelwerte sowie der Standardabweichung der Indizes aus der Befragungen der Studenten im SS2013 zu den Messzeitpunkten T1 und T2. ....	91

---

<b>Tabelle 16:</b> Darstellung der Reliabilitäten (=alpha), der Mittelwerte sowie der Standardabweichung der Indizes aus der Befragungen der Projektleiter im SS2013 zu den Messzeitpunkten T1 und T2. ....	92
<b>Tabelle 17:</b> Darstellung der Reliabilitäten (=alpha), der Mittelwerte sowie der Standardabweichung der Indizes aus der Befragungen der Studenten im WS2013/14 zu den Messzeitpunkten T1 und T2. ....	92
<b>Tabelle 18:</b> Darstellung der Reliabilitäten (=alpha), der Mittelwerte sowie der Standardabweichung der Indizes aus der Befragungen der Projektleiter im WS2013/14 zu den Messzeitpunkten T1 und T2. ....	93
<b>Tabelle 19:</b> Darstellung der Reliabilitäten (=alpha), der Mittelwerte sowie der Standardabweichung der Indizes aus den Befragungen der Studenten über SS2013 und WS2013/14 hinweg zu den Messzeitpunkten T1 und T2.....	94
<b>Tabelle 20:</b> Darstellung der Reliabilitäten (=alpha), der Mittelwerte sowie der Standardabweichung der Indizes aus den Befragungen der Projektleiter über SS2013 und WS2013/14 hinweg zu den Messzeitpunkten T1 und T2.....	94
<b>Tabelle 21:</b> Darstellung der Itemzusammensetzung (siehe Spalten der Tabelle) der Indizes (siehe Zeilen der Tabelle) aus den Befragungen der Studenten im SS2013 zu den Messzeitpunkten T1 und T2. ....	97
<b>Tabelle 22:</b> Darstellung der Itemzusammensetzung (siehe Spalten der Tabelle) der Indizes (siehe Zeilen der Tabelle) aus den Befragungen der Projektleiter im SS2013 zu den Messzeitpunkten T1 und T2. ....	99
<b>Tabelle 23:</b> Darstellung der Itemzusammensetzung (siehe Spalten der Tabelle) der Indizes (siehe Zeilen der Tabelle) aus den Befragungen der Studenten im WS2013/14 zu den Messzeitpunkten T1 und T2. ....	101
<b>Tabelle 24:</b> Darstellung der Itemzusammensetzung (siehe Spalten der Tabelle) der Indizes (siehe Zeilen der Tabelle) aus den Befragungen der Projektleiter im WS2013/14 zu den Messzeitpunkten T1 und T2. ....	102

---

**Tabelle 25:** Darstellung der Itemzusammensetzung (siehe Spalten der Tabelle) der Indizes (siehe Zeilen der Tabelle) aus den Befragungen der Studenten über SS2013 und WS2013/14 hinweg zu den Messzeitpunkten T1 und T2..... 108

**Tabelle 26:** Darstellung der Itemzusammensetzung (siehe Spalten der Tabelle) der Indizes (siehe Zeilen der Tabelle) aus den Befragungen der Projektleiter über SS2013 und WS2013/14 hinweg zu den Messzeitpunkten T1 und T2. .... 111

## Abkürzungsverzeichnis

<b>CR</b>	Contingent Reward: Führungskräfte (Führungskraft motiviert durch Belohnungen)
<b>Fakultät N</b>	Fakultät Naturwissenschaften
<b>Fakultät A</b>	Fakultät Agrarwissenschaften
<b>Fakultät W</b>	Fakultät Wirtschafts- und Sozialwissenschaften
<b>HR</b>	Humboldt reloaded
<b>IC</b>	Intellectual Consideration (Führungskraft sieht sich als Coach und Mentor)
<b>Ila</b>	Idealized Influence attributed (Führungskraft beeinflusst Mitarbeiter positiv durch hohe Bewunderung, Respekt und Vertrauen)
<b>Ilb</b>	Idealized Influence behavior (Führungskraft motiviert Mitarbeiter durch hohe Erwartungen)
<b>IM</b>	Inspirational Motivation (Führung durch Inspiration und Motivation)
<b>IS</b>	Intellectual Stimulation (Führungskraft regt zum Hinterfragen an)
<b>MBA</b>	Management by Exception active (Führungskraft hat die Rolle eines Monitors)
<b>MBP</b>	Management by Exception passive (Führungskraft greift nur bei Problemen ein)
<b>MW</b>	Mittelwert
<b>N</b>	Teilnehmeranzahl
<b>p</b>	Signifikanzkennwert
<b>PL</b>	Projektleiter
<b>SD</b>	Standardabweichung
<b>SS</b>	Sommersemester
<b>T1</b>	Messzeitpunkt 1 zu Beginn des HR-Projektes
<b>T2</b>	Messzeitpunkt 2 nach Beendigung des HR-Projektes
<b>WS</b>	Wintersemester

# 1 Einleitung

*Die Medienrealität von Scripted Reality-Sendungen*

*Apoptose, Selbstmord der Zelle! Erkenne die Selbstmordgefahr!*

*Bioaktive Inhaltsstoffe in Pflaumen – Wie verändert sich der Gehalt von der Ernte bis zum Verzehr?*

Hier werden nur drei der zahlreichen Themen aus den drei Fakultäten (A, N und W) genannt, mit denen sich die Teilnehmer<sup>2</sup> der Humboldt reloaded (HR)-Projekte an der Universität Hohenheim auseinandersetzen. *Humboldt reloaded – Wissenschaftspraxis von Anfang an*, so lautet der Titel des Projektes, welches in der Tradition von Humboldts Forderung nach forschendem Lehren und lehrendem Forschen steht. Es sieht dabei konkret vor, durch kleine experimentelle, empirische oder theoretische Forschungsprojekte forschendes Lernen an der Universität Hohenheim möglich zu machen (Universität Hohenheim, 2011).

Forschendes Lernen gewinnt für alle Studienrichtungen an Bedeutung, nicht zuletzt aufgrund der Reformen von Bologna, die eher zu einer Entkopplung von universitärer Forschung und Lehre geführt haben (Euler, 2005). Zudem werden Forderungen laut, dass in der Ausbildung an Hochschulen auch Schlüsselqualifikationen bzw. allgemeine Kompetenzen vermittelt werden sollen (Huber, 2004). Der Wissenschaftsrat fordert ein Kompetenzprofil, zu dem neben „Kommunikations- und Teamfähigkeit, Präsentations- und Moderationstechniken, der Umgang mit modernen Informationstechnologien, interkulturellen Kompetenzen und Fremdsprachenkenntnissen“ auch „die Fähigkeit, Wissen

---

<sup>2</sup> Um die Lesbarkeit nicht zu beeinträchtigen, wird auf einen integrativen Sprachgebrauch verzichtet. Sofern nicht anders angegeben, sind im Folgenden mit der männlichen Form jeweils beide Geschlechter gemeint.

und Informationen zu verdichten und zu strukturieren sowie eigenverantwortlich weiter zu lernen“ (Wissenschaftsrat, 2000, S.21f.) zählt. Diese Kompetenzen können nicht theoretisch erlernt werden. Stattdessen müssen Situationen im Studium geschaffen werden, in denen es möglich ist, diese aktiv und praktisch einzuüben. Forschendes Lernen kann an dieser Stelle als ein hochschuldidaktisches Prinzip verstanden werden, mit dem solche Lernsituationen umgesetzt werden können (Bönsch, 2000; Fichten, 2010; Huber, 2004).

In diesem vorliegenden Bericht soll die Wirksamkeit der Humboldt reloaded-Projekte aus Sicht der Studierenden sowie aus der Perspektive der Projektleiter beleuchtet werden. Er orientiert sich hierbei an der Frage: „*Wie wirken Humboldt reloaded-Projekte bei Studierenden?*“. Erörtert werden soll dies anhand der Einschätzung der Kompetenzverbesserung der Studierenden durch die Teilnahme an den HR-Projekten. Die Darlegung bezieht sich dabei in großen Teilen auf die Ergebnisse vom SS2013 und WS2013/14 (siehe Methoden).

## **2 Theoretischer Hintergrund**

### **2.1 Humboldt reloaded**

Erklärtes Ziel der HR-Projekte ist es, neben theoretischen Fachkenntnissen auch überfachliche Handlungskompetenzen zu fördern (Universität Hohenheim, 2011). Besonders hervorgehoben werden dabei die Kompetenzen Kritikfähigkeit, selbstständiges Arbeiten sowie Teamfähigkeit, welche die Studierenden zu einer eigenständigen, strukturierten und organisierten Arbeitsweise befähigen sollen (Engler et al., 2012).

Inhaltlich orientieren sich die HR-Projekte am üblichen Ablauf von realen Forschungsprojekten. Bei den einzelnen HR-Projekten ist das Setzen von individu-

ellen Schwerpunkten aber auch das Herausgreifen einzelner Elemente möglich (Engler, et al., 2012). Das Angebot reichte dabei von Projekten zum wissenschaftlichen Arbeiten (z.B. *„Ganz Feuer und Flamme: Mit der eigenen Forschungsfrage zielgerichtet durchs Studium“*), über Projekte mit Experimenten im Labor (z.B. *„Dinkelentspelzung bei minimalem Keimfähigkeitsverlust“* oder *„Grün, weiß, lila oder rot? Welche Farbe ist am gesündesten?“*) bis hin zu Feldversuchen (z.B. *„Qualität, Ertrag und Wuchseigenschaften einer Tomatenselektion im Öko-Freilandanbau“*). Andere Projektleiter wiederum ermöglichten ihren Teilnehmern einen gemeinsamen Besuch bei einer wissenschaftlichen Tagung (*„GeWiSoLa-Tagung in Hohenheim – was machen die da eigentlich?“*), im Kindergarten (z.B. *„Eine Reise durch das Gartenjahr mit den kleinen Hohenheimern“*) oder ein Praxisseminar im Krankenhaus in Kombination mit einer Vorlesung (z.B. *„Ökonomische Herausforderungen im Gesundheits- und Krankenhausmanagement“*). Projekte zur Datenanalyse und -auswertung (z.B. *„Einfluss der Rechnungslegung auf Bilanzkennzahlen basierend auf einer Monte Carlo Simulation“*) oder auch zur Datenerhebung (z.B. *„Empirisches Arbeiten in Marketing & Management“*) sowie das Erlernen neuer Analyse- und Auswertungstechniken (z.B. *„Eine quantitative Inhaltsanalyse zum Live Kommentar bei Fußballübertragungen“*) gehörten ebenso dazu, wobei diese genannten Projekte nur eine kleine Auswahl der tatsächlichen Angebotsfülle darstellen<sup>3</sup>.

Die Teilnahme an einem Humboldt reloaded-Projekt ist freiwillig. In den Fakultäten A und N können die erhaltenen ECTS angerechnet werden. In der Fakultät W, kann das Projekt im Rahmen des Portfolio- Moduls absolviert werden.

---

<sup>3</sup> Weitere Informationen über die HR-Projekte können auf der Homepage nachgelesen werden <https://studium-3-0.uni-hohenheim.de>.

## 2.2 Forschendes Lernen und Kompetenzen

Unterschiedliche Lernarrangements zielen insbesondere darauf ab, Situationen zu schaffen, in denen Lernende „für sie subjektiv Neues erforschen und auf diese Weise zu ihrem Lernbesitz machen“ können (Bönsch, 2000, S.236). Gekennzeichnet sind sie daher dadurch, dass sie systematisch und problemorientiert sind und damit dem Ausgangspunkt des forschenden Lernens, der spezifischen Problem- oder Fragestellung, entsprechen (Bönsch, 2000; Reiber, 2007). Die Suche nach der Antwort auf eine Problemstellung soll dabei jedoch nicht durch „blindes trial error“ (Bönsch, 2000, S. 236), sondern vielmehr reflektiert und auf einen Erkenntnisgewinn ausgerichtet, erfolgen. Die gefundenen Ergebnisse sind dann zu überprüfen, zu diskutieren sowie zu reflektieren (Bönsch, 2000; Reiber, 2007).

Huber (2004, S.35) fasst die Fähigkeiten und Fertigkeiten, welche durch forschendes Lernen erworben werden sollen, folgendermaßen zusammen:

„Orientierung und Überblickswissen, systemisches (oder vernetzendes) Denken, divergentes (oder kritisches) Denken, Kreativität, methodische Flexibilität, Ausdauer, Ambiguitätstoleranz, Kommunikations-, Kooperations- (oder Team-)fähigkeit, Führungs- (oder Durchsetzungs-)fähigkeit und Verantwortungsbereitschaft.“

Daraus lassen sich die folgenden vier Hauptkategorien ableiten: Sach-, Methoden-, Sozial- sowie Selbstkompetenz (Huber, 2004, Kauffeld, 2002).

## 2.3 Lernmotivation und Interesse an der Teilnahme

Die Motivation und Beweggründe zur Teilnahme spielen auch für den Lernerfolg eine große Rolle, für den Lerngewinn und somit eine Wirksamkeit der Teilnahme an den HR-Projekten.

Nach der Definition von Colquitt, LePine und Noe (2000), die auf Kanfer (1991) zurückgeht, kann unter Trainingsmotivation („training motivation“) die Richtung, Stärke und Ausdauer des auf das Lernen ausgerichteten Verhaltens in

Trainingskontexten verstanden werden. Dabei gibt es persönliche wie auch situative Einflussfaktoren. Als persönliche Eigenschaften, welche die Trainingsmotivation beeinflussen, können so beispielsweise Pflichtbewusstsein, Angst, Alter, kognitive Fähigkeiten, Selbstwirksamkeit oder Arbeitsmentalität genannt werden. Als situationsbedingte Einflussfaktor beschreiben Colquitt et al. (2000) hingegen unter anderem das Klima am Arbeitsplatz.

Eine besondere intrinsische Motivationsform stellt das Interessenkonzept dar (Krapp, 1999). Unter Interesse kann hierbei eine Form der Motivation verstanden werden, bei der die Ausrichtung der Motivation nicht auf den Vollzug einer Handlung oder einer Tätigkeit orientiert ist, sondern an einem Gegenstand oder einem thematischen Bereich (Krapp, 2006). Im Rahmen der HR-Projekte also auf ein besonderes Themengebiet, das in einem Projekt behandelt werden soll.

## **2.4 Kompetenzmessung im Studium**

Bei der Untersuchung kompetenzfördernder Maßnahmen von Studierenden der HIS Projektberichte konnten Schaeper und Briedis (2004) nur sehr selten Zusammenhänge zwischen Lernfeldern außerhalb des Fachstudiums (wie z.B. Tätigkeiten in Praktika oder Jobs) und dem Kompetenzniveau erkennen. Sie konnten allerdings hohe Zusammenhänge zwischen der Ausgestaltung der Lehre auf das Kompetenzniveau der Hochschulabsolventinnen und -absolventen feststellen. Zu besonders positiven Effekten führte dabei ein projektorientiertes Studium. Insgesamt betrachtet trägt aber die Qualität des Studiums zu einem erhöhten Kompetenzniveau bei. Hierzu zählen die folgenden Faktoren: „eine gelungene Einübung in professionelles Handeln, eine hohe fachliche Qualität der Lehre und ein guter Bezug zur Praxis sind Kriterien, an

denen sich die Lehre an den Hochschulen messen lassen muss, um Kompetenzentwicklung zu fördern“ (Schaeper & Briedis, 2004, S. II).

Kompetenzdefizite konnten mittels der HIS - Befragungen in den bereichsunspezifischen Sachkompetenzen und den sozial-kommunikativen Kompetenzen bei den Studierenden gefunden werden. „So weisen in allen betrachteten Fachrichtungen 60% und mehr der Absolventinnen und Absolventen Defizite bei der Sozialkompetenz und mindestens 50% Defizite bei der (Selbst-) Organisationskompetenz auf“ (Schaeper & Briedis, 2004, S. IV).

Die Humboldt reloaded-Projekte haben sich eine Entwicklung der Kompetenzen ihrer Studierenden zum Ziel gesetzt, indem sie durch Bezug zur Praxis und zur Forschung schon früh die Möglichkeit geben, Einblicke in solche Tätigkeiten zu bekommen, die sie möglicherweise in ihrer beruflichen Zukunft ausüben werden und gleichzeitig dadurch ihre Kompetenzen früh reifen zu lassen. Dies wurde explizit in zwei Delphi- Befragungsrunden<sup>4</sup> herausgefunden, in denen das Humboldt reloaded-Team so seine Erwartungen beschrieb, die letztlich auch in dieser Form in die Zielsetzung von Humboldt reloaded aufgenommen wurden. Ebenso wurden weitere Ziele zum Kompetenzgewinn genannt, im Bereich der sozialen sowie personalen Kompetenzen, welche durch eine projektorientierte Arbeit außerhalb des Studienplans in Kleingruppen mit einem engen Betreuungsmaßstab weiterentwickelt werden sollen. Zusammengefasst ist daher angestrebt nicht nur die fachlichen und methodischen Kompetenzen durch die Teilnahme an Humboldt reloaded-Projekten, sondern auch die personalen sowie sozialen Kompetenzen zu fördern und weiterzuentwickeln.

---

<sup>4</sup> Das Humboldt reloaded-Team nahm zu Beginn der Evaluation an zwei Delphi-Befragungsrunden teil, in denen die Ziele, die das Team an Humboldt reloaded hat, abgefragt wurden.

## 2.5 Faktoren für den Kompetenzgewinn

Eine Metaanalyse von Colquitt et al. (2000) bezieht sich auf Trainings im organisationalen Bereich und deren Lernerfolg. Danach spielen folgende Faktoren für den Lerngewinn eine Rolle: deklaratives Wissen, Fähigkeitserwerb und Transfer; die Prädiktoren der Trainingsmotivation sowie Trainingsresultate, die individuelle Persönlichkeit (locus of control, Bewusstsein, Angst, Alter, kognitive Fähigkeiten, Selbstwirksamkeit) und situationale Charakteristiken (Klima). Dieses Modell soll abgeleitet und angepasst werden auf die Situation der Humboldt reloaded-Projekte.

### 2.5.1 Motivation und Lernmotivation bei der Teilnahme an Projekten:

Nach der Definition von Colquitt, LePine und Noe (2000), die auf Kanfer (1991) zurückgeht, kann unter Trainingsmotivation („training motivation“) die Richtung, Stärke und Ausdauer des auf das Lernen ausgerichteten Verhaltens in Trainingskontexten verstanden werden. Trainingsmotivation wird dabei von vielen Einflussfaktoren bestimmt. Wie Colquitt et al. (2000) zusammenfassend darstellen, kann Trainingsmotivation sowohl von persönlichen als auch von situationsbedingten Eigenschaften („individual and situational characteristics“) beeinflusst werden. Bei den persönlichen Eigenschaften, die die Trainingsmotivation beeinflussen, können beispielsweise Pflichtbewusstsein, Angst, Alter, kognitive Fähigkeiten, Selbstwirksamkeit oder Arbeitsmentalität genannt werden. Als situationsbedingten Einflussfaktor auf Trainingsmotivation nennen Colquitt et al. (2000) beispielsweise das Klima am Arbeitsplatz. Diese persönlichen und situationsbedingten Eigenschaften wurden in bisherigen Studien auch oft direkt mit den Lernergebnissen eines Trainings in Verbindung gebracht oder indirekt über Lernmotivation als zwischengeschaltete Variable (vgl. zusammenfassend Colquitt et al., 2000).

Motivation spielt im Kontext von Weiterbildungsveranstaltungen, Lehrgängen und anderen Trainings, Seminaren oder Projekten mit dem Ziel der Vermittlung und Vertiefung neuer Fähigkeiten, Fertigkeiten und Kenntnisse eine wichtige Rolle – besonders wenn diese Veranstaltungen auf freiwilliger<sup>5</sup> Basis durchgeführt werden. Gerade bei freiwilligen Weiterbildungsangeboten wird die Teilnahme stark von der Trainingsmotivation des einzelnen Teilnehmers beeinflusst (Tharenou, 2001). Dabei stellt die Erwartung darüber, einen relevanten Nutzen aus dem Training zu ziehen, einen wichtigen Faktor für die Trainingsteilnahme dar. Ein weiterer Aspekt, den Tharenou in ihre Überlegungen miteinbezieht, ist die Lernmotivation. Dabei wird diese „motivation to learn“ nach Noe und Schmitt (1986) definiert als das Streben des Trainingsteilnehmers danach, sich die Inhalte des Trainingsprogramms anzueignen. Zudem fand die Autorin heraus, dass diese beiden Faktoren - Lernmotivation und Motivation durch Erwartung („motivation through expectation“) - die Entscheidung der Teilnehmer zur Teilnahme an einem Training bzw. an einer Weiterbildungsmaßnahme direkt positiv beeinflussten.

Eine Theorie, die sich zur Untersuchung und Erklärung von Lernverhalten und Lernmotivation als nützlich erwiesen hat (Vansteenkiste, Lens & Deci, 2006), ist die Selbstbestimmungstheorie der Motivation („Self-Determination-Theory“) nach Deci & Ryan (1985). Im Fokus steht dabei die Ausprägung der Motivation, die dem Lernverhalten zugrunde liegt. Die Autoren unterscheiden hier einerseits zwischen Lernverhalten, das intrinsisch motiviert ist, also bestimmt wird von Interesse und Befriedigung durch das Lernen selbst, sowie andererseits zwischen Lernverhalten, das extrinsisch motiviert ist und in dessen Mittelpunkt das Ergebnis steht, welches erzielt werden kann. In einer Weiterentwicklung des Konzepts werden zudem unterschiedliche Stufen extrinsischer Motivation

---

<sup>5</sup> Die Teilnahme an einem Humboldt reloaded-Projekt ist freiwillig. In den Fakultäten A und N können die erhaltenen ECTS angerechnet werden. In der Fakultät W, kann das Projekt im Rahmen des Portfolio- Moduls absolviert werden.

nach dem Grad der Selbstbestimmung unterschieden (Ryan & Deci, 2000). Ebendiese (1993) sehen in ihrem Konzept der intrinsischen und extrinsischen Motivation einen Ansatz, der nicht nur die Motivationsstärke (mehr oder weniger motiviert) sondern auch die qualitative Ausprägung von motiviertem Handeln ausgedrückt. Dabei lassen sich diese Handlungen nach dem Ausmaß der Selbstbestimmung einerseits und dem Ausmaß an Kontrolle andererseits unterscheiden (Deci & Ryan, 1993). Eine Handlung gilt in dem Maße als selbstbestimmt, in dem sie frei gewählt wurde und in dem Maße als kontrolliert, in welchem sie „als aufgezwungen erlebt wird“ (ebd., S. 225).

### **2.5.2 Motivationsmodell**

Im Mittelpunkt des Motivationsmodells nach Porter und Lawler stehen vier Faktoren, deren Zusammenwirkung durch weitere Einflüsse bestimmt wird. Zu diesen vier Faktoren gehören Anstrengung, Leistung, Belohnung, sowie die Zufriedenheit (Holtbrügge, 2007). Zu Beginn des Motivationsprozesses steht dabei die Anstrengung. Unter dieser versteht man das Ausmaß an Energie, welches zur Erfüllung einer Aufgabe angewendet wird. Die Anstrengung ist hierbei abhängig von der Wertigkeit der gewährten Belohnung, sowie der Ergebnis-Folge-Erwartung. Die Leistung erfasst das von der Unternehmung bewertete Ergebnis der Anstrengung. Auf die erbrachte Leistung erfolgt letztlich eine Belohnung, die entweder intrinsisch oder extrinsisch stattfinden kann. Damit kommt es schließlich zum Ausmaß der empfundenen Zufriedenheit (Gebert & Rosenstiel, 1996).

Auch diese Faktoren werden bei der Studierendenbefragung zu ihrem Humboldt relaoded-Projekt miteinbezogen.

## 2.6 Modell zum Kompetenzgewinn durch Humboldt reloaded

Das folgende Modell soll zusammenfassend verdeutlichen, welche Variablen den Kompetenzgewinn der Studierenden durch die Teilnahme an einem HR-Projekt beeinflussen und daher entsprechend im Rahmen der Evaluation erhoben werden. Dazu werden die Motivation der Studierenden, ihre Bedenken vor der Teilnahme, der Projektaufwand und ihre Zufriedenheit mit dem Projekt (nach der Teilnahme) gemessen. Darüber hinaus wird die Abhaltungsart des Projektes, also aus welchen Elementen es besteht und der Führungsstil der Projektleiter gemessen. Die Messung basiert auf der Selbsteinschätzung der Studierenden.



Abbildung 1: Modell für Kompetenzverbesserung durch die Teilnahme am HR-Projekt

## 2.7 Erhebungszeiträume

Die Evaluation wurde vom Sommersemester 2012 bis zum Sommersemester 2014 an der Universität Hohenheim mittels insgesamt fünf Befragungsrunden durchgeführt. Studierende<sup>6</sup> der Universität Hohenheim, die an den HR-Projekten teilnahmen, wurden eingeladen daran teilzunehmen.

Im Sommersemester 2012 startete die Erhebung als Pilotstudie. Jede Evaluationsbefragungsrunde bestand aus zwei Erhebungszeitpunkten, diese werden fortan mit T1 zu Beginn und mit T2 nach Beendigung des Projektes bezeichnet. Die zweite Erhebungsphase der Evaluation startete schließlich im Wintersemester 2012/13. Mit der Befragung im Sommersemester 2013 wurden zudem nun nicht mehr nur die Studierenden sondern auch die Projektleiter der HR-Projekte mit in die Evaluation einbezogen. Diese wurden ebenso zu den Zeitpunkten T1 und T2 befragt. Der erste Erhebungszeitpunkt T1 wurde bei der Projektleiterbefragung etwas später angesetzt, damit diese ihre Teilnehmer schon wenige Male im Projekt erlebt haben (empfohlen wurde nach der 2. Sitzung). Die vierte Befragungsrunde war im Wintersemester 2013/14 und die fünfte und letzte im Sommersemester 2014.

Die Daten der Erhebung vom SS 2014 konnten nicht in die Auswertung miteinbezogen werden, da der Rücklauf aufgrund einiger noch laufender Projekte zu gering war und sich somit die Befragung bei Verfassen des Berichts noch im Feld befand. Die Pilotbefragung wird ebenso nicht in diese Auswertung miteinfließen.

In diesem Bericht werden hauptsächlich die Ergebnisse der Befragungen vom SS 2013 und WS 2013/14 dargestellt.

---

<sup>6</sup> Die Studierenden, die an einem HR-Projekt zu Semesterbeginn teilnahmen, wurden in die Evaluationsbefragung inkludiert – die Befragung fand zu Beginn eines jeden Semesters statt. Vereinzelt konnten auch Studierende deren Projekte etwas später starteten, noch an der Befragung teilnehmen. Studierende deren Projekte im Semester oder zu einem anderen Zeitpunkt starteten konnten nicht an der Befragung teilnehmen.

## 2.8 Stichprobenzusammensetzung

### 2.8.1 Stichprobenzusammensetzung Teilnehmer

Tabelle 1 zeigt, dass zwischen dem SS 2012 und dem WS 2013/14 durchschnittlich 43 Studierende, die im Altersmittelwert 22 Jahre alt waren und sich im vierten Semester ihres Bachelor-Studiums befanden, an beiden Befragungen zu ihrem Humboldt reloaded-Projekt teilnahmen. Über alle Erhebungszeiträume hinweg nahmen dabei 31% der Studenten aus der Fakultät N, 26% aus der Fakultät A und 43% aus der Fakultät W an der Befragung teil. Im Durchschnitt waren 75% dieser Studierenden weiblich und 25% männlich.

	SS2012	WS2012/ 13	SS2013	WS2013/ 14	Durchschnitt
<b>N gesamt<sup>7</sup> T1 + T2</b>	300	259	380	606	386
<b>N teilgenommen T1</b>	99	123	85	101	102
<b>N teilgenommen T2</b>	57	82	63	76	70
<b>N teilgenommen T1+T2</b>	26	59	44	40	43
<b>Beteiligungsquote T1+T2</b>	9%	23%	12%	7%	11%

**Tabelle 1:** Darstellung der Teilnehmer an der Evaluationsbefragung vom Sommersemester 2012 bis zum Wintersemester 2013/14 zu den Befragungszeitpunkten T1 und T2.  
N= Anzahl der Stichprobe.

<sup>7</sup> N gesamt spricht für die Teilnehmer die zum Zeitpunkt T1 und T2 eingeladen wurden via Unipark. Es wurden nur die Projektteilnehmer eingeladen, deren Projekte im Startzeitraum der Hauptprojekte lagen. Einzelne Projekte, die außerhalb dieses Zeitraums stattfanden, konnten nicht berücksichtigt werden.

	SS2012 T1+T2	WS2012/ 13 T1+T2	SS2013 T1+T2	WS2013/ 14 T1+T2	Durch- schnitt
<b>Alter (im Mittel)</b>	23	22	22	22	22
<b>Semester (im Mittel)</b>	4	4	4	4	4
<b>Fakultät N</b>	30%	39%	25%	30%	31%
<b>Fakultät A</b>	37%	22%	20%	25%	26%
<b>Fakultät W</b>	33%	39%	55%	45%	43%
<b>Frauen</b>	75%	71%	70%	82%	75%
<b>Männer</b>	25%	29%	30%	18%	25%

**Tabelle 2:** Darstellung der deskriptiven Ergebnisse zu den Teilnehmern, die bei T1 und T2 an der Befragung vom Sommersemester 2012 bis zum Wintersemester 2013/14 teilgenommen haben.

## 2.8.2 Stichprobenzusammensetzung Projektleiter

Bei der Befragung vom SS 2013 nahmen 32 Projektleiter zum Zeitpunkt T1 und T2 teil, bei der Befragung vom WS 2013/14 nahmen 10 Projektleiter zum Zeitpunkt T1 und T2 teil.

	SS2013	WS2013/14	Durchschnitt
<b>N gesamt<sup>8</sup> T1+T2</b>	166	163	165
<b>N teilgenommen T1</b>	47	34	41
<b>N teilgenommen T2</b>	34	21	28
<b>N teilgenommen T1+T2</b>	32	10	21
<b>Beteiligungsquote T1+T2</b>	19%	6%	13%

**Tabelle 3:** Darstellung der Projektleiter, die vom Sommersemester 2013 bis zum Wintersemester 2013/14 zu den Befragungszeitpunkten T1 und T2 an der Evaluationsbefragung teilgenommen haben.

N= Anzahl der Stichprobe.

<sup>8</sup> N gesamt spricht für die Teilnehmer die zum Zeitpunkt T1 und T2 eingeladen wurden via Unipark. Es wurden nur die Projektteilnehmer eingeladen, deren Projekte im Hauptprojektbeginn- Zeitraum lagen; einzelne Projekte, die außerhalb dieses Zeitraums stattfanden, konnten nicht berücksichtigt werden.

## **2.9 Versuchsdesign und Versuchsdurchführung**

Die Untersuchung fand als quantitative Erhebung mittels Fragebögen über die online verfügbare Befragungssoftware Unipark (der Firma Questback) statt.

Die Teilnahme an der Befragung war freiwillig. Die Studierenden wurden per E-Mail mit dem Link zur Onlineumfrage eingeladen, zur Motivation einer zahlreichen Teilnahme diente dabei die Verlosung von drei mal zwei Kinogutscheinen für jede Erhebung.

## **2.10 Untersuchungsinstrumente**

### **2.10.1 Fragebogen für die Projektteilnehmer zum Zeitpunkt T1**

Die Fragebögen wurden nach jedem Semester angepasst und Verbesserungen aufgenommen. Der Fragebogen vom SS 2012 diente dabei der Piloterhebung. In den im Anhang befindlichen Tabellen 10-13 können die Itemübersichten der Fragebögen über die Semester im Vergleich überblickt werden.

Die Fragebögen an die Projektteilnehmer waren wie folgt aufgebaut:

Zunächst wurden biografische Daten erhoben (Alter, Geschlecht, Anzahl der Fachsemester, Fakultätszugehörigkeit des Studienfachs, Name des Studienfachs, Name des HR-Projekts). Darauf folgten die Kernpunkte dieser Erhebung, welche in fünf Teile untergliedert sind und nun kurz vorgestellt werden:

Der erste Teil des Fragebogens beinhaltete hierbei die eigene Einschätzung der vier Kompetenzbereiche (Fach-, Methoden-, Sozial- und personale Kompetenz).

Die verwendeten Skalen wurden einerseits aus dem Test zur beruflichen Orientierung und Planung (TOP-Test) von Lang-von Wins, Kaschube, Wittmann und von Rosenstiel (2003) entnommen, verändert und angepasst. Andererseits wurden auch selbst Items konzipiert entsprechend dem theoretischen Hintergrund

zu Fach-, Methoden-, Sozial- und personaler Kompetenz (Kauffeld, 2005; von Rosenstiel 2003).

Im zweiten Teil des Fragebogens erfolgte die Erhebung der Teilnahmegründe der Probanden. Die Teilnehmer waren hier aufgefordert, anzugeben, inwiefern die genannten Gründe zur Teilnahme an den HR-Projekten auf sie zutrafen. Die verwendeten Items wurden dabei selbst erstellt. Hier wurde auch die Frage nach möglichen Bedenken gestellt.

Alle Fragebögen zu T1 sind im Anhang zu finden.

In Tabelle 10-13 sind alle im Fragebogen verwendeten Skalen mit Beispielitems zusammenfassend dargestellt.

### **2.10.2 Fragebogen für die Projektteilnehmer zum Zeitpunkt T2**

Die ersten Teile des Fragebogens zur Befragung nach Beendigung des Projektes sind genauso aufgebaut wie bei T1, nur rückblickend bezüglich des Projektes. Bei den Kompetenzen wurde demnach nach einer Verbesserung dieser gefragt.

Im dritten Teil erfolgte zudem die Erhebung des Führungsstils – transformational und transaktional - des Projektleiters, in Anlehnung an den Multifactor Leadership Questionnaire von Bass und Avolio (1995). Beim transaktionalen Führungsstil stehen der Student und der Projektleiter im Austauschverhältnis. Vereinbart werden konkrete Ziele, die sich die Führungskraft vom Mitarbeiter erwartet und die dann bei Erfüllung belohnt werden. Beim transformationalen Führungsstil wird das Verhalten der Mitarbeiter geändert, indem diese die gleichen Ziele und Ideale wie die Führungskraft haben. Die Führungskraft erzeugt Begeisterung und Zuversicht, kann ihre Mitarbeiter mitreißen und werden als Vorbilder wahrgenommen (Bass und Avolio, 1995).

Außerdem wurden Fragen zum Projektaufwand und der Erfüllung der gesetzten Ziele gestellt.

Siehe zur genauen Itemauswahl Tabelle 13 im Anhang.

### **2.10.3 Fragebogen nach der Teilnahme an Humboldt reloaded**

Im Sommersemester 2013 wurde die „Nachher Befragung“ an die ehemaligen Teilnehmer der Humboldt reloaded-Projekte verschickt, die Teilnehmer wurden frühestens ein Semester nach ihrer Teilnahme am Projekt zu dieser Befragung rekrutiert. In dem Fragebogen wurde rückblickend die Verbesserung der Kompetenzen (Fach-, Methoden, soziale und personale Kompetenzen) befragt. Außerdem wurde nachgefragt, ob eine Bachelorarbeit daraus entstanden ist.

### **2.10.4 Fragebogen für die Projektleiter zum Zeitpunkt T1**

Im SS 2013 wurde die Befragung der Projektleiter hinzugenommen und der Fragebogen mit dem Studierendenevaluationsbogen wie im folgenden beschrieben angepasst.

Die Projektleiter bekamen im ersten Teil des Fragebogens formale Fragen zu ihrem Projekt, zur Abhaltungsart dessen, also wie ihr Projekt aufgebaut werden sollte zu den vorhergesehenen didaktischen Methoden. Außerdem wurde der Projektaufwand, den die Studierenden haben erfragt.

Im zweiten Teil des Fragebogens wurden sie befragt, welchen Führungsstil sie im Projekt bevorzugen. Hier wurde in Anlehnung an den MLQ von Bass und Avolio, 1995, Items zum transformationalen und transaktionalen Führungsstil abgefragt.

Im dritten Teil erfolgte die Erhebung der Teilnahmemotivation seitens der Projektleiter. Die Skalen dazu wurden selbst erstellt.

Im vierten Teil der Befragung nahmen die Projektleiter schließlich eine Einschätzung der Kompetenzen ihrer Studierenden als Gruppe vor. Hier wurden sie ebenso bezüglich der vier Kompetenzbereiche befragt, die auch die Studierenden bei sich selbst einschätzten (siehe unter 4.3.1).

Für die genauere Itemzusammenstellung wird auf die Tabelle 12 im Anhang verwiesen.

Die Projektleiter wurden darauf hingewiesen die Befragung erst auszufüllen, nachdem das zweite Projekttreffen bereits stattgefunden hatte. Der Grund dafür lag darin, dass die Projektleiter einen ersten Eindruck von ihrer Projektgruppe brauchten und erste Themen bearbeitet wurden, um an der Befragung teilnehmen zu können.

### **2.10.5 Fragebogen für die Projektleiter zum Zeitpunkt T2**

Der zweite Fragebogen, nach Beendigung des Projektseminars, diente zur Einschätzung der Verbesserung der Kompetenzen der Studierenden sowie des Abgleichs der eigenen Ziele für das Projekt.

Im ersten Teil sollten die Projektleiter daher einschätzen, wo sie ihre Projektzeit tatsächlich verbracht haben und wie der prozentuelle Einsatz der didaktischen Methoden war. Die Einschätzung der eigenen Teilnahmemotivation nach dem Projekt wurde ebenso abgefragt.

Im nächsten Teil ging es um die Einschätzung des Kompetenzgewinns der Studierenden. Die Projektleiter sollten auf einer sechs-stufigen Skala angeben wie hoch sie den Gewinn an Kompetenzen ihrer Studierenden nach dem Projekt einschätzten. Außerdem sollten sie die unterschiedlichen Kompetenzbereiche gewichten nach dem höchsten Zugewinn, das heißt bei welcher Kompetenz die Studierenden sich am merklichsten verbesserten. Zudem wurden die Projektleiter gebeten die Kompetenzen nach der von ihnen eingeschätzten Wichtigkeit zu ordnen. Der Kompetenzbereich, den sie für am wichtigsten für das HR- Projekt hielten, sollte an erste Stelle eingestuft werden und nachfolgend die weniger wichtig eingeschätzten Kompetenzen.

Abschließend ging es noch um die Angabe der eigenen Ziele und die Einschätzung der Erreichung dieser sowie den Gewinn für sich selbst aus dem Projekt.

## **2.11 Indexbildung**

Aus den einzelnen Items zu den jeweiligen Kompetenzen wurden mithilfe von Faktorenanalysen Indexe gebildet. Die Items, die am besten zueinander passen können durch Faktorenanalysen extrahiert werden und dann zu einem Index zusammengefasst werden. Die Indexe wurden für jedes Erhebungssemester faktorenanalytisch neu berechnet und zusammengesetzt. Danach wurden die Reliabilitäten (Zuverlässigkeit) zu den einzelnen Indexen gebildet. Die Itemzusammensetzungen und Bezeichnungen der jeweiligen Indexe der unterschiedlichen Erhebungssemester und deren Reliabilitäten können im Anhang entnommen werden (nachzulesen in 6.2, 6.3 und 6.4).

### **3 Ergebnisse**

Die Auswertung der einzelnen Datensätze zu der Studierendenbefragung und der Projektleiterbefragung über den Kompetenzgewinn und weiteren Variablen durch die Teilnahme an einem HR- Projekt erfolgte durch das Statistikprogramm SPSS Version 21 von IBM. Im Folgenden werden Ergebnisse dargestellt. Die genaue Abfrage der einzelnen Variablen ist nachzulesen unter 2. oder dem Anhang zu entnehmen.

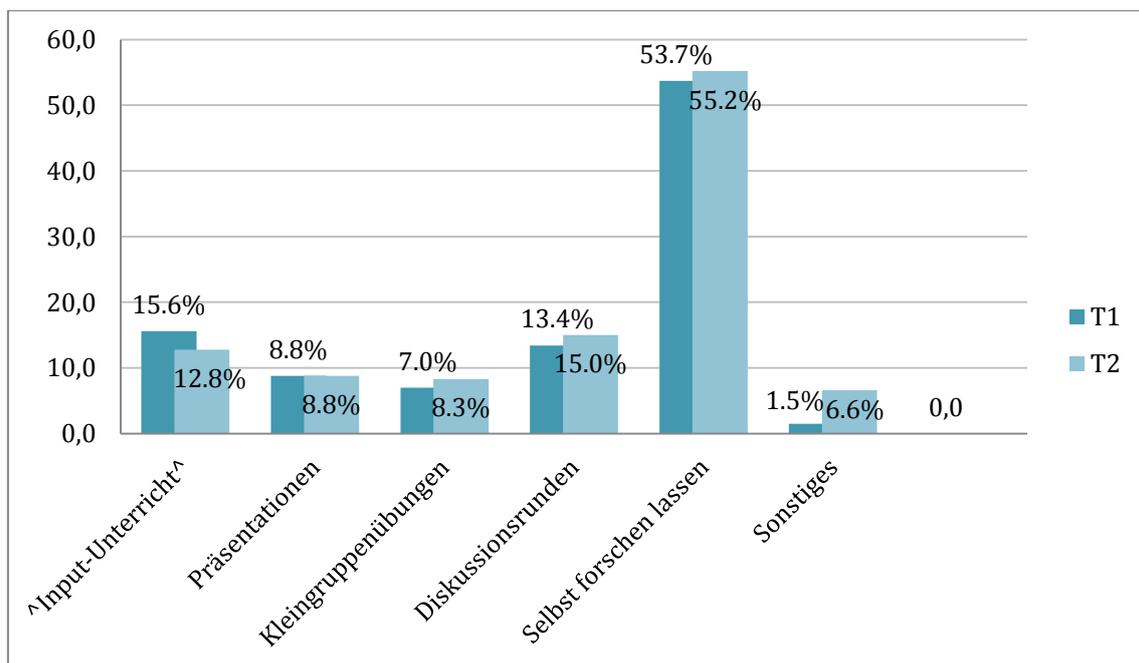
#### **3.1 Fakultätsspezifische Unterschiede der Studierenden im SS2013-WS2013/14**

Betrachtet man die Unterschiede der Semesterzahlen der Studierenden zum Zeitpunkt der Teilnahme am HR-Projekt, wobei sich die Daten auf die beiden Semester SS 2013 und WS 2013/14 beziehen, so ergeben sich interessante Unterschiede. Es ergab sich ein signifikanter Unterschied zwischen den Fakultäten A, N und W in der Anzahl der Semester zum Zeitpunkt der Projekt-Teilnahme. Die Studierenden der Fakultäten A und N nahmen in einem signifikant früheren Semester an einem HR-Projekt teil (A und N im 3. Semester, N= 42) als die Studierenden der Fakultät W (4. Semester, N=42). Beim Alter und Geschlecht zeigten sich dagegen keine signifikanten Unterschiede zwischen den Fakultäten.

##### **3.1.1 Deskriptive Ergebnisse zur Projektgestaltung vom SS2013**

Die Projektleiter hatten im Prinzip freie Wahl in der Ausgestaltung des Projektes (hier kurz „Abhaltungsart“ genannt) bezüglich der Aufteilung in Frontalunterricht, Eigenforschung der Studierenden, Diskussionsrunden bzw. Präsentationen durch Studierenden. Zum Erhebungszeitpunkt T1 gaben die Projektleiter folgende geplante Vorgehensweise an (Mittelwerte): Studierende sollten zu 53,7% selbst forschen, zu 15,6% Input Unterricht erhalten, zu 13,4% an Diskus-

sionsrunden im Seminar teilnehmen, zu 8,8% Präsentationen des Stoffes durch Studierende bzw. mittels Referaten erfahren und zu 7% in Kleingruppenübungen mitwirken sowie zu 1,5% mittels sonstiger Aktivitäten (N=32). Diese geplanten Vorhaben unterschieden sich zum Zeitpunkt T1 der Erhebung nicht signifikant ( $p > 0,05$ ) von den Angaben nach Beendigung zum Zeitpunkt T2 an welchem die Gesamtgestaltung des Projektes beurteilt wurde (s. Abb. 2).



**Abbildung 2:** Darstellung der deskriptiven Ergebnisse der Variable „Abhaltungsart“ des Humboldt reloaded-Projektes nach Angaben der Projektleiter vor (T1) und nach (T2) dem Projekt im Vergleich.

### 3.2 Kompetenzgewinn

Mithilfe von t-Tests für abhängige Stichproben wurde getestet, ob es einen Kompetenzgewinn für Fachkompetenzen, Methodenkompetenzen, soziale und personale Kompetenzen nach der Teilnahme an einem Humboldt reloaded-Projekt, von Seiten der Studierenden gab. Dazu wurden die Datensätze vom Erhebungszeitpunkt T1 mit den passenden Datensätzen zum Erhebungszeitpunkt T2 zusammengeführt (gematched), aus diesem „Match“ von T1 und T2 setzt sich die Stichprobengröße zusammen. Alle Teilnehmer, die nur bei T1 oder nur bei T2 an der Befragung teilgenommen haben, erscheinen nicht in der

Berechnung der abhängigen t-Tests. Die Mittelwerte einer Person zu zwei Zeitpunkten (T1 und T2) wurden zur Berechnung herangezogen. Bei der Berechnung der Projektleiterangaben zu den Kompetenzverbesserungen ihrer Teilnehmer werden ebenso t-Tests für abhängige Stichproben herangezogen, bei der Fremdbeurteilung der Studierenden betrachteten die Projektleiter als Gesamtes.

### 3.2.1 Kompetenzgewinn aus der Erhebung vom WS2012/13 Studierende

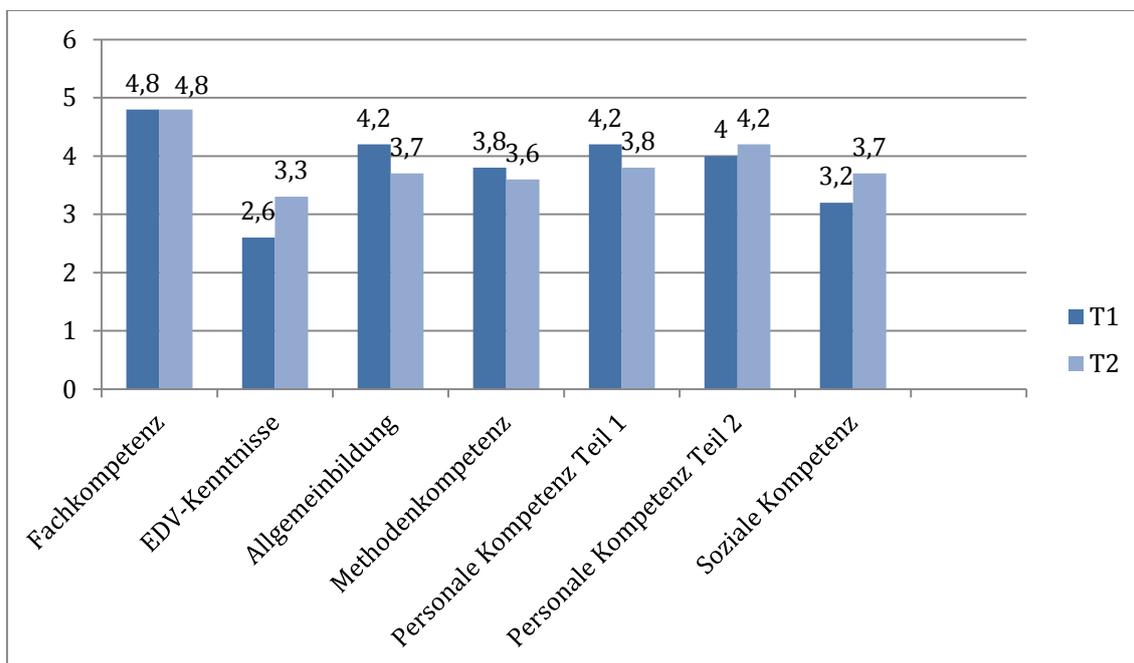
Die Ergebnisse zur Auswertung des Wintersemesters 2012/13 zeigen (wie in Tabelle 4 und Abb. 3 dargestellt), dass es keine signifikanten ( $p > 0,05$ ) Unterschiede beim Fachwissen gibt, da dieses von den Studierenden zu Beginn (T1) mit einem MW von 4,79 genauso eingeschätzt wurde wie nach Beendigung (T2) mit MW = 4,78. Die Studierenden schätzten ihre EDV-Kenntnisse zu Beginn (T1) bei einem MW = 2,62 signifikant geringer ein ( $p > 0,05$ ) als nach Beendigung des Projektes (MW = 3,26) [ $p = 0,006$ ;  $p \leq 0,05$ ], dagegen wurde die Allgemeinbildung von den Studierenden zu Beginn (MW = 4,19) signifikant höher eingeschätzt als nach Beendigung des Projektes (MW = 3,71) [ $p = 0,01$ ;  $p \leq 0,05$ ].

Es gibt darüber hinaus keine signifikanten Ergebnisse zur Methodenkompetenz (N= 58;  $p \geq 0,005$ ). Der Mittelwert zum Zeitpunkt T1 (MW=3,79) wird etwas geringer als nach der Teilnahme (MW = 3,64) bewertet.

Die personale Kompetenz (Teil 1) „Aufgabenbewältigung“ wurde zu Beginn (T1) von den Studierenden signifikant höher eingeschätzt (MW = 4,17) als nach Beendigung des Projekts (T2) (MW = 3,81), [ $p = 0,031$ ;  $p \leq 0,05$ ]. Keine signifikanten Unterschiede zwischen T1 und T2 zeigten sich bei der personalen Kompetenz (Teil 2) „Selbstwirksamkeit“ (N = 58;  $p > 0,05$ ). Sie wurde zu Beginn (T1) nur etwas niedriger beurteilt (MW = 3,95) als nach Beendigung des Projekts (T2) (MW= 4,17). Dagegen ergab sich bei der sozialen Kompetenz zu Beginn (T1) wieder eine signifikant höhere Einschätzung (MW = 4,23) als nach Beendigung des Projekts (T2) (MW= 3,74), [ $p = 0,003$ ;  $p \leq 0,05$ ].

Kompetenz	N	MW		p	Irrtumswahrscheinlichkeit
		T1	T2		
Fachkompetenz	58	4.79	4.78	n.s.	>5%
EDV-Kenntnisse	58	2.62	3.26	.006	≤5%
Allgemeinbildung	58	4.19	3.71	.010	≤5%
Methodenkompetenz	58	3.79	3.64	n.s.	>5%
Personale Kompetenz Teil 1 - Aufgabenbewältigung	58	4.17	3.81	.031	≤5%
Personale Kompetenz Teil 2 - Selbstwirksamkeit	58	3.95	4.17	n.s.	>5%
Soziale Kompetenz	58	4.23	3.74	.003	≤5%

**Tabelle 4:** Darstellung der Ergebnisse aus den t-Tests für verbundene Stichproben, um einen Unterschied der Kompetenzeinschätzung der jeweiligen Bereiche zwischen T1 und T2 im WS2012/13 aufzuzeigen. N= Anzahl der Stichprobe, MW= Mittelwert, p= Signifikanzniveau, n.s. = nicht signifikant



**Abbildung 3:** Darstellung der Mittelwerte der Kompetenzeinschätzung nach Angaben der Studierenden vom WS2012/13 vor (T1) und nach (T2) dem Projekt im Vergleich.

### 3.2.2 Kompetenzgewinn aus der Erhebung vom SS2013 - Studierende

Die Ergebnisse des Sommersemesters 2013 zeigen, dass es signifikante Ergeb-

nisse zur Fachkompetenz gibt ( $N = 44$ ;  $p = 0,000$ ;  $p \leq 0,001$ ), der Mittelwert zum Zeitpunkt T1 (MW= 2,61) wird von den Studierenden signifikant geringer eingeschätzt als nach der Teilnahme (MW= 4,72).

Es gibt signifikante Ergebnisse zur Methodenkompetenz ( $N= 44$ ;  $p = 0,000$ ;  $p \leq 0,001$ ), der Mittelwert zum Zeitpunkt T1 (MW= 4,33) wird von den Studierenden signifikant höher eingeschätzt als nach der Teilnahme (MW= 3,68).

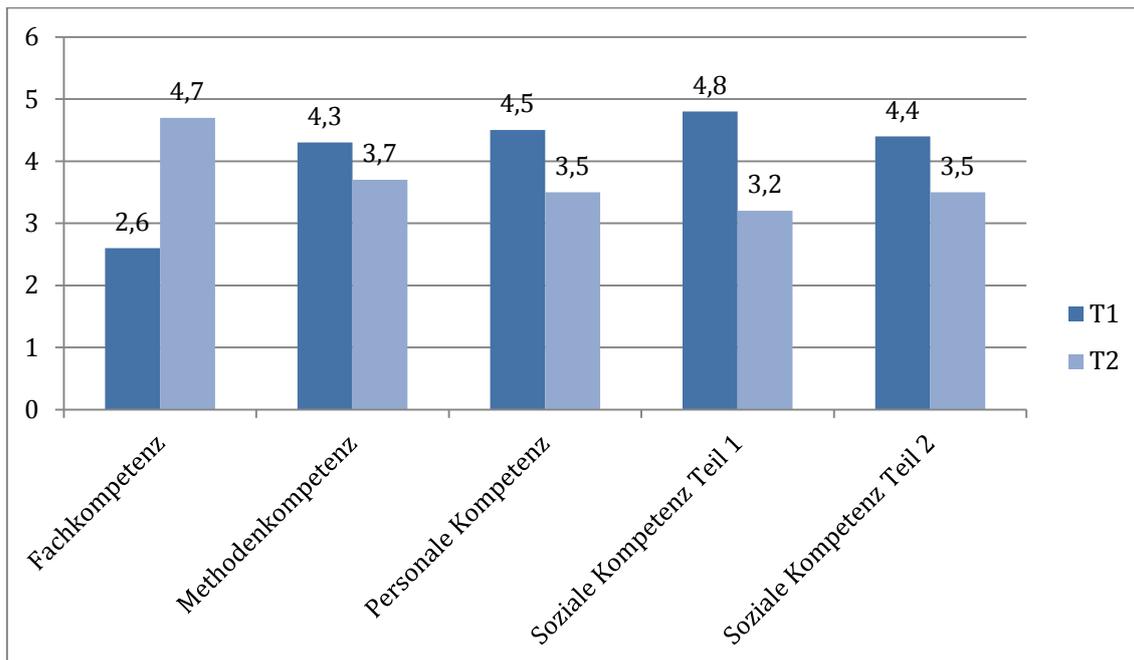
Es gibt ebenso signifikante Ergebnisse zur personalen Kompetenz ( $N = 44$ ;  $p = 0,000$ ;  $p \leq 0,001$ ), der Mittelwert zum Zeitpunkt T1 (MW= 4,48) wird von den Studierenden signifikant höher eingeschätzt als nach der Teilnahme (MW= 3,48) (Vgl. Tabelle 5 und Abb.4).

Es gibt auch signifikante Ergebnisse zur sozialen Kompetenz (Teil 1) Umgang mit Anderen ( $N= 44$ ;  $p=0,000$ ;  $p \leq 0,001$ ), der Mittelwert zum Zeitpunkt T1 (MW= 4,81) wird von den Studierenden signifikant höher eingeschätzt als nach der Teilnahme (MW= 3,15).

Es gibt signifikante Ergebnisse zur sozialen Kompetenz (Teil 2) Selbstbewusstsein und Auftreten ( $N = 44$ ;  $p = 0,000$ ;  $p \leq 0,001$ ), der Mittelwert zum Zeitpunkt T1 (MW= 4,41) wird von den Studierenden signifikant höher eingeschätzt als nach der Teilnahme (MW= 3,54).

Kompetenz	N	MW		p	Irrtumswahrscheinlichkeit
		T1	T2		
<b>Fachkompetenz</b>	44	2.61	4.72	.000	$\leq 1\%$
<b>Methodenkompetenz</b>	44	4.33	3.68	.000	$\leq 1\%$
<b>Personale Kompetenz</b>	44	4.48	3.48	.000	$\leq 1\%$
<b>Soziale Kompetenz Teil 1 - Umgang mit Anderen</b>	44	4.81	3.15	.000	$\leq 1\%$
<b>Soziale Kompetenz Teil 2 – Selbstbewusstsein und Auftreten</b>	44	4.41	3.54	.000	$\leq 1\%$

**Tabelle 5:** Darstellung der Ergebnisse aus den t-Tests für verbundene Stichproben, um einen Unterschied der Kompetenzeinschätzung der jeweiligen Bereiche zwischen T1 und T2 im SS2013 aufzuzeigen.  
N= Anzahl der Stichprobe, MW= Mittelwert, p= das Signifikanzniveau.



**Abbildung 4:** Darstellung der Mittelwerte der Kompetenzeinschätzung nach Angaben der Studierenden vom SS2013 vor (T1) und nach (T2) dem Projekt im Vergleich.

### 3.2.3 Kompetenzgewinn aus der Erhebung vom WS2013/14 Studierende

Die Ergebnisse vom Wintersemester 2013/14 (vgl. Tabelle 6 und Abb. 5) zeigen, dass es signifikante Ergebnisse zur Fachkompetenz ( $N=40$ ;  $p=0,000$ ) gibt, der Mittelwert zum Zeitpunkt T1 ( $MW=2,85$ ) wird von den Studierenden geringer eingeschätzt als nach der Teilnahme ( $MW=3,77$ ).

Es gibt signifikante Ergebnisse zur Methodenkompetenz ( $N=40$ ;  $p=0,010$ ,  $p \leq 0,05$ ), der Mittelwert zum Zeitpunkt T1 ( $MW=4,51$ ) zu Beginn des Projektes wird von den Studierenden signifikant höher eingeschätzt als nach der Teilnahme ( $MW=4,00$ ).

Es gibt signifikante Ergebnisse zur personalen Kompetenz ( $N=40$ ;  $p=0,000$ ), der Mittelwert zum Zeitpunkt T1 ( $MW=4,63$ ) wird von den Studierenden signifikant höher eingeschätzt als nach der Teilnahme ( $MW=3,89$ ).

Es gibt signifikante Ergebnisse zur sozialen Kompetenz (Teil 1) Selbstbewusstsein ( $N=40$ ;  $p=0,000$ ), der Mittelwert zum Zeitpunkt T1 ( $MW=4,65$ ) wird von den Studierenden signifikant höher eingeschätzt als nach der Teilnahme ( $MW=$

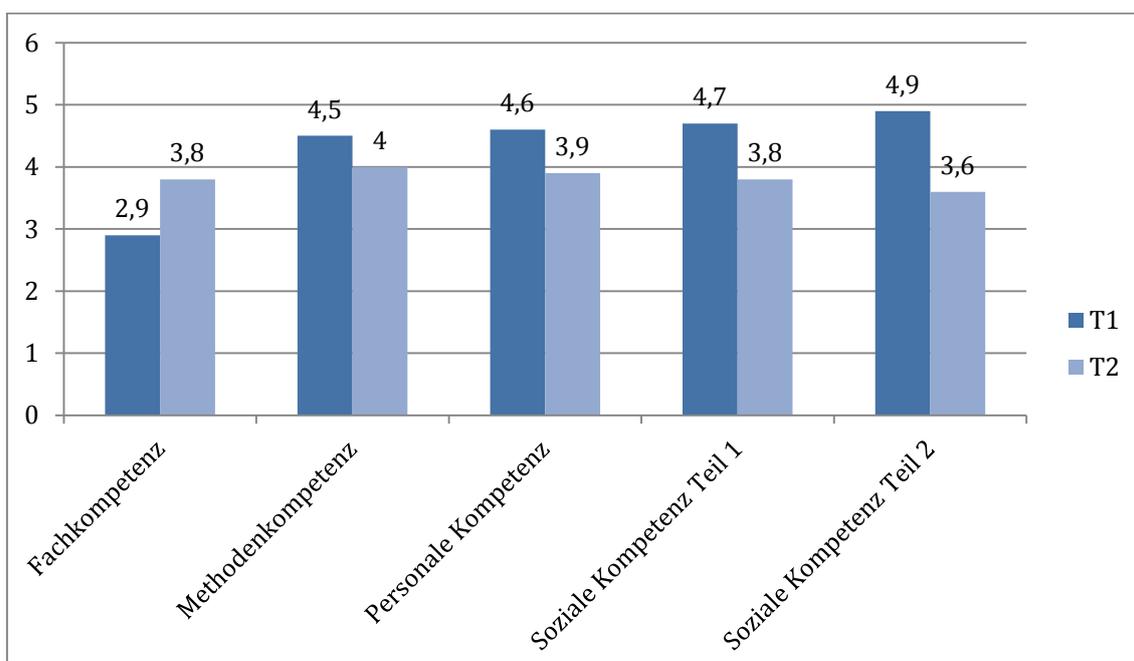
3,80).

Es gibt signifikante Ergebnisse zur sozialen Kompetenz (Teil 2) Krisenmanagement (N= 40; p=0,000; p≤0,001), der Mittelwert zum Zeitpunkt T1 (MW= 4,85) wird von den Studierenden signifikant höher eingeschätzt als nach der Teilnahme (MW= 3,59).

Kompetenz	N	MW		p	Irrtumswahrscheinlichkeit
		T1	T2		
Fachkompetenz	40	2.85	3.77	.000	≤1%
Methodenkompetenz	40	4.51	4.00	.010	≤5%
Personale Kompetenz	40	4.63	3.89	.000	≤1%
Soziale Kompetenz Teil 1 - Kommunikation	40	4.65	3.80	.000	≤1%
Soziale Kompetenz - Teil 2 Krisenmanagement	84	4.85	3.59	.000	≤1%

**Tabelle 6:** Darstellung der Ergebnisse aus den t-Tests für verbundene Stichproben, um einen Unterschied der Kompetenzeinschätzung der jeweiligen Bereiche zwischen T1 und T2 im WS2013/14 aufzuzeigen.

N= Anzahl der Stichprobe, MW= Mittelwert, p= das Signifikanzniveau.



**Abbildung 5:** Darstellung der Mittelwerte der Kompetenzeinschätzung nach Angaben der Studierenden vom WS2013/14 vor (T1) und nach (T2) dem Projekt im Vergleich.

### 3.2.4 Kompetenzgewinn aus der Erhebung vom SS2013-WS2013/14 – Studierende

Für die Variablen, die im SS2013 und im WS2013/14 gleichermaßen abgefragt wurden, wurde ein Datensatz erstellt, um t-Tests mit einem höheren N (N=84) zu berechnen.

Es wurden signifikante Ergebnisse zur Fachkompetenz (N=84,  $p = 0,000$ ,  $p \leq 0,001$ ) mit einem Mittelwerts-Anstieg von T1 (MW= 2,73) zu T2 (MW= 4,27) gefunden.

Es gab weiterhin signifikante Ergebnisse bei der Methodenkompetenz (N=84,  $p = 0,000$ ,  $p \leq 0,001$ ), mit einem Abfall der Mittelwerte von T1 (MW= 4,41) zu T2 (MW=3,83).

Es wurden auch signifikante Ergebnisse bei der sozialen Kompetenz (Teil 1) Umgang mit Anderen (siehe Indexzusammensetzung Tabelle 19 im Anhang) gefunden (N= 84,  $p = 0,000 = p \leq 0,001$ ), die Mittelwerte bei T1 (MW= 4,52) lagen signifikant höher als bei T2 (MW= 3,67). Ebenso wurden signifikante Ergebnisse bei der sozialen Kompetenz (Teil 2) Umgang mit Kritik und Niederlagen gefunden (genaue Indexzusammensetzung siehe im Anhang Tabelle 19); die Mittelwerte von T1 (MW=4,83) waren signifikant höher als bei T2 (MW=3,36) (N=84,  $p=0,000$ ,  $p \leq 0,001$ ).

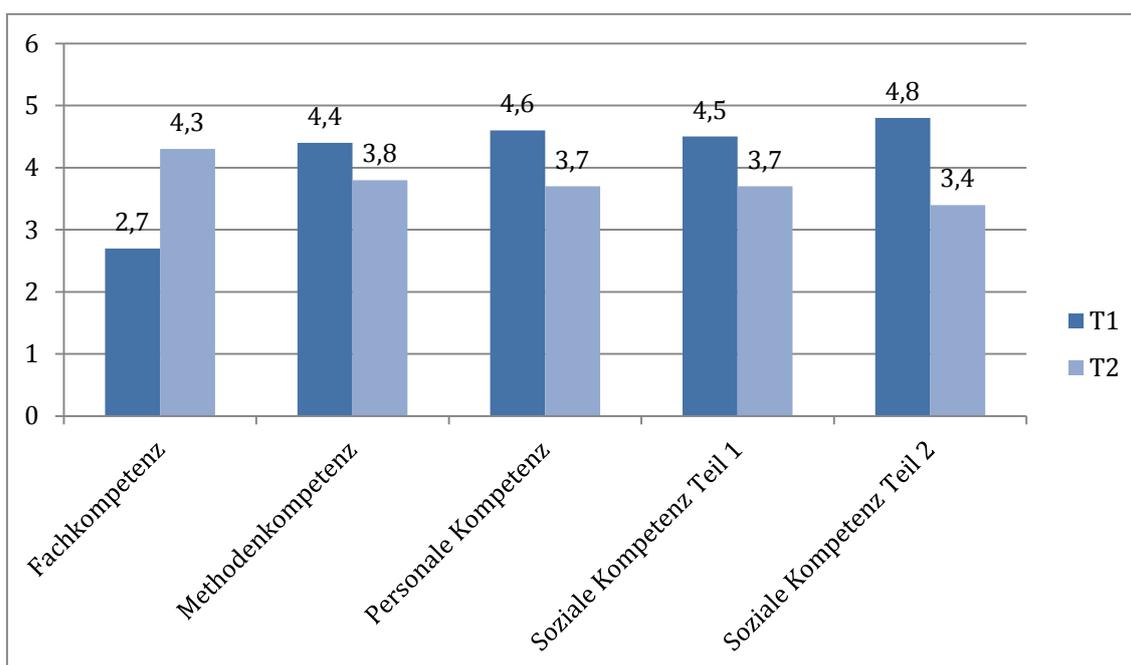
Es liegen auch signifikante Werte bei der personalen Kompetenz, beim Vergleich T1 (MW= 4,55) und T2 (MW= 3,71) vor (N=84,  $p=0,000$ ,  $p \leq 0,001$ ).

Es gibt keine signifikanten Unterschiede zwischen den Fakultäten ( $p > 0,05$ ) (Vergleichbar unter Tabelle 7).

Kompetenz	N	MW		p	Signifikanzniveau
		T1	T2		
Fachkompetenz	84	2.73	4.27	.000	≤1%
Methodenkompetenz	84	4.41	3.83	.000	≤1%
Personale Kompetenz	84	4.55	3.71	.000	≤1%

Kompetenz	N	MW		p	Signifikanzniveau
		T1	T2		
<b>Soziale Kompetenz Teil 1 - Umgang mit Anderen</b>	84	4.52	3.67	.000	≤1%
<b>Soziale Kompetenz Teil 2 – Umgang mit Kritik und Niederlagen</b>	84	4.83	3.36	.000	≤1%

**Tabelle 7:** Darstellung der Ergebnisse aus den t-Tests für verbundene Stichproben, um einen Unterschied der Kompetenzeinschätzung der jeweiligen Bereiche zwischen T1 und T2 über das SS2013 und WS2013/14 hinweg aufzuzeigen. N= Anzahl der Stichprobe, MW= Mittelwert, p= das Signifikanzniveau.



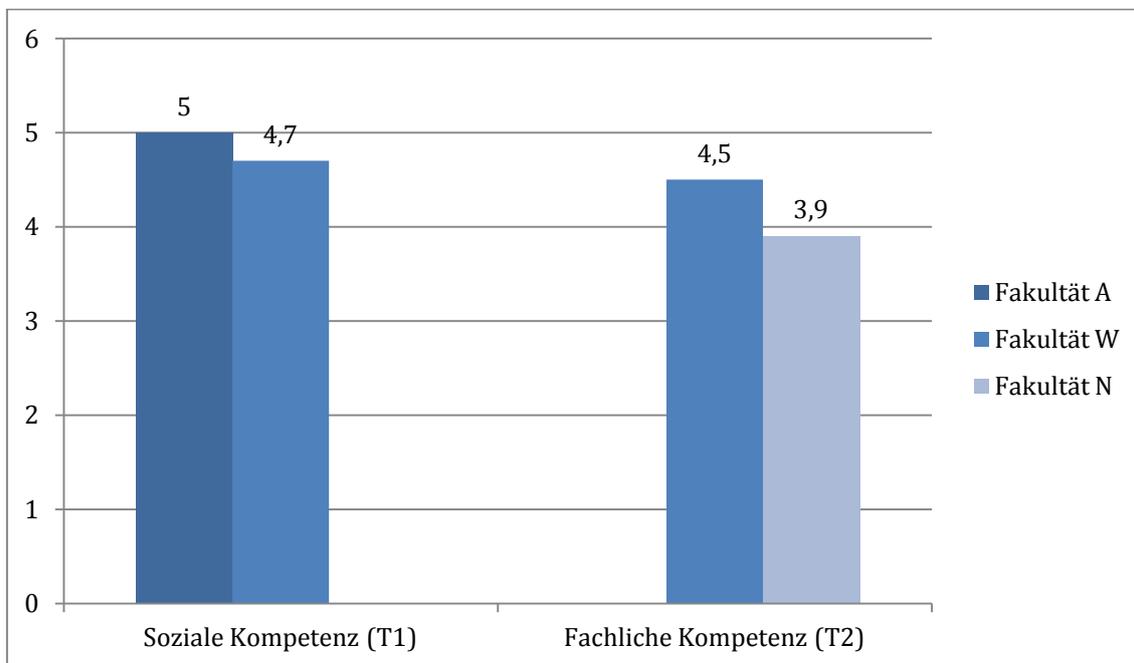
**Abbildung 6:** Darstellung der Mittelwerte der Kompetenzeinschätzung nach Angaben der Studierenden vom SS2013-WS2013/14 vor (T1) und nach (T2) dem Projekt im Vergleich.

### 3.2.5 Fakultätsvergleich Studenten (SS2013-WS2013/14) – Kompetenzen

Von Interesse war auch die Frage ob und wie sich die Ergebnisse für die Studierenden bei den drei Fakultäten unterscheiden, was hier am Beispiel der Kompetenzen betrachtet werden soll. Es ließ sich ein signifikanter Unterschied bei der Einschätzung der sozialen Kompetenz „Umgang mit Anderen“ zum Zeitpunkt T1 zwischen den Fakultäten A (N=19) und W (N=42) ( $p = 0,044$ ,  $p \leq 0,05$ ) finden. Die Studierenden der Fakultät A schätzen sich signifikant höher (MW= 5,02) ein als jene der Fakultät W (MW= 4,70). Darüber hinaus wurden keine signifikanten

Unterschiede im Vergleich der Fakultäten zum Zeitpunkt T1 gefunden ( $p \geq 0,05$ ).

Die Studierenden aus der Fakultät Wirtschafts- und Sozialwissenschaften ( $N=73$ ;  $MW = 4,46$ ) schätzen ihren fachlichen Kompetenzgewinn nach dem Projekt (T2) signifikant höher ein, als die Studierenden aus der Fakultät Naturwissenschaften ( $N = 40$ ;  $MW= 3,88$ ) ( $p = 0,004$ ,  $p \leq 0,05$ ). Des Weiteren wurden keine signifikanten Unterschiede im Vergleich der Fakultäten zum Zeitpunkt T2 gefunden ( $p \geq 0,05$ ). Die signifikanten Ergebnisse zu den Kompetenzeinschätzungen im Fakultätsvergleich können der Abbildung 7 entnommen werden.



**Abbildung 7:** Darstellung der Mittelwerte der signifikanten Ergebnisse der t-Tests zu der Kompetenzeinschätzung nach Angaben der Studierenden vom SS2013-WS2013/14 im Fakultätsvergleich.

### 3.4 Motivation, Führungsstil und Gesamtbewertung des Projektes

#### 3.4.1 Ergebnisse zur Motivation

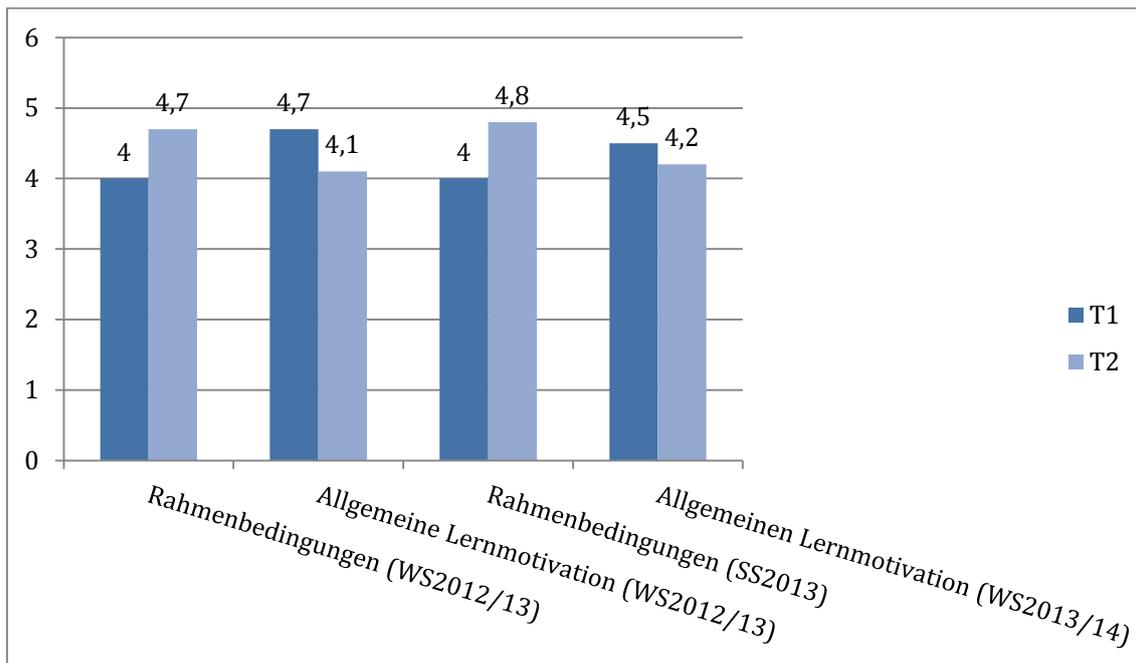
Bei der Erhebung war von Interesse mit welcher Motivation die Studierenden an einem HR-Projekt teilnahmen. In dieser Evaluation wird die Motivation in drei unterschiedlichen Ausprägungen gemessen, die für die Teilnahme an einem HR- Projekt von Interesse waren: Allgemeine Lernmotivation, Berufsfeld

Forschung und Rahmenbedingungen des Projektes. In der Erhebung im WS2012/13 gibt es einen signifikanten Unterschied bei den Rahmenbedingungen in der Einschätzung vor und nach dem Projekt ( $p = 0,042$ ,  $p \leq 0,05$ ), sie werden vor dem Projekt (MW = 3,96) geringer eingeschätzt als nach dem Projekt (MW = 4,65). Die Einschätzung zum Zeitpunkt T1 und T2 beim Berufsfeld Forschung ist nicht signifikant ( $p > 0,05$ ). Die Allgemeine Lernmotivation wird zum Zeitpunkt T1 (MW = 4,68) signifikant höher eingeschätzt als zum Zeitpunkt T2 (MW = 4,07).

Im Sommersemester 2013 gibt es signifikante Unterschiede zwischen den Rahmenbedingungen, diese werden zu T1 (MW = 3,97) signifikant geringer eingeschätzt als zu T2 (MW = 4,82) ( $p = 0,000$ ,  $p \leq 0,001$ ). Es gibt keine signifikanten Unterschiede bei der Allgemeinen Lernmotivation und beim Berufsfeld Forschung ( $p > 0,05$ ).

Im WS2013/14 wurde die Allgemeine Lernmotivation bei T1 (MW = 4,51) signifikant höher eingeschätzt als zu T2 (MW = 4,15) ( $p = 0,05$ ). Das Berufsfeld Forschung und die Rahmenbedingungen wurden nicht signifikant unterschiedlich von T1 zu T2 eingeschätzt.

Die signifikanten Ergebnisse der Motivation über die einzelnen Semester hinweg lassen sich der Abbildung 8 entnehmen.



**Abbildung 8:** Darstellung der signifikanten Ergebnisse der t-Tests zur Motivation nach Angaben der Studierenden vom WS2012/13 bis zum WS2013/14 vor (T1) und nach (T2) dem Projekt im Vergleich.

### 3.4.2 Fakultätsvergleich T1 Studenten (SS2013-WS2013/14)

Von Interesse war auch die Frage ob und wie sich die Ergebnisse zur Motivation an der Teilnahme an einem HR-Projekt für die Studierenden bei den drei Fakultäten unterscheiden. Diese werden im Folgenden beschrieben und können der Tabelle 8 entnommen werden.

Es konnten signifikante Unterschiede bei der Einschätzung der Motivation zum Berufsfeld der Forschung bei T1 zwischen den Studierenden der Fakultäten gefunden werden. Jene der Fakultäten Agrarwissenschaften (N= 19, MW= 4,67) und Naturwissenschaften (N= 23, MW= 4,55) hatten signifikant höhere Mittelwerte als die der Fakultät Wirtschaftswissenschaften (N= 42, MW = 3,52) ( $p= 0,000$ ,  $p \leq 0,001$ ). Darüber hinaus konnten signifikante Unterschiede bei der Fakultät W und A gefunden werden bei der Einschätzung der allgemeinen Lernmotivation. Bei der Fakultät A ergaben sich signifikant höhere Mittelwerte (N= 19, MW= 4,88) als bei W (N= 42, MW = 4,28) ( $p = 0,019$ ,  $p \leq 0,05$ ). Zwischen den anderen Fakultäten zeigten sich bei der allgemeinen Lernmotivation keine Un-

terschiede. Bei allen anderen Skalen gab es keine Unterschiede zwischen den Fakultäten zum Zeitpunkt T1.

Es konnten auch keine Unterschiede zwischen den Studierenden der einzelnen Fakultäten und der Lernmotivation, der Motivation für die Forschung nach dem Projekt sowie der Projektbewertung gefunden werden ( $N_{\text{gesamt}}= 139$ ;  $p \geq 0,05$ ).

Die Studierenden aus der Fakultät Wirtschafts- und Sozialwissenschaften ( $N= 73$ ;  $MW = 3,68$ ) schätzten den Projektaufwand für sich selbst nach der Teilnahme signifikant höher ein, als die Studierenden aus der Fakultät Naturwissenschaften ( $N = 40$ ;  $MW= 3,03$ ) ( $p= 0,000$ ,  $p \leq 0,001$ ) und als die Studierenden der Fakultät Agrarwissenschaften ( $N= 26$ ;  $MW= 3,27$ ), ( $p= 0,007$ ,  $p \leq 0,05$ ). Die Skala ist hier fünfstufig und geht von zu niedrig bis zu hoch (1= zu niedrig und 5= zu hoch). Zwischen der Fakultät Naturwissenschaften und der Fakultät Agrarwissenschaften gab es keine signifikanten Unterschiede ( $p \geq 0,05$ ).

Die Wichtigkeit der Rahmenbedingungen werden von den Studierenden der Agrarwissenschaften ( $N= 26$ ,  $MW= 4,23$ ) signifikant höher eingeschätzt als von jenen der Wirtschaftswissenschaften ( $N = 73$ ,  $MW=3,82$ ) ( $p= 0,022$ ;  $p \leq 0,05$ ) zum Zeitpunkt T2.

Bei allen anderen Skalen gab es keine signifikanten Unterschiede zwischen den Fakultäten zum Zeitpunkt T2 ( $p \geq 0,05$ ).

Kompetenz	MW Fakultät A	MW Fakultät N	MW Fakultät W	Signifikanz- niveau
Berufsfeld der Forschung (T1)	4.67	4.55	3.52	$\leq 1\%$
Allgemeinen Lernmotivation (T1)	4.88	---	4.28	$\leq 5\%$
Projektaufwand (T2)	3.27	3.03	3.68	$\leq 1\%$ bzw. $\leq 5\%$
Rahmenbedin- gungen (T2)	4.23	---	3.82	$\leq 5\%$

**Tabelle 8:** Darstellung der Ergebnisse aus den t-Tests für unverbundene Stichproben, um einen Unterschied der Einschätzung der Motivation zwischen den verschiedenen Fakultäten vom SS2013-WS2013/14 aufzuzeigen.

MW= Mittelwert

### **3.4.3 Korrelationen der Kompetenzen mit Motivation, Führungsstil und der Bewertung**

Bei der Auswertung der Ergebnisse war ebenso von Interesse, ob es Korrelationen zwischen den Kompetenzgewinnen und den Variablen, Motivation, Führungsstil und Bewertung des Projektes gab.

Nachfolgende Ergebnisse werden mithilfe Pearson- Korrelationen ausgewertet. Zunächst wurden die einzelnen Variablen durch Mediansplits in eine hohe Ausprägung der Mittelwerte und in eine geringe Ausprägung eingeteilt. Hierbei handelt es sich um den Datensatz der Studierenden zum Zeitpunkt T2 nach dem Projekt im WS2013/14. Es werden nur signifikante Ergebnisse aufgeführt.

#### **3.4.4 Korrelation Fachkompetenz**

Studierende, die eine hohe Verbesserung bei der Fachkompetenz nach dem Projekt bekundeten, gaben auch hohe Werte bei der Motivation Berufsfeld Forschung ( $p = .048$ ,  $r = .397$ ,  $p \leq .05$ ,  $N = 26$ ) an.

#### **3.4.5 Korrelation Methodenkompetenz**

Studierende, die geringe Werte bei der Verbesserung der Methodenkompetenz nach dem Projekt angaben, nannten auch signifikant geringere Werte beim Führungsstil ihrer Projektleiter „Umgang mit den Studierenden“ an ( $p = 0,001$ ;  $r = 0,630$ ,  $p \leq 0,001$ ,  $N = 24$ ). Ebenso bekundeten sie auch geringere Werte beim Führungsstil „Forschungsinspiration durch den Projektleiter“ (geringe Methodenkompetenz bei T2) ( $p = 0,032$ ;  $r = 0,439$ ;  $p \leq 0,05$ ;  $N = 24$ ). Darüber hinaus wurden bei geringer Methodenkompetenz jeweils auch signifikant geringere Werte bei den Motivationen „Allgemeine Lernmotivation“ ( $p = 0,001$ ;  $r = 0,625$ ;  $p \leq 0,001$ ;  $N = 24$ ) und „Berufsfeld Forschung“ ( $p = 0,008$ ;  $r = 0,526$ ;  $p \leq 0,001$ ;  $N = 24$ ) sowie bei „Rahmenbedingungen des Projektes“ ( $p = 0,010$ ;  $r = 0,518$ ;  $p \leq$

0,001; N= 24) angegeben. Es konnte darüber hinaus ein signifikanter Zusammenhang gefunden werden zwischen geringen Werten bei der Gesamtbewertung des Projektes (T2) und einer geringen Einschätzung der Verbesserung der Methodenkompetenzen ( $p = 0,001$ ;  $r = 0,614$ ;  $p \leq 0,001$ ;  $N=24$ ).

Im Unterschied zu Studierenden, für die eine geringere Verbesserung der Methodenkompetenz vorlag, benannten jene Studierende, für die eine hohe Verbesserung bei den Methodenkompetenzen mit verknüpft war, auch hohe Werte beim Führungsstil „Forschungsinspiration durch den Projektleiter“ ( $p = 0,014$ ;  $r = 0,476$ ;  $p \leq 0,05$ ;  $N=26$ ) sowie signifikante höhere Werte bei den Motivationen „Allgemeine Lernmotivation“ ( $p = 0,005$ ;  $r = 0,533$ ;  $p \leq 0,001$ ;  $N=26$ ) und „Berufsfeld Forschung“ ( $p = 0,007$ ;  $r = 0,519$ ;  $p \leq 0,001$ ;  $N=26$ ).

### 3.4.6 Korrelation personale Kompetenz

Studierende, die geringe Werte bei der Verbesserung der personalen Kompetenz nach dem Projekt angaben, bekundeten auch

- signifikant geringere Werte beim Führungsstil ihrer Projektleiter „Umgang mit den Studierenden“ ( $p= 0,012$ ,  $r= 0,425$ ,  $p \leq 0,05$ ,  $N= 23$ ),
- geringere Werte beim Führungsstil „Forschungsinspiration durch den Projektleiter“ an ( $p= 0,016$ ,  $r= 0,497$ ,  $p \leq 0,05$ ,  $N= 23$ ),

sowie signifikant geringere Werte bei der Motivation

- „Allgemeine Lernmotivation“ ( $p= 0,001$ ,  $r= 0,629$ ,  $p \leq 0,001$ ,  $N= 23$ ),
- „Berufsfeld Forschung“ ( $p= 0,002$ ,  $r= 0,606$ ,  $p \leq 0,001$ ,  $N= 23$ ) und bei der Gesamtbewertung des Projektes (T2) ( $p= 0,033$ ,  $r= 0,445$ ,  $p \leq 0,05$ ,  $N=23$ ).

Als ein positiver signifikanter Zusammenhang erwies sich, dass für jene Studierenden, die nach dem Projekt hohe Werte für die Steigerung der personalen Kompetenz benannten, solche auch beim Führungsstil ihrer Projektleiter „Forschungsinspiration durch den Projektleiter“ vorlagen ( $p = 0,014$ ,  $r = 0,476$ ,  $p \leq 0,05$ ,  $N=26$ ). Darüber hinaus wurden hier ebenso signifikant höhere Werte bei der Motivation „Allgemeine Lernmotivation“ ( $p= 0,005$ ,  $r= 0,533$ ,  $p \leq 0,001$ ,  $N=$

26) und bei der Motivation „Berufsfeld Forschung“ ( $p= 0,007$ ,  $r= 0,519$ ,  $p\leq 0,001$ ,  $N= 26$ ) angegeben.

### 3.4.7 Korrelation soziale Kompetenz (Teil 1) „Umgang mit Anderen“

Studierende, die geringe Werte bei der Verbesserung der sozialen Kompetenz Teil 1 „Umgang mit Anderen“ nach dem Projekt (vom WS 2013/14) angaben, bekundeten auch signifikant geringere Werte

- beim Führungsstil ihrer Projektleiter „Umgang mit den Studierenden“ ( $p= 0,001$ ,  $r= 0,639$ ,  $p\leq 0,001$ ,  $N= 25$ )
- und beim Führungsstil „Forschungsinspiration durch den Projektleiter“ ( $p= 0,000$ ,  $r= 0,745$ ,  $p\leq 0,001$ ,  $N= 25$ ).

Darüber hinaus wurden bei geringer Verbesserung der sozialen Kompetenz 1 auch signifikant geringere Werte

- bei der Motivation „Allgemeine Lernmotivation“ ( $p= 0,000$ ,  $r= 0,686$ ,  $p\leq 0,001$ ,  $N= 25$ )
- und bei der Motivation „Berufsfeld Forschung“ ( $p= 0,000$ ,  $r= 0,739$ ,  $p\leq 0,001$ ,  $N= 25$ ) angegeben.
- Ebenso wurde ein positiver signifikanter Zusammenhang mit geringen Werten der Gesamtbewertung gefunden ( $p= 0,012$ ,  $r= 0,474$ ,  $p\leq 0,05$ ,  $N= 25$ )

Es konnte ein positiver signifikanter Zusammenhang gefunden werden, bei den Studierenden, die hohe Werte bei der Verbesserung der sozialen Kompetenz „Umgang mit Anderen“ nach dem Projekt angaben, diese gaben auch hohe Werte beim Führungsstil ihrer Projektleiter „Forschungsinspiration durch den Projektleiter“ an ( $p= 0,032$ ,  $r= 0,429$ ,  $p\leq 0,05$ ,  $N= 25$ ).

### 3.4.8 Korrelation soziale Kompetenz (Teil 2) „Selbstbewusstsein“

Studierende, die geringe Werte bei der Verbesserung der sozialen Kompetenz Teil 2 „Selbstbewusstsein“ nach dem Projekt angaben, gaben auch signifikant geringere Werte

- beim Führungsstil ihrer Projektleiter „Umgang mit den Studierenden“ an ( $p= 0,005$ ,  $r= 0,548$ ,  $p\leq 0,001$ ,  $N= 25$ ),

- beim Führungsstil „Forschungsinspiration durch den Projektleiter“ ( $p=0,029$ ,  $r=0,438$ ,  $p\leq 0,05$ ,  $N=25$ ),
- bei der Motivation „Allgemeine Lernmotivation“ ( $p=0,026$ ,  $r=0,445$ ,  $p\leq 0,05$ ,  $N=25$ ),
- bei der Motivation „Berufsfeld Forschung“ ( $p=0,032$ ,  $r=0,739$ ,  $p\leq 0,05$ ,  $N=54$ ) und bei der Motivation „Rahmenbedingungen des Projektes“ ( $p=0,014$ ,  $r=0,483$ ,  $p\leq 0,001$ ,  $N=25$ ) an.
- Ebenso wurde ein positiver signifikanter Zusammenhang mit geringen Werten der Gesamtbewertung gefunden ( $p=0,000$ ,  $r=0,660$ ,  $p\leq 0,001$ ,  $N=25$ ).

Es konnte ein positiver signifikanter Zusammenhang gefunden werden, bei den Studierenden, die hohe Werte bei der Verbesserung der sozialen Kompetenz „Selbstbewusstsein“ nach dem Projekt angaben, diese gaben auch hohe Werte

- beim Führungsstil ihrer Projektleiter „Umgang mit den Studierenden“ ( $p=0,047$ ,  $r=0,400$ ,  $p\leq 0,05$ ,  $N=25$ ),
- bei der „Forschungsinspiration durch den Projektleiter“ an ( $p=0,022$ ,  $r=0,457$ ,  $p\leq 0,05$ ,  $N=25$ ),
- mit hohen Werten bei der Motivation „Allgemeine Lernmotivation“ ( $p=0,032$ ,  $r=0,429$ ,  $p\leq 0,05$ ,  $N=25$ ),
- bei der Motivation „Rahmenbedingungen des Projektes“ ( $p=0,001$ ,  $r=0,629$ ,  $p\leq 0,001$ ,  $N=25$ ) und bei der Gesamtbewertung ( $p=0,049$ ,  $r=0,398$ ,  $p\leq 0,05$ ,  $N=25$ ), an.

### 3.4.9 Bedenken, Lohnenswerte Teilnahme und Gesamtbewertung

Bei der Befragung im WS2012/13 bekundeten 5% ( $N=3$ ,  $N_{\text{gesamt}}=59$ ) der Studierenden das Thema ihres HR-Projektes in einer Bachelorarbeit weiterzuführen und außerdem, dass sie das HR-Projekt Kommilitonen weiterempfehlen würden ( $MW=5,31$ ,  $N=59$ ,  $SD=1,07$ , Skala 1 „trifft überhaupt nicht zu“ bis 6 „trifft voll und ganz zu“). Die Studierenden erreichten beim Index Gesamtbewertung einen Mittelwert von 5.00<sup>9</sup> ( $SD=1,07$ ,  $N=59$ ). Die Bedenken und die lohnenswerte Teilnahme wurden im WS2012/13 noch nicht abgefragt.

---

<sup>9</sup> Wenn nicht anders angegeben handelt es sich um sechsstufige Skalen (1= trifft überhaupt nicht zu und 6= trifft voll und ganz zu).

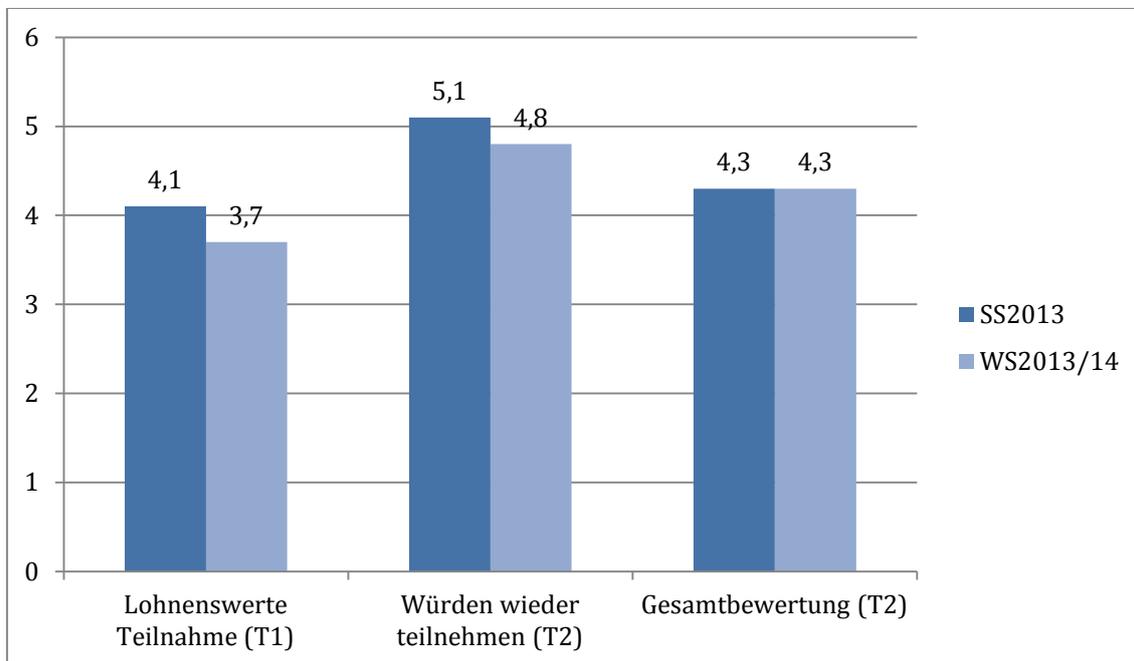
Im Sommersemester 2013 gaben 70,5% (N=31) der Studierenden an, dass sie keine Bedenken vor der Teilnahme am HR-Projekt hatten. 9,1% (N=4) der Studierenden gaben nach der Teilnahme an, dass sich ihre Bedenken bewahrheiteten und 20% (N=9) gaben an, dass sich ihre Bedenken nicht oder nur teilweise bewahrheiteten. Die lohnenswerte Teilnahme wurde auf einer fünfstufigen Skala<sup>10</sup> (1= nicht und 5= sehr) abgefragt. Hier gaben die Studierenden (N=44) nach dem Projekt einen Mittelwert von 4,09 (SD=1,22) an (siehe Abbildung 9). 40,9% (N=18) gaben an, dass sie ihre Ziele erreicht haben, 50% (N=22) gaben an, dass sie sich keine Ziele gesetzt haben, 6,8% (N=3) gaben an diese teilweise erreicht zu haben und 2,3% (N=1) gab an, das Ziel nicht erreicht zu haben. 24,4% (N=11) der Studierenden gaben an, dass sie jetzt die Möglichkeit haben ihre Bachelorarbeit am Institut zu schreiben. Wie Abbildung 9 zu entnehmen ist, gaben die Studierenden bei der Bewertung an, dass sie wieder an einem HR-Projekt teilnehmen würden (MW=5,11, SD=1,35, N=44) und gaben eine Gesamtbewertung von MW= 4,72 (SD=1,12) an.

Bei der Befragung im WS2013/14 gaben 65% (N=26) der Studierenden an, dass sie keine Bedenken vor der Teilnahme am HR-Projekt hatten. 10% (N=4) gaben nach dem Projekt an, dass sich ihre Bedenken bewahrheitet hatten. 20% (N=8) gaben an, ihre Bedenken haben sich nicht bewahrheitet. Studierende gaben bei der Frage nach einer lohnenswerten Teilnahme (fünf-stufige Skala) einen Mittelwert von 3,68 (SD=1,47) an. 50% der Studierenden (N=20) gaben an, dass sie ihre Ziele erreicht haben. 35% (N=15) der Studierenden gaben an, dass sie dies noch nicht beurteilen können, 10% (N=4) gaben an, ihre Ziele nicht erreicht zu haben und 5% (N=2) gaben an, ihre Ziele teilweise erreicht zu haben. 7,5% (N=3) der Studierenden gaben an, dass sie nun die Möglichkeit haben ihre Bachelor-

---

<sup>10</sup> Wenn nicht anders angegeben handelt es sich um sechsstufige Skalen (1= trifft überhaupt nicht zu und 6= trifft voll und ganz zu).

arbeit am Institut zu schreiben. Die Teilnehmer gaben an, dass sie wieder an einem HR-Projekt teilnehmen würden (MW= 4,78, SD= 1,59, N= 40) und gaben beim Index Gesamtbewertung einen MW= 4,27 (SD= 1,27) an.



**Abbildung 9:** Darstellung der Lohnswerten Teilnahme und Gesamtbewertung nach Angaben der Studierenden vom SS2013 bis zum WS2013/14 im Vergleich.

### 3.4.10 Befragung ein Semester nach Humboldt relaoded: Einschätzungen und Korrelationen

25,3% (N=20) der Befragten vom WS2011/12 bis zum WS13/14 (Ngesamt= 79) gaben an, dass sie weiterhin Kontakt zum Projektleiter haben (74,7%, N= 59 gaben an, dass kein Kontakt weiterhin besteht). 74,7% (N= 59) gaben an, dass sie sich weiterhin mit dem Spezialthema des HR-Projektes beschäftigen (Lektüre, ähnliche Lehrveranstaltungen, Referate und Sonstiges). 6,3% (N=5) der Befragten gaben an, dass sie ihre Bachelorarbeit im Bereich ihres HR-Projektes geschrieben haben, mit einen Notendurchschnitt von 1,6 (N=3).

Die Befragten gaben an, dass sie sich im Nachhinein betrachtet durch die Teilnahme am HR-Projekt in den Fachkompetenzen verbessert haben (Index Fachkompetenz MW= 4,69, SD= 0,94, N= 79). Den Mittelwert der Verbesserung der Methodenkompetenz schätzten sie auf 3,98 (SD= 1,11), der Personalkompetenz

auf 3,75 (SD=1,06) und der sozialen Kompetenz (Selbstbewusstsein und Kritikfähigkeit) auf 3,48, SD=1,15 und der sozialen Kompetenz (Teamfähigkeit) auf 3,69 (SD=1,14).

Es konnten positive Korrelationen gefunden werden zwischen den Kompetenzen und der Frage ob die Teilnahme an einem HR-Projekt rückblickend hilfreich für den Studienerfolg an der Universität war. Studierende die einen hohen Gewinn zu T2 an Fachkompetenzen angaben, gaben auch hohe Werte auf die Frage, ob es hilfreich war für den weiteren Studienerfolg an ( $r= 0,587$ ,  $p= 0,000$ ,  $p\leq 0,001$ ), das gleiche gilt für die Methodenkompetenz ( $r= 0,630$ ,  $p= 0,000$ ,  $p\leq 0,001$ ), die Sozialkompetenz ( $r= 0,630$ ,  $p= 0,000$ ,  $p\leq 0,001$ ) und die personale Kompetenz ( $r= 0,516$ ,  $p= 0,000$ ,  $p\leq 0,001$ ).

### **3.5 Projektleiterbefragung**

#### **3.5.1 Zielerhebung der Projektleiter (SS2013-WS2013/14)**

Die Projektleiter gaben ihre drei wichtigsten Ziele, die sie sich für das Humboldt reloaded-Projekt gesetzt haben zu Beginn des Projektes (T1), an (N= 56, Sommersemester 2013 – Wintersemester 2013/14). Die Aussagen der Projektleiter wurden thematisch zusammengefasst (Clusterbildung) und ergaben in absteigender Reihenfolge:

41,1% der Projektleiter (N= 23) nannten an erster Stelle ihrer Zielsetzung für das Projekt die Methodenkompetenzen der Studierenden fördern zu wollen, 17,9% (N=10) nannten das wissenschaftliche Arbeiten den Studierenden nahebringen zu wollen und 14,3% (N=8) gaben an die Fachkompetenzen verbessern zu wollen. Weitere 7,1% (N=4) nannten Interesse an der Forschung durch das Projekt wecken zu wollen, 5,6% (N=3) nannten die personalen Kompetenzen fördern zu wollen und 5,6% (N=3) gaben an den Studierenden das Arbeiten im Labor nahebringen zu wollen. 3,6% (N=2) der Projektleiter gaben an, dass sie selbst die

Organisation durchführen und den Ablauf von Projekten erleben wollen, 1,8% (N=1) nannte positive Forschungsergebnisse für die eigene Forschung zu erreichen, 1,8% (N=1) nannte die eigenen Kompetenzen zu stärken und 1,8% (N= 1) nannte sich im Umgang mit heterogenen Gruppen zu schulen.<sup>11</sup>

### 3.5.2 Ergebnisse der Kompetenzeinschätzungen aus Projektleitersicht

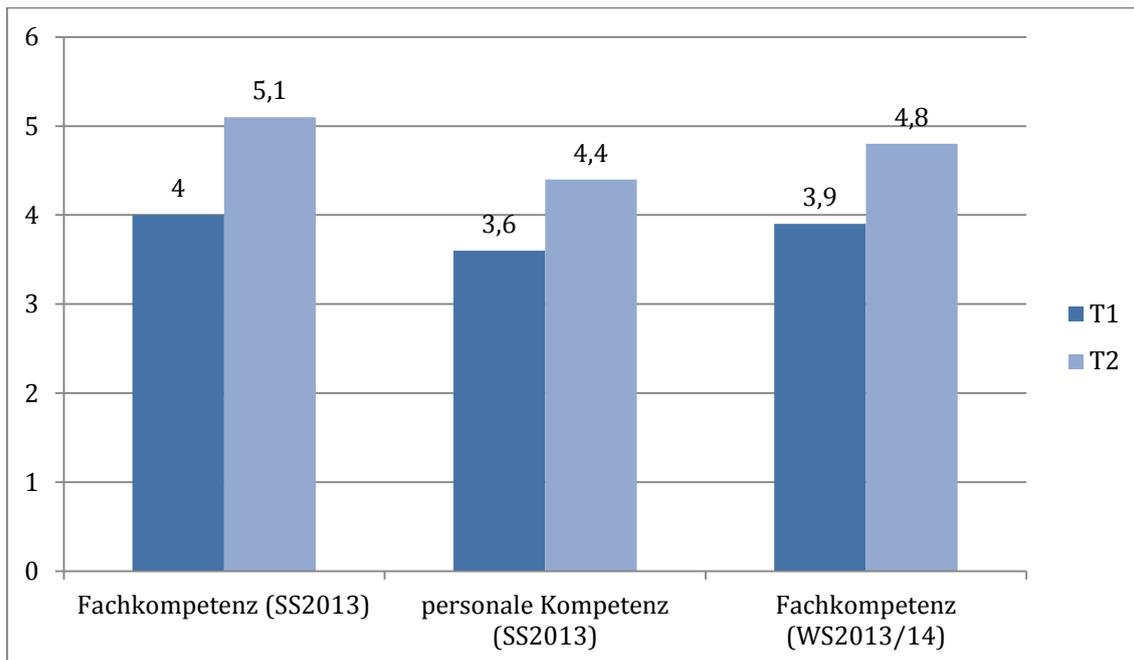
Im Sommersemester 2013 liegen signifikante Ergebnisse bei der Einschätzung der Verbesserung der Fachkompetenzen aus Projektleitersicht vor ( $p= 0,000$ ,  $N=29$ ) (siehe Diagramm in Abbildung 10). Die Projektleiter schätzen die Fachkompetenzen zum Zeitpunkt T2 (MW= 5,14) signifikant höher ein als zum Zeitpunkt T1 (MW= 3,92). Für die Methodenkompetenz liegen keine signifikanten Veränderungen vom Zeitpunkt T1 zu T2 vor ( $p> 0,05$ ). Bei der sozialen Kompetenz liegen keine signifikanten Ergebnisse vor ( $p> 0,05$ ). Es liegen signifikante Verbesserung der Mittelwerte vom Zeitpunkt T1 (MW= 3,62) zum Zeitpunkt T2 (MW= 4,38) bei den personalen Kompetenzen aus Projektleitersicht vor ( $p= .011$ ,  $p \leq .05$ ,  $N= 23$ ).

Im Wintersemester 2013/14 liegen signifikante Ergebnisse für die Fachkompetenz vor ( $p= 0,021$ ,  $N=10$ ), es wurden signifikante Unterschiede der Mittelwerte zwischen T1 (MW = 3,90) und T2 (MW= 4,80) gefunden. Es konnten keine signifikanten Unterschiede bei der Methodenkompetenz (MW T1 = 4,50, MW T2= 4,80,  $N= 10$ ,  $p> 0,05$ ) und bei der sozialen Kompetenz ( $p> 0,05$ ,  $N=8$ ) gefunden werden. Darüber hinaus konnten auch keine signifikanten Ergebnisse bei der personalen Kompetenz<sup>12</sup> zwischen den Zeitpunkten T1 und T2 gefunden werden ( $p> 0,05$ ).

---

<sup>11</sup> An zweiter und dritter Stelle wurden ähnliche Ziele genannt, diese werden hier aufgrund von Platzgründen nicht noch einmal explizit aufgeführt.

<sup>12</sup> Hier konnte kein Index zur Personalkompetenz gebildet werden: es werden dazu die beiden Einzelitems „...besorgen sich selbst Informationen (z.B. Bücher, Wissen), die sie brauchen.“ und „...können sich ihre Zeit (z.B. bei gestellten



**Abbildung 10:** Darstellung der Mittelwerte der signifikanten Ergebnisse aus den t-Tets zu den Kompetenzeinschätzung nach Angaben der Projektleiter vom SS2013-WS2013/14 vor (T1) und nach (T2) dem Projekt.

### 3.5.3 Gesamtbewertung der Projektleiter

53,1% (N=17) der Projektleiter gaben bei der Befragung im SS2013 an, dass sie ihre Ziele erreichten, 9,4 % (N=3) gaben an, dass sie das noch nicht beurteilen können, 34,4% (N= 11) konnten es zum Zeitpunkt nach dem Projekt noch nicht beurteilen und 3,0% (N=1) gab an, das Ziel nicht erreicht zu haben. Die Projektleiter (N= 32) gaben im Mittel an, dass sich ihre Studierenden in der Gesamtbeurteilung aus ihrer Sicht nach dem Projekt im Vergleich zum Beginn um 32,69% verbessert haben. Die Projektleiter gaben nach dem Projekt an, dass die Leitung des HR-Projektes lehrreich (MW = 4,59, SD = 0,91) für sie war (N= 32). 60% (N= 6) der befragten Projektleiter vom WS2013/14 gaben an, dass sie ihre Ziele erreichen konnten, 30% (N= 3) gaben an, dass sie diese teilweise erreichen konnten und 10% (N=1) gab an, dies noch nicht beurteilen zu können. Die Projektleiter erreichten auf einer Skala von 1 – 5 (wenig verbessert – sehr verbes-

---

Aufgaben) gut einteilen.“ abgefragt. Zwischen der Erhebung T1 und T2 wurden keine signifikanten Ergebnisse gefunden (N=8 und N= 5).

sert) einen Mittelwert von 3,80 (SD = 0,63) zur Beurteilung der Verbesserung ihrer Studierenden nach dem Projekt im Vergleich zum Projektbeginn. Die Projektleiter gaben nach dem Projekt an, dass die Leitung des HR-Projektes lehrreich für sie war (Skala 1- 5; 1= wenig lehrreich, 5= sehr lehrreich) (MW= 4,40, SD= 0,51, N= 10).

## 4 Diskussion

### 4.1 Zusammenfassung der Ergebnisse - Studierendenbefragung

Die Teilnehmer der Fakultät W nehmen signifikant später an einem HR-Projekt teil (4. Semester) als die Teilnehmer aus den Fakultäten A und N (3. Semester). Darüber hinaus gibt es keine weiteren signifikanten Unterschiede zwischen den Fakultäten und den soziodemographischen Erhebungen.

#### 4.1.1 Kompetenzen und Zusammenhänge

Zusammenfassend zeigt die Einschätzung der Studierenden ihrer Kompetenzen und deren Verbesserung durch die Teilnahme am Humboldt reloaded-Projekt auf, dass sie in den meisten Fällen ihre Kompetenzen zum Zeitpunkt vor dem HR-Projekt höher einschätzen als nach dem HR-Projekt. Dies trifft bei den Methoden-, sozialen und personalen Kompetenzen in den Befragungen zum Zeitpunkt des Projektbeginns vom SS2013 und WS2013/14 zu, hier werden die Kompetenzen signifikant höher eingeschätzt als nach Beendigung des Projektes. Die Fachkompetenz hingegen wird signifikant höher nach dem Projekt (T2) als zu Projektbeginn (T1) eingeschätzt. Im zusammengefassten Datensatz vom SS2013-WS2013/14 (N=84) wurden die gleichen Ergebnisse wie in den einzelnen Datensätzen gefunden. Im WS2012/13 werden die personale Kompetenz „Aufgabenbewältigung“, die soziale Kompetenz und die Einschätzung der Allgemeinbildung (Fachkompetenz) signifikant höher vor dem Projekt als nach dem Projekt eingeschätzt. Die EDV – Kenntnisse hingegen wurden nach dem Projekt signifikant höher eingeschätzt. (Siehe zum Kompetenzzugewinn aus Sicht der Studierenden Abbildung 3,4,5 und 6.)

Fakultätsunterschiede wurden im Datensatz vom SS2013-WS2013/14 T1 zwischen A und W gefunden – Fakultät A schätzte die Sozialkompetenz signifikant höher ein als Fakultät W. Außerdem schätzten die Teilnehmer der Fakultät W ihre Fachkompetenzen bei T2 signifikant höher ein als die Teilnehmer aus N.

Es wurden an mehreren Erhebungszeiträumen signifikant höhere Einschätzungen der Allgemeinen Lernmotivation zum Zeitpunkt zu Projektbeginn als nach dem Projekt gefunden. Bei der Einschätzung der Rahmenbedingungen als Motivationsfaktoren wurden an mehreren Erhebungszeitpunkten signifikant höhere Einschätzungen dieser nach dem Projekt als vor dem Projekt gefunden (siehe dazu Abbildung 8). Es ließen sich auch hier Fakultätsunterschiede finden. Zum Zeitpunkt zu Projektbeginn (SS2013-WS1314) hatten die Teilnehmer aus den Fakultäten A und N signifikant höhere Werte bei der Motivation Berufsfeld Forschung als die Teilnehmer aus der Fakultät W. Im gleichen Datensatz wurden Unterschiede bei der Allgemeinen Lernmotivation zwischen Teilnehmer der Fakultät A und W gefunden, Teilnehmer der Fakultät A hatten signifikant höhere Werte. Der Projektaufwand wurde von den Studierenden aus der Fakultät W nach dem Projekt signifikant höher eingeschätzt als von den Teilnehmern aus den Fakultäten A und N. Die Studierenden aus A beurteilten nach dem Projekt die Rahmenbedingungen signifikant wichtiger als W- Studierende (siehe dazu Tabelle 8).

#### **4.1.2 Zusammenhänge zwischen den Ausprägungen der Kompetenzverbesserungen und anderen Variablen**

Korrelationsberechnungen zu hohen und niedrigen Ausprägungen der Kompetenzverbesserungen ergaben folgende Ergebnisse (Werte zur Einteilung in hohe und niedrige Werte siehe Tabelle 9). Studierende, die hohe Verbesserung der Fachkompetenzen angaben, hatten auch hohe Werte in der Motivation Berufsfeld Forschung.

Studierende, die geringe Werte bei der Verbesserung der Methodenkompetenzen erreichten, gaben auch an, dass die Projektleitung eine geringe Ausprägung im Führungsstil „Umgang mit Studierenden“ und „Forschungsinspiration

durch die Projektleitung<sup>13</sup> hatte. Ebenso hatten diese Studierenden eine geringe Ausprägung bei der Allgemeinen Lernmotivation, bei der Motivation Berufsfeldforschung und den Rahmenbedingungen. Das Projekt wurde von ihnen auch schlechter bewertet. Der gleiche Zusammenhang trifft für eine geringe Verbesserung der sozialen Kompetenzen „Umgang mit Anderen“ und „Selbstbewusstsein“ sowie für eine geringe Ausprägung bei der Verbesserung der personalen Kompetenz zu. (Für eine detaillierte Auflistung siehe Ergebnisteil.)

Studierende, die eine hohe Ausprägung bei der Verbesserung der Methodenkompetenzen erreichten, gaben auch hohe Werte des Führungsstils „Forschungsinspiration“ ihrer Projektleitung an, ebenso hatten sie hohe Werte bei der Allgemeinen Lernmotivation und im Berufsfeld Forschung. Die gleichen Zusammenhänge ergeben sich bei einer hohen Ausprägung der Personalen Kompetenzverbesserung und bei der sozialen Kompetenz „Umgang mit Niederlagen“. Bei dieser hohen Ausprägung der sozialen Kompetenz „Umgang mit Niederlagen“ kommen noch hohe Werte beim Führungsstil Umgang mit Studierenden, die Rahmenbedingungen (anstelle Berufsfeld Forschung) und hohe Werte bei der Gesamtbewertung hinzu. Hohe Ausprägungen der sozialen Kompetenz „Selbstbewusstsein“ hängen mit hohen Werten des Führungsstils der Projektleiter „Forschungsinspiration“ zusammen.

#### **4.1.3 Einschätzung – ein Jahr nach Humboldt reloaded**

Bei der Befragung nach der Teilnahme am HR-Projekt gaben 25% (N=20) der Studierenden (Ngesamt=79) an, dass sie nach Beendigung des Projektes noch weiterhin Kontakt zur Projektleitung haben. 74.7% (N=59) der Teilnehmer gaben an, dass sie sich noch nach dem Projekt mit dem Spezialbereich des Projektes beschäftigen (Lektüre, ähnliche Lehrveranstaltungen, Referate und Sonstiges). 6% (N=5) der Befragten gaben an, dass sie ihre Bachelorarbeit im Bereich

---

<sup>13</sup> Siehe Tabelle 26 für genauere Beschreibung der Variable

ihres HR-Projektes geschrieben haben, mit einen Notendurchschnitt von 1,6 (N=3).

Es wurde ein positiver Zusammenhang zwischen der Einschätzung der Verbesserung der Fach-, Methoden- und sozialen Kompetenzen und der Bewertung der Teilnahme als hilfreich für den Studienerfolg an der Universität gefunden. Das heißt, Studierende, die die Teilnahme als hilfreich für ihren Studienerfolg sahen, schätzten auch eine positive Verbesserung ihrer Kompetenzen (siehe oben) ein.

## **4.2 Zusammenfassung der Ergebnisse - Projektleiterbefragung**

Zur Frage des Vorhabens der Projektgestaltung gaben die Projektleiter an, dass sie die meiste Zeit (54%) die Studierenden selbst forschen lassen wollen, in weniger als einem Fünftel der Zeit wollen sie Input-Unterricht erteilen, in 14 % der Zeit Diskussionsrunden veranstalten, in 10% der Zeit die Studierenden präsentieren lassen und zu 7% Übungen in Kleingruppen. Nach dem Projekt wurden die Projektleiter wieder nach der Gestaltung des Projektes gefragt und dabei gaben sie die prozentuelle gleiche zeitliche Verteilung an. Die Einschätzung über die zeitliche Verteilung der unterschiedlichen didaktischen Maßnahmen traf vor und nach dem Projekt zu gleichen Teilen zu.

Die Zielsetzungen im Humboldt reloaded-Projekt waren an erster Stelle bei 40% der Projektleiter die Methodenkompetenz der Studierenden verbessern zu wollen, bei 18% war es das wissenschaftliche Arbeiten den Teilnehmern zu vermitteln, bei 15% war es die Verbesserung der Fachkompetenzen der Studierenden, bei 7% das Interesse an der Forschung bei den Studierenden zu wecken, 4% wollen selbst den Ablauf einer Projektleitung kennenlernen und 2% die eigenen Forschungskompetenzen stärken. An zweiter und dritter Stelle wurden zu großen Teilen die gleichen Ziele nochmal genannt.

Die Projektleiter gaben im SS2013 signifikante Verbesserungen von T1 zu T2 bei den Fachkompetenzen und bei den personalen Kompetenzen an. Im WS2013/14 gaben die Projektleiter eine signifikante Verbesserung der Fachkompetenz ihrer Studierenden vom Zeitpunkt zu Beginn des Projektes und nach dem Projekt an, darüber hinaus finden sich keine signifikanten Veränderungen.

Über 50% der Projektleiter gab an, dass sie ihre Ziele im Projekt erreichten. Die Projektleiter stuften die Durchführung des Projektes als lehrreich für sich selbst ein. Im Sommersemester 2013 gaben die Projektleiter an, dass sich ihre Studierenden nach dem Projekt um ein Drittel in ihren Kompetenzen im Vergleich zu vor dem Projekt verbessert haben. Im WS2013/14 gaben die Projektleiter an, dass sich ihre Studierenden verbessert haben (sie gaben Mittelwerte im oberen Bereich an).

### **4.3 Interpretation der Ergebnisse**

Auf die Vielzahl der Ergebnisse kann in der Interpretation nur bedingt eingegangen werden. Das Hauptaugenmerk wird auf den Kompetenzeinschätzungen liegen. Es wird auch auf die Motivation der Studierenden und den Führungsstil der Projektleiter eingegangen.

#### **4.3.1 Fazit und Empfehlungen**

Abschließend kann festgehalten werden, dass die Studierenden nach der Teilnahme an einem Humboldt reloaded-Projekt möglicherweise realistischere Einschätzungen bezüglich ihrer methodischen, sozialen und personalen Kompetenzen als vor der Teilnahme machen können und abgeben. Für viele Studierende ist die Teilnahme an einem Humboldt reloaded-Projekt die erste praktische Erfahrung in ihrem Studium, die erste Gelegenheit einen Einblick in die Forschung zu bekommen und dabei selbst mitzugestalten. Humboldt reloaded

bietet hier den Studierenden die Möglichkeit über eine fertige Ergebnispräsentationen und Wissensvermittlungen einer Lehrveranstaltung hinaus zu denken und raus aus dem Konsum, rein in die Produktion zu kommen. Dies verursacht bei vielen Studierenden die durchschnittlich im dritten Semester mit einem HR-Projekt starten, dass die Einschätzung der eigenen Kompetenzen nochmals überdacht wird (wie hier in diesen Erhebungen sichtbar wird) auch revidiert wird. (Zu Beginn war die Einschätzung der Kompetenzen höher). Die fachlichen Kompetenzen können die Studierenden gut einschätzen, da ihnen dieses Modell der Wissensvermittlung bisher aus den Vorlesungen bekannt ist. Die Studierenden schätzen ihre Fachkompetenzen signifikant geringer nach der Projektteilnahme ein. Die Befragung „ein Jahr nach HR“ hat gezeigt, dass sich drei Viertel der HR-Studierenden auf unterschiedliche Art und Weise immer noch mit dem Thema des Projektes beschäftigen bei einem kleinen Teil (weniger 10%) entstand sogar eine Bachelorarbeit aus dem Projekt.

Darüber hinaus gibt es auch unter den Fakultäten Gewinne: die Studierenden aus A und N geben zu Beginn eine höhere Forschungsmotivation an als die Teilnehmer aus W. Dieser Unterschied besteht allerdings nach der Teilnahme am Projekt nicht mehr. Gerade für die Studierenden aus der Fakultät W, die aufgrund der großen Studienkohorten weniger Chancen haben in kleinen Gruppen und forschungsorientiert im Bachelorstudium zu arbeiten, ist die Teilnahme am Humboldt reloaded-Projekt ein Vorteil.

Die Studierenden gaben vor dem Projekt an, eine höhere Lernmotivation zu haben als nach dem Projekt. Dies ist nach einer intensiven Lernphase das Ergebnis einer normalen Lernkurve (Klieme, 2008). Gerade in dieser Phase sollten die Studierenden von ihren Projektleitern aber wieder motiviert werden, um auch weiterhin dabei zu bleiben. Bei den Teilnehmern von Humboldt reloaded handelt es sich um motivierte Studierende von Beginn an, da die Teilnahme einen Mehraufwand erfordert. Daher ist dieses Projekt nicht für die breite Masse angelegt, aber heißt jeden Willkommen und möchte jeden Studierenden, der

bereit ist für die Forschungsarbeit begeistern. Das Projekt ist auch ein wertvoller Gewinn für Studierende, die durch das Projekt sehen konnten, dass ihnen dieser Forschungsbereich oder das Arbeiten in der Forschung nicht zusagt.

Auf Seiten der Projektleiter konnten auch positive Ergebnisse gefunden werden: diese stuften im Durchschnitt die Erfahrung der HR-Projektleitung als lehrreich bis sehr lehrreich für sich ein. Die Projektleiter gaben mehrheitlich an, ihre Ziele, die sie sich für das Projekt gesetzt haben, auch erreicht zu haben (mehr als 50%). Die Ziele waren an den ersten Stellen: den Studierenden die Methodenkompetenzen zu vermitteln und ihnen das wissenschaftliche Arbeiten nahe zu bringen. Studierende deren Projektleiter in ihrem Führungsstil eine hohe Forschungsinspiration integriert hatten, gaben höhere Verbesserungen bei den Kompetenzen, eine höhere Motivation und eine besser Gesamtbewertung an. Das gleiche gilt für Projektleiter, die eine hohe Ausprägung im Führungsstil im Umgang mit Studierenden (Projektleiter als Coach) hatten. Das bedeutet, dass es positive Zusammenhänge zwischen dem Führungsstil und dem Kompetenzgewinn, der Motivation und der Gesamtbewertung des Projektes der Studierenden gibt. Auch eine hohe positive Gesamtbewertung auf Seiten der Studierenden trägt zu einem höheren Kompetenzgewinn und einer höheren Motivation bei.

Ein Austausch der Projektleiter untereinander („train-the-trainer“) , erarbeiten best-practice Beispielen im Team und eine Anerkennung der Projektleiter für den Projektaufwandes könnte hilfreich für die didaktische Weiterbildung und die Motivation derer sein (Zink et al., 1997).

#### **4.3.2 Implikationen und Befragungsempfehlungen für weitere Arbeiten**

Es ist eine Befragung aller Masterstudierenden, die an Humboldt reloaded teilgenommen haben, geplant. Diese soll dazu dienen den Gewinn an Kompetenzen der Studierenden durch die Teilnahme am Projekt weiter einzugrenzen auf

den Studienerfolg und damit messbarer zu machen. Diese Studie ist als Fortsetzung der Studie „ein Jahr nach Humboldt reloaded“ gedacht.

Eine weitere Arbeit könnte sich mit einer Vergleichsgruppe von Studierenden befassen, die nicht an einem Humboldt reloaded-Projekt teilgenommen haben. Hier wäre interessant die Kompetenzeinschätzungen der Studierenden nach einem Semester ohne HR mit denen der HR-Teilnehmer zu vergleichen, um noch genauere Aussagen über den Gewinn von HR machen zu können.

Eine weitere Empfehlung ist, das bestehende Fragebogeninstrument (siehe Fragebögen im Anhang) weiterzuführen, um dieses zu festigen, da jedes Erhebungssemester Änderungen an dem Fragebögen vorgenommen wurden, da diese sich noch in der Entwicklung befanden. Wird das Befragungsinstrument weiter angewendet und dadurch eine größere Zahl an Teilnehmern sowohl bei den Studierenden als auch bei den Projektleitern erreicht, können die Ergebnisse weitere und genauere Aufschlüsse über den Kompetenzgewinn von Humboldt reloaded bieten.

#### **4.3.3 Abschließende Zitate von Studierenden aus der Befragung ein Jahr nach Humboldt reloaded**

Mit nachfolgenden ausgewählten Zitaten aus der Erhebung „1 Jahr nach Humboldt reloaded“ soll dieser Bericht abgeschlossen und das HR-Projekt in den Worten der Projektteilnehmer zusammengefasst werden:

- *„Jeder der die Möglichkeit besitzt, an einem Projekt mitzuarbeiten, sollte dies auch wahrnehmen! Eine der besten Erfahrungen meines Studiums!“*
- *„Ich finde dem Vater dieser Idee gebührt Anerkennung. Auf die Kritik mancher Studenten, mit wissenschaftlicher Arbeit und Forschung generell würde man erst spät im Studium - etwa zur Abschlussarbeit - in Berührung kommen, war es ein folgerichtiger Schritt.“*

- *„Das Humboldt- Projekt war eine großartige Möglichkeit den Forschungsalltag und die Labortätigkeiten näher kennen zu lernen, es hat nicht nur einen sichereren Umgang mit den Laborgeräten ermöglicht sondern auch die Angst genommen Dinge selber in die Hand zu nehmen.“*

## 5 Literaturverzeichnis

- Bönsch, M. (2000). *Variable Lernwege. Ein Lehrbuch der Unterrichtsmethoden* (3. Aufl.). Paderborn u.a.: Ferdinand Schöningh.
- Colquitt, J.A., LePine, J.A. & Noe, R.A. (2000). Toward an integrative theory of training motivation: A meta-analytic path analysis of 20 years of research. *Journal of Applied Psychology*, 85 (5), pp. 678-707.
- Deci, E.L., & Ryan, R.M. (1985). *Intrinsic motivation and self-determination in human behavior*. New York: Plenum.
- Deci, E.L., & Ryan, R.M. (1993). Die Selbstbestimmungstheorie der Motivation und ihre Bedeutung für die Pädagogik. *Zeitschrift für Pädagogik*, 39, S. 223-238.
- Engler, B., Hartung, K., Lippe, M. & Poll, C. (2012). Leitfaden Fakultät Agrarwissenschaften: Forschungsorientierte Studienprojekte in Humboldt reloaded. Stuttgart: Universität Hohenheim, verfügbar unter [.](#)
- Euler, D. (2005). Forschendes Lernen. In S. Spoun & W. Wunderlich (Hrsg.), *Studienziel Persönlichkeit. Beiträge zum Bildungsauftrag der Universität heute* (S. 253-272). New York: Campus Verlag.
- Fichten, W. (2010). Forschendes Lernen in der Lehrerbildung. In U. Eberhardt (Hrsg.), *Neue Impulse in der Hochschuldidaktik* (S. 127-182). Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften.
- Gebert, D & Rosenstiel, L. (1996). *Organisationspsychologie*. Kohlhammer.
- Holtbrügge, D. (2007). *Personalmanagement* (3 Aufl.). Berlin: Springer Verlag.
- Huber, L. (2004). Forschendes Lernen: 10 Thesen zum Verhältnis von Forschung und Lehre aus der Perspektive des Studiums. *Die Hochschule*, 13 (2), S. 29-49.

- Kanfer, R. (1991). Motivation theory and industrial and organizational psychology. In M. D. Dunnette & L. M. Hough (Eds.), *Handbook of industrial and organizational psychology* (pp. 75–170). Palo Alto, CA: Consulting Psychologists Press.
- Kauffeld, S. (2002). Kompetenzmessung: Auf welche Facetten kommt es an? Dokumentation 4. BIBB-Fachkongress 2002, verfügbar unter [http://www.bibb.de/redaktion/fachkongress2002/cd-rom/PDF/05\\_1\\_05.pdf](http://www.bibb.de/redaktion/fachkongress2002/cd-rom/PDF/05_1_05.pdf) [28.08.2012]
- Kauffeld, S. (2006). Kompetenzen messen, bewerten, entwickeln: Ein prozessanalytischer Ansatz für Gruppen. Stuttgart: Schäffer-Poeschel.
- Klieme, E. (2008). Unterricht und Kompetenzerwerb in Deutsch und Englisch – Ergebnisse der DESI-Studie. Pädagogik, Beltz.
- Krapp, Andreas (1999). Intrinsische Lernmotivation und Interesse. Forschungsansätze und konzeptuelle Überlegungen. *Zeitschrift für Pädagogik*, 45, S. 387-406.
- Krapp, Andreas (2006). Interesse. In D.H. Rost (Hrsg.). *Handwörterbuch pädagogische Psychologie* (3. Aufl.) Weinheim : Beltz ; Basel ; Berlin, 2006.
- Noe, R. A., & Schmitt, N. (1986). The influence of trainee attitudes on training effectiveness: Test of a model. *Personnel Psychology*, 39, pp. 497-523.
- Reiber, K. (2007). Grundlegung: Forschendes Lernen als Leitprinzip zeitgemäßer Hochschulbildung. *Tübinger Beiträge zur Hochschuldidaktik*, 1 (3), S. 6-12.
- Ryan, R.M. & Deci, E.L. (2000). Intrinsic and Extrinsic Motivations: Classic Definitions and New Directions. *Contemporary Educational Psychology*, 25 (1), pp. 54-67.
- Schäper, H. & Briedis, K. (2004). HIS Projektbericht. Kompetenzen von Hochschulabsolventinnen und Hochschulabsolventen, berufliche Anforderungen und Folgerungen für die Hochschulreform. Hannover: HIS GmbH.
- Tharenou, P. (2001). The relationship of training motivation to participation in training and development. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 74 (5), pp. 599-621.

---

Universität Hohenheim (2011). *Humboldt reloaded: Wissenschaftspraxis von Anfang an*. Formloser Antrag der Bologna-Kommission der Universität Hohenheim im Programm „Bessere Studienbedingungen und mehr Qualität in der Lehre“. Stuttgart: Universität Hohenheim, verfügbar unter [https://studium-3-0.uni-hohenheim.de/fileadmin/einrichtungen/studium-3-0/Humboldt\\_reloaded/Projektantrag\\_Humboldt\\_reloaded.pdf](https://studium-3-0.uni-hohenheim.de/fileadmin/einrichtungen/studium-3-0/Humboldt_reloaded/Projektantrag_Humboldt_reloaded.pdf) [06.08.2012].

Vansteenkiste, M., Lens, W. & Deci, E.L. (2006). Intrinsic versus extrinsic goal contents in self-determination theory: Another look at the quality of academic motivation. *Educational Psychologist*, 41 (1), pp. 19-31.

Wissenschaftsrat (2000). Empfehlungen zur Einführung neuer Studienstrukturen und -abschlüsse (Bakkalaureus/Bachelor – Magister/Master) in Deutschland. Berlin, verfügbar unter <http://www.wissenschaftsrat.de/download/archiv/4418-00.pdf> [12.08.2012].

Zink, J., Schmidt, A., Bäuerle Th. (1997) *Train-the-trainer-Konzepte*. Heidelberg, Berlin: Springer

## 6 Anhang

### 6.1 Median-Werte zur Berechnung der Korrelationen

	Median (für Mediansplit) <sup>14</sup>
Fachkompetenz	3.83
Methodenkompetenz	4.33
Personale Kompetenz	4.17
Soziale Kompetenz 1	3.79
Soziale Kompetenz 2	3.77
Allg. Lernmotivation	4.57
Motivation Forschung als Beruf	4.46
Motivation aus den Rahmenbedingungen	4.90
Generelle Bewertung des Projektes	4.80

**Tabelle 9:** Darstellung der Übersicht über Mediane als Grundlage für den Mediansplit im WS2013/14 T2 der Studierenden. Werte befinden sich im Skalaebereich 1 („trifft überhaupt nicht zu“) bis 6 („trifft voll und ganz zu“).

Die Ausprägung hoch und niedrig ergibt sich aus Mediansplits, alle Werte, die unter dem errechneten Median der jeweiligen Variable liegen ( $\leq$  Median), sind als niedrig und alle, die darüber liegen, sind als hoch ( $>$  Median) anzusehen.

---

<sup>14</sup> Durch den Mediansplit kann eine Variable dichotomisiert werden, indem der Median als Grenze zwischen hohe und geringe Ausprägung genutzt wird. Die Werte in der Tabelle dienen demnach als Grenze des jeweiligen Index. Alle Werte darunter werden als gering und alle darüber als hoch benannt. (Skala geht von 1 trifft überhaupt nicht zu bis 6 trifft voll und ganz zu).

## 6.2 Übersicht der Fragebogenitems über die Semester hinweg

Items aus dem Evaluationsfragebogen für die Studierenden (=Selbst) vom SS2012/13 bis WS2013/14 zum Zeitpunkt T1 – vor der Projektteilnahme:

Skala	SS 2012 T1 Selbst (Pilotstudie)	WS 2012/13 T1 Selbst	SS 2013 T1 Selbst	WS2013/14 T1 Selbst
Fachkompetenz	Sehr gutes Fachwissen	Sehr gutes Fachwissen	Ich verfüge bereits über ein fundiertes Grundwissen im Gebiet des Projekts.	Ich verfüge bereits über ein fundiertes Grundwissen im Gebiet des Projekts.
			Ich verfüge bereits über vertiefte fachliche Kompetenzen im Spezialbereich des Projekts.	Ich verfüge bereits über fachliche Kompetenzen im Themenbereich des Projekts.
			Ich kann fachlich noch viel im Bereich des Projekts lernen.	Ich kann fachlich noch viel im Bereich des Projekts lernen.
	Gute EDV-Anwenderkenntnisse	Gute EDV-Anwenderkenntnisse		
	Sehr gute Allgemeinbildung	Sehr gute Allgemeinbildung		
	Hohe Intelligenz			
Methodenkompetenz	Probleme analysieren zu können	Probleme analysieren zu können	Ich kann Probleme analysieren.	Ich kann Probleme analysieren.
	Entscheidungen kompetent fällen zu können	Treffen kompetenter Entscheidungen		
	Kreative Ideen zu haben	Entwicklung kreativer Ideen	Ich habe viele kreative Ideen.	Ich habe kreative Ideen.
			Ich bin begierig Neues dazu zu lernen.	Ich bin begierig Neues dazu zu lernen.
			Ich kann mein theoretisch erworbenes Wissen leicht in die Praxis umsetzen.	Ich kann mein theoretisch erworbenes Wissen leicht in die Praxis umsetzen.
		Wissenschaftliche Regeln und Methoden anwenden um Probleme zu lösen		
		Arbeitsrelevante Texte verstehen und nutzen zu können		
		Frei sprechen zu können		
	strategisch denken und planen zu können	Strategisch denken und planen zu können	Ich kann strategisch denken und planen.	Ich kann strategisch denken und planen.
			Ich weiß, wie ich meine neuen Ideen oder Lösungsansätze bei Aufgaben, die mein Studium betreffen, umsetzen kann.	Ich kann meine eigenen Ideen, die ich im Studium habe, umsetzen.
			Ich probiere bei	Ich probiere bei

Skala	SS 2012 T1 Selbst (Pilotstudie)	WS 2012/13 T1 Selbst	SS 2013 T1 Selbst	WS2013/14 T1 Selbst
			Schwierigkeiten von selbst verschiedene Ansätze aus, um zu sehen, welcher funktionieren wird.	Schwierigkeiten von selbst verschiedene Ansätze aus, um zu sehen, welcher funktionieren wird.
Soziale Kompetenz	offen auf Menschen und neue Situationen zugehen zu können	Offen auf Menschen und neue Situationen zugehen zu können	Ich kann offen auf andere Menschen zugehen.	Ich kann offen auf andere Menschen zugehen.
	sich auf verschiedene Menschen und Situationen einstellen zu können	Sich auf verschiedene Menschen und Situationen einstellen zu können		
			Ich bemühe mich immer anderen aufmerksam zuzuhören.	Mir ist es wichtig meinen KommilitonInnen aufmerksam zuzuhören.
			Ich lasse in Seminaren (Gruppenarbeiten, Diskussionen etc.) andere ausreden.	Ich lasse im Projekt (in Gruppenarbeiten, bei Diskussionen etc.) andere ausreden
			Ich bevorzuge generell Einzelarbeiten.	Ich arbeite gerne in einer Gruppe.
	im Team Ergebnisse erzielen zu können	Im Team Ergebnisse erzielen zu können		
		Ergebnisse präsentieren zu können	Ich kann Ergebnisse verständlich präsentieren	Ich kann Ergebnisse verständlich präsentieren.
	Fakten und Meinungen präsentieren zu können			
			Ich kann meine eigene Meinung vertreten.	Ich kann meine eigene Meinung vertreten.
			Ich biete bei Gruppenarbeiten Lösungsvorschläge an.	Ich biete bei Gruppenarbeiten Lösungsvorschläge an.
			Ich übernehme bei Gruppenarbeiten, Diskussionen etc. meist die Führungsposition.	Ich übernehme bei Gruppenarbeiten, Diskussionen etc. gerne die Führungsposition.
			Ich kann schwer mit Kritik umgehen.	Ich kann schwer mit Kritik umgehen.
			Ich leide noch lange unter Niederlagen (bei misslungenen Aufgaben etc.).	Ich leide noch lange unter Niederlagen (bei misslungenen Aufgaben etc.).
			Wenn ich Kritik übe, bin ich bemüht, dies sachlich zu tun.	Wenn ich Kritik übe, bin ich bemüht, dies sachlich zu tun.
			Ich lege viel Wert auf ein harmonisches Klima bei Veranstaltungen.	Ich lege viel Wert auf ein harmonisches Klima in Veranstaltungen an denen ich teilnehme.
	Konflikte zufriedenstellend lösen zu können	Konflikte zufriedenstellend lösen zu können		

Skala	SS 2012 T1 Selbst (Pilotstudie)	WS 2012/13 T1 Selbst	SS 2013 T1 Selbst	WS2013/14 T1 Selbst
			Ich trete selbstbewusst vor einer Gruppe auf	Ich trete selbstbewusst vor einer Gruppe auf.
			Ich verliere nach Misserfolgen schnell den Mut.	Ich verliere nach Misserfolgen schnell den Mut.
	Bewusstsein für kulturelle Unterschiede zu haben	Bewusstsein für kulturelle Unterschiede zu haben		
	gerne mit Menschen anderer Kulturkreise zusammenzuarbeiten	Gerne mit Menschen anderer Kulturkreise zusammenzuarbeiten		
Personale Kompetenz	eigenverantwortlich lernen zu können	Eigenverantwortlich lernen zu können	Ich kann eigenverantwortlich lernen.	Für mich ist es kein Problem eigenständig zu lernen
	Eigeninitiative zu zeigen	Eigeninitiative		
		Neue Ideen zu entwickeln und diese zu verfolgen		
		Eine eigenständige Meinung zu vertreten		
	ausgeprägtes Selbstvertrauen zu haben	Ausgeprägtes Selbstvertrauen		
	Überdurchschnittliches leisten zu wollen	Überdurchschnittliches leisten zu wollen		
			Ich ergreife bei der Zusammenarbeit mit meinen KommilitonInnen oft die Initiative.	ergreife bei der Zusammenarbeit mit meinen KommilitonInnen oft die Initiative.
			Ich kann mir meine Zeit (z.B. bei gestellten Aufgaben) gut einteilen.	Ich kann mir meine Zeit (z.B. bei gestellten Aufgaben) gut einteilen.
			Ich scheue mich nicht davor, verantwortungsvolle Aufgaben im Studium (z.B. in Seminaren, bei Gruppenarbeiten) zu übernehmen	Ich scheue mich nicht davor, verantwortungsvolle Aufgaben im Studium (z.B. in Seminaren, bei Gruppenarbeiten) zu übernehmen
	Verantwortung für sich und andere übernehmen zu wollen	Verantwortung für sich und andere übernehmen zu wollen		
			Ich habe Schwierigkeiten, mich länger zu konzentrieren.	
			Ich neige dazu, anderen die Initiative zu überlassen, wenn es darum geht, ein neues Projekt zu starten.	
			Ich bewahre auch	Ich bewahre auch

Skala	SS 2012 T1 Selbst (Pilotstudie)	WS 2012/13 T1 Selbst	SS 2013 T1 Selbst	WS2013/14 T1 Selbst
			unter Zeitdruck einen ruhigen Kopf.	unter Zeitdruck einen ruhigen Kopf
	lang andauerndem Stress gewachsen zu sein	Lang andauerndem Stress gewachsen zu sein		
		Mehrere Aufgaben nebeneinander zu erledigen		
			Ich will mein Bestes geben, wenn ich an einer schwierigen Aufgabe arbeite.	Ich will mein Bestes geben, wenn ich an einer Aufgabe arbeite
			Ich besorge mir selbst die Informationen, die ich brauche.	Ich besorge mir selbst die Informationen (z.B. Bücher, Wissen), die ich brauche.
	den Willen, Arbeitsprozesse und -ergebnisse zu prägen	Den Willen, Arbeitsprozesse und -ergebnisse zu prägen		
	den Willen, immer Neues dazuzulernen	Den Willen, immer Neues dazuzulernen		
Kooperationskompetenz	Wenn ich wählen kann, arbeite ich lieber allein als in einer Gruppe.	Wenn ich wählen kann, arbeite ich lieber allein als in einer Gruppe.		
	Ich arbeite gern mit mehreren zusammen, weil man sich gegenseitig ergänzen kann.	Ich arbeite gern mit mehreren zusammen, weil man sich gegenseitig ergänzen kann.		
	In Arbeitsgruppen beachte ich die Interessen der anderen und mache auch meine Interessen deutlich	In Arbeitsgruppen beachte ich die Interessen der anderen und mache auch meine Interessen deutlich.		
	Ich bin sehr hilfsbereit gegenüber meinen Kommilitonen.	Ich bin sehr hilfsbereit gegenüber meinen Kommilitonen.		
	Wenn es darum geht, zusammen mit Kommilitonen eine Arbeit zu planen, höre ich mir ihre Vorschläge an und äußere auch meine.	Wenn es darum geht, zusammen mit Kommilitonen eine Arbeit zu planen, höre ich mir ihre Vorschläge an und äußere auch meine.		
	Ich finde es sinnvoll, dass man sich bei der Arbeit gegenseitig hilft, wo man nur kann.	Ich finde es sinnvoll, dass man sich bei der Arbeit gegenseitig hilft, wo man nur kann.		
	In Arbeitsgruppen suche ich mir ein klar umrissenes Aufgabenpaket.	In Arbeitsgruppen suche ich mir ein klar umrissenes Aufgabenpaket.		
Kreative Kompetenz	Ich kann abstrakte Sachverhalte aus	Ich kann abstrakte Sachverhalte aus		

Skala	SS 2012 T1 Selbst (Pilotstudie)	WS 2012/13 T1 Selbst	SS 2013 T1 Selbst	WS2013/14 T1 Selbst
	dem Studium schnell auf praktische Probleme anwenden.	dem Studium schnell auf praktische Probleme anwenden.		
	Wenn die „Karre im Dreck steckt“, habe ich häufig gute Ideen, wie man da wieder rauskommt.	Wenn die „Karre im Dreck steckt“, habe ich häufig gute Ideen, wie man da wieder rauskommt.		
	Ich kann im Studium gelernte Kenntnisse gut auf neue Aufgaben übertragen.	Ich kann im Studium gelernte Kenntnisse gut auf neue Aufgaben übertragen.		
	Ich tüftle gerne Lösungen für schwierige Arbeitsaufgaben aus.	Ich tüftle gerne Lösungen für schwierige Arbeitsaufgaben aus.		
	Ich bin auch ohne die Unterstützung anderer bereit, neue Dinge zu lernen.	Ich bin auch ohne die Unterstützung anderer bereit, neue Dinge zu lernen.		
	Wenn ich arbeite, probiere ich gerne neue Ideen aus, um zu sehen, ob sich die Arbeit dadurch verbessern lässt.	Wenn ich arbeite, probiere ich gerne neue Ideen aus, um zu sehen, ob sich die Arbeit dadurch verbessern lässt.		
	Ich kann verschiedene Ideen gut miteinander verbinden und komme so zu neuen Einfällen.	Ich kann verschiedene Ideen gut miteinander verbinden und komme so zu neuen Einfällen.		
Denken und Problemlösen	Ich schaffe es oft nicht, Probleme zu analysieren und Lösungen zu finden	Es fällt mir schwer, Probleme zu analysieren und Lösungen zu finden.		
	Ein gestelltes Problem gehe ich systematisch Schritt für Schritt an.	Ein gestelltes Problem gehe ich systematisch Schritt für Schritt an.		
	Wenn ein Problem zum ersten Mal auftaucht, komme ich schnell auf mögliche Lösungswege.	Wenn ein Problem zum ersten Mal auftaucht, komme ich schnell auf mögliche Lösungswege.		
	Es fällt mir schwer, Arbeitsschritte zu planen und einzuteilen.	Es fällt mir schwer, Arbeitsschritte zu planen und einzuteilen.		
	Ich schaffe es oft nicht, das Wesentliche einer Sache zu erkennen.	Ich schaffe es oft nicht, das Wesentliche einer Sache zu erkennen.		
Intimität	Zuneigung und Liebe zu geben			
	Zuneigung und Liebe zu erhalten			

Skala	SS 2012 T1 Selbst (Pilotstudie)	WS 2012/13 T1 Selbst	SS 2013 T1 Selbst	WS2013/14 T1 Selbst
	Vertrauensvolle Beziehungen zu anderen Menschen zu haben			
	Eine tiefgehende Beziehung zu haben			
Berufsfeld Forschung	... ich Spaß an Forschung habe.	... ich Spaß an Forschung habe.	...ich Spaß an Forschung habe.	...ich Spaß an Forschung habe.
	... ich engen Kontakt mit Dozenten haben möchte, die in der Forschung tätig sind.	... ich engen Kontakt mit Dozenten haben möchte, die in der Forschung tätig sind.	...ich engen Kontakt mit Dozenten haben möchte, die in der Forschung tätig sind.	...ich engen Kontakt mit Dozenten haben möchte, die in der Forschung tätig sind.
	... ich mir klar werden möchte, ob eine Stelle in der Forschung für mich geeignet wäre.	... ich mir klar werden möchte, ob eine Stelle in der Forschung für mich geeignet wäre.	...ich mir klar werden möchte, ob eine Stelle in der Forschung für mich geeignet wäre.	... ich mir klar werden möchte, ob eine Stelle in der Forschung für mich geeignet wäre.
		...ich Problemlösungswege selbst erforschen/suchen möchte.	...ich Problemlösungswege selbst erforschen/suchen möchte.	
Allgemeine Lernmotivation		... ich mehr Abwechslung im Studium suche.	...ich mehr Abwechslung im Studium suche.	...ich mehr Abwechslung im Studium suche.
	... ich das in der Theorie Erlernte damit vertiefen möchte.	... ich das in der Theorie Erlernte damit vertiefen möchte.	...ich das in der Theorie Erlernte damit vertiefen möchte.	... ich das in der Theorie Erlernte aus meinen Vorlesungen in praktischen Projekten vertiefen möchte.
	... ich mir durch den Zugewinn an methodischem Wissen Vorteile für mein weiteres Studium erwarte.	... ich mir durch den Zugewinn an methodischem Wissen Vorteile für mein weiteres Studium erwarte.	...ich mir durch den Zugewinn an methodischem Wissen Vorteile für mein weiteres Studium erwarte.	... ich mir durch den Zugewinn an methodischem Wissen Vorteile für mein weiteres Studium erwarte.
	... ich Einblick in möglichst viele Bereiche bekommen möchte, die mich interessieren.	... ich Einblick in möglichst viele Bereiche bekommen möchte, die mich interessieren.	...ich Einblick in möglichst viele Bereiche bekommen möchte, die mich interessieren.	...ich Einblick in möglichst viele Bereiche bekommen möchte, die mich interessieren
	... mich das Projektthema inhaltlich sehr interessiert und ich mehr darüber erfahren und lernen möchte.	... mich das Projektthema inhaltlich sehr interessiert und ich mehr darüber erfahren und lernen möchte.	...mich das Projektthema inhaltlich sehr interessiert und ich mehr darüber erfahren und lernen möchte.	mich das Projektthema inhaltlich sehr interessiert und ich mehr darüber erfahren und lernen möchte.
	... ich mir davon einen Vorteil beim Berufseinstieg oder bei der Bewerbung auf einen Masterstudienplatz erhoffe.	... ich mir davon einen Vorteil beim Berufseinstieg oder bei der Bewerbung auf einen Masterstudienplatz erhoffe.	...ich mir davon einen Vorteil beim Berufseinstieg oder bei der Bewerbung auf einen Masterstudienplatz erhoffe.	...ich mir davon einen Vorteil beim Berufseinstieg oder bei der Bewerbung auf einen Masterstudienplatz erhoffe.
	... ich in dem Themenbereich meine Bachelor-Arbeit schreiben will	... ich in dem Themenbereich meine Bachelor-Arbeit schreiben will	...ich in dem Themenbereich meine Bachelor-Arbeit schreiben will.	
	ich andere Gründe habe, und zwar:			

Skala	SS 2012 T1 Selbst (Pilotstudie)	WS 2012/13 T1 Selbst	SS 2013 T1 Selbst	WS2013/14 T1 Selbst
Qualifikations- erwerb	Lehrveranstaltungen im Studium	Lehrveranstaltungen im Studium		
	Tätigkeit als studentische Hilfskraft	Tätigkeit als studentische Hilfskraft		
	Engagement in studentischen oder universitätsnahen Organisationen	Engagement in studentischen oder universitätsnahen Organisationen		
	Praktika in Unternehmen	Praktika in Unternehmen		
	Fachnahe Werkstudententätigkeiten	Fachnahe Werkstudententätigkeiten		
	Sonstige Studentenjobs	Sonstige Studentenjobs		
	Abgeschlossene Berufsausbildung			
	Projekte wie Humboldt reloaded	Projekte wie Humboldt reloaded		
	Mitwirkung an universitären Forschungsprojekten	Mitwirkung an universitären Forschungsprojekten		
	Tätigkeit bei Forschungsorganisationen (z.B. Fraunhofer Institut o.ä.)	Tätigkeit bei Forschungsorganisationen (z.B. Fraunhofer Institut o.ä.)		
		Abschlussarbeit in einem Unternehmen		
		Studiennahe Workshops, wie F.I.T. (Fähigkeiten, Interessen, Talente-Weiterbildung)		
		[Offene Aufgabe]		
Qualifikations- prioritäten	Suchen Sie jetzt bitte die fünf für Sie wichtigsten Qualifikationen aus der vorherigen Frage aus			
	Suchen Sie jetzt bitte die fünf für Sie wichtigsten Qualifikationen aus der vorherigen Frage aus			
	Suchen Sie jetzt bitte die fünf für Sie wichtigsten Qualifikationen aus der vorherigen Frage aus			
	Suchen Sie jetzt bitte die fünf für Sie wichtigsten Qualifikationen aus der vorherigen Frage aus			
	Suchen Sie jetzt bitte die fünf für Sie wichtigsten Quali-			
	Suchen Sie jetzt bitte die fünf für Sie wichtigsten Quali-			

Skala	SS 2012 T1 Selbst (Pilotstudie)	WS 2012/13 T1 Selbst	SS 2013 T1 Selbst	WS2013/14 T1 Selbst
	kationen aus der vorherigen Frage aus			
Qualifikations-eignung	Beurteilen Sie dann, wie geeignet Ihr Studium für den Erwerb dieser Quali-fikationen ist.			
	Beurteilen Sie dann, wie geeignet Ihr Studium für den Erwerb dieser Quali-fikationen ist.			
	Beurteilen Sie dann, wie geeignet Ihr Studium für den Erwerb dieser Quali-fikationen ist.			
	Beurteilen Sie dann, wie geeignet Ihr Studium für den Erwerb dieser Quali-fikationen ist.			
	Beurteilen Sie dann, wie geeignet Ihr Studium für den Erwerb dieser Quali-fikationen ist.			
	Beurteilen Sie dann, wie geeignet Ihr Studium für den Erwerb dieser Quali-fikationen ist.			
Lebensziele - Macht	... Einfluss ausüben zu können.	... Einfluss ausüben zu können.		
	... einen hohen sozialen Status zu besitzen.	... einen hohen sozialen Status zu besitzen.		
	... prestigereiche Positionen einzu-nehmen.	... prestigereiche Positionen einzu-nehmen.		
	... öffentliche Aner-kennung zu errin-gen.	... öffentliche Aner-kennung zu errin-gen.		
Lebensziele - Leis-tung	... mich kontinuier-lich fortzubilden.	... mich kontinuier-lich fortzubilden.		
	... meinen geistigen Horizont zu erwei-tern.	... meinen geistigen Horizont zu erwei-tern.		
	... meine Fähigkeiten weiterzuentwickeln.	... meine Fähigkeiten weiterzuentwickeln.		
	... mich ständig zu verbessern.	... mich ständig zu verbessern.		
Lebensziele - Ab-wechslung		... ein spannendes Leben zu führen.		
	... Abenteuer zu erleben.	... Abenteuer zu erleben.		
	... das Leben in vollen Zügen zu genießen.	... das Leben in vollen Zügen zu genießen.		
	... ein aufregendes Leben zu führen.	... ein aufregendes Leben zu führen.		
Lebensziele - Inno-vation	... Neues auf den Weg zu bringen.	... Neues auf den Weg zu bringen.		

Skala	SS 2012 T1 Selbst (Pilotstudie)	WS 2012/13 T1 Selbst	SS 2013 T1 Selbst	WS2013/14 T1 Selbst
	... Dinge zu bewegen.	... Dinge zu bewegen.		
	... etwas Neues aufzubauen.	... etwas Neues aufzubauen.		
	... aus eigener Kraft etwas Großes zu schaffen.	... aus eigener Kraft etwas Großes zu schaffen.		
		... mich für andere einzusetzen.		
Lebensziele - Altruismus		... Gutes zu tun.		
		... anderen Menschen zu helfen, die in Not sind.		
		... uneigennützig zu handeln.		
Rahmenbedingungen	... das Projekt sich zeitlich am besten mit meinen anderen Verpflichtungen kombinieren lässt.	... das Projekt sich zeitlich am besten mit meinen anderen Verpflichtungen kombinieren lässt.	...das Projekt sich zeitlich am besten mit meinen anderen Verpflichtungen kombinieren lässt.	...das Projekt sich zeitlich am besten mit meinen anderen Verpflichtungen kombinieren lässt.
	...Kommilitonen von mir auch in das Seminar gegangen sind			
		... ich gerne in kleineren Gruppen zusammen arbeite.	...ich gerne in kleineren Gruppen zusammen arbeite.	...ich gerne in kleineren Gruppen zusammen arbeite.
		... ich selbstständig arbeiten möchte.	...ich selbstständig arbeiten möchte.	...ich selbstständig arbeiten möchte.
		... ich Verantwortung übernehmen kann.	...ich Verantwortung übernehmen kann.	...ich Verantwortung übernehmen kann.
		... ich mir eine angenehme Arbeitsatmosphäre wünsche.	...ich mir eine angenehme Arbeitsatmosphäre wünsche.	...ich mir eine angenehme Arbeitsatmosphäre wünsche.
		... die Betreuer ausreichend Unterstützung geben werden.	...ich eine gute Betreuung durch den Projektleiter/die Projektleiterin erwarte.	...eine gute Betreuung durch den Projektleiter/die Projektleiterin erwarte.
		... ich die Credits/ECTS brauche.	... ich die Credits/ECTS brauche.	...ich die Credits/ECTS brauche.
		... weil die Projekte regelmäßig stattfinden.		
Bedenken		Hatten Sie Bedenken an einem dieser Projekte teilzunehmen?	Hatten Sie Bedenken an einem dieser Projekte teilzunehmen?	Hatten Sie Bedenken an einem dieser Projekte teilzunehmen?
		Welche Gründe könnten dagegen sprechen?	Welche Gründe könnten dagegen sprechen?	Welche Gründe könnten dagegen sprechen?
Feedback		Feedback	Feedback	Feedback

**Tabelle 10:** Darstellung der einzelnen Items aus den verschiedenen Befragungen der Studierenden vom SS2012 bis zum WS2013/14 (siehe einzelne Spalten der Tabelle) zum Zeitpunkt T1 (vor der Projektteilnahme). Sortierung der Items nach übergeordneter Skala.

Items aus dem Evaluationsfragebogen für die Studierenden (=Selbst) vom SS2012/13 bis WS2013/14 zum Zeitpunkt T2 – nach der Projektteilnahme:

Skala	SS 2012 T1 Selbst (Pilotstudie)	WS 2012/13 T2 Selbst	SS 2013 T2 Selbst	WS2013/14 T2 Selbst
Fachkompetenz	sehr gutes Fachwissen	Fachwissen	... habe ich mein Grundwissen in dem Gebiet des Projektseminars verbessert.	...fundiertes Grundwissen im Fachgebiet des Projekts.
			... habe ich viel an fachlichen Kompetenzen (wie bspw. Wissen) im Bereich des Projektseminars dazugelernt.	...vertiefte fachliche Kompetenzen im Spezialbereich des Projektes.
			... habe ich meine fachlichen Kompetenzen im Spezialbereich des Projektes gesteigert.	...konnte fachlich nicht viel im Bereich des Projektes lernen.
	gute EDV-Anwenderkenntnisse	EDV-Anwenderkenntnisse		
	sehr gute Allgemeinbildung	Allgemeinbildung		
			... bin ich neugieriger auf die Lerninhalte des Studiums geworden.	...mein Interesse zu steigern, Neues aus diesem Themenbereich dazu lernen zu wollen.
Methodenkompetenz	Probleme analysieren zu können	Probleme analysieren können	... kann ich nun besser Probleme analysieren.	...analytisch an Probleme heranzugehen.
	kreative Ideen zu haben	Entwicklung kreativer Ideen	... habe ich mehr kreative Ideen.	...mehr kreative Ideen zu entwickeln.
	Entscheidungen kompetent fällen zu können	Fällen kompetenter Entscheidungen		
			... kann ich nun mein theoretisch erworbenes Wissen leichter in die Praxis umsetzen.	...mein theoretisches Wissen besser in die Praxis umzusetzen.
		Wissenschaftliche Regeln und Methoden anwenden um Probleme zu lösen		
		Arbeitsrelevante Texte verstehen und nutzen können		
	strategisch denken und planen zu können	Strategisch denken und planen können	... habe ich beim strategischen Denken und Planen dazugelernt.	...strategisch zu denken und zu planen.
			... habe ich neue Strategien und Ideen für Lösungsansätze bei Aufgaben, die mein Studium betreffen, erlernt.	
		... habe ich mich darin verbessert, bei	...bei schwierigen Problemen selbst	

Skala	SS 2012 T1 Selbst (Pilotstudie)	WS 2012/13 T2 Selbst	SS 2013 T2 Selbst	WS2013/14 T2 Selbst
			Schwierigkeiten selbst verschiedene Ansätze auszuprobieren, um zu sehen, welcher funktionieren wird.	verschiedene Ansätze auszuprobieren, um zu sehen, welcher funktionieren wird.
		Frei sprechen können		
Soziale Kompetenz	offen auf Menschen und neue Situationen zugehen zu können	Offen auf Menschen und neue Situationen zugehen können	... kann ich nun offener auf andere Menschen zugehen.	...offen auf andere Menschen zuzugehen.
	sich auf verschiedene Menschen und Situationen einstellen zu können	Sich auf verschiedene Menschen und Situationen einstellen können		
	im Team Ergebnisse erzielen zu können	im Team Ergebnisse erzielen zu können		
			... habe ich mich darin verbessert, anderen aufmerksam zu zu hören.	...anderen aufmerksam zuzuhören.
				...neue Arbeitsmethoden für Lösungsansätze, die mein Studium betreffen, zu erarbeiten.
			... habe ich mich darin verbessert, andere öfter ausreden zu lassen (bei Gruppenarbeiten, Diskussionen etc.).	...andere öfter ausreden zu lassen (bei Gruppenarbeiten, Diskussionen etc.).
			... kann ich die Vorteile von Teamarbeit gegenüber Einzelarbeit besser erkennen.	...die Vorteile von Teamarbeit gegenüber Einzelarbeit besser zu erkennen.
		Ergebnisse präsentieren können	... kann ich nun die Ergebnisse meiner Arbeit verständlicher präsentieren.	...die Ergebnisse meiner Arbeit noch verständlicher zu präsentieren.
	Fakten und Meinungen präsentieren zu können			
			... kann ich nun meine eigene Meinung besser vertreten.	...meine eigene Meinung zu vertreten.
			... kann ich nun meine Lösungsvorschläge bei Gruppenarbeiten besser anbringen	...bei Gruppenarbeiten meine Lösungsvorschläge anbringen.
			... habe ich mich darin verbessert, bei Gruppenarbeiten, Diskussionen etc. zunehmend die Führungsposition zu übernehmen.	...bei Gruppenarbeiten, Diskussionen, etc. die Führungsposition zu übernehmen.
			... kann ich nun besser Kritik annehmen	...mit Kritik besser umzugehen.

Skala	SS 2012 T1 Selbst (Pilotstudie)	WS 2012/13 T2 Selbst	SS 2013 T2 Selbst	WS2013/14 T2 Selbst
			men.	
			... belasten mich Niederlagen nicht mehr so sehr.	...mit Niederlagen besser umzugehen.
			... kann ich nun besser sachliche Kritik üben.	...besser sachliche Kritik zu üben.
			... lege ich nun mehr Wert auf ein harmonisches Klima bei Veranstaltungen (z.B. Seminaren).	...auf ein konstruktives Klima bei Veranstaltungen (z.B. Seminaren) zu achten.
	Konflikte zufriedenstellend lösen zu können	Konflikte zufriedenstellend lösen können		
			... kann ich nun selbstbewusster vor einer Gruppe auftreten (z.B. in Seminaren).	...selbstbewusster vor einer Gruppe auftreten (z.B. in Seminaren).
			... kann ich nun besser mit Misserfolgen oder Rückschlägen umgehen.	...besser mit Misserfolgen oder Rückschlägen umzugehen.
	Bewusstsein für kulturelle Unterschiede zu haben	Bewusstsein für kulturelle Unterschiede		
	gerne mit Menschen anderer Kulturkreise zusammenzuarbeiten	Gerne mit Menschen anderer Kulturkreise zusammenarbeiten		
	Personale Kompetenz	eigenverantwortlich lernen zu können	Eigenverantwortlich lernen können	... kann ich nun eigenverantwortlicher lernen.
Eigeninitiative zu zeigen		Eigeninitiative zeigen		
		Neue Ideen entwickeln und diese verfolgen		
ausgeprägtes Selbstvertrauen zu haben		Selbstvertrauen in die eigenen Fähigkeiten gewinnen		
		Eine eigenständige Meinung vertreten		
Überdurchschnittliches leisten zu wollen		Überdurchschnittliches leisten können		
			... ergreife ich nun immer öfter bei der Zusammenarbeit (z.B. in Seminaren oder Gruppenarbeiten) die Initiative.	...immer öfter bei der Zusammenarbeit (z.B. in Seminaren oder Gruppenarbeiten) die Initiative zu ergreifen.
			... kann ich mir meine Zeit (z.B. bei gestellten Aufgaben) jetzt besser einteilen.	...mir meine Zeit (z.B. bei gestellten Aufgaben) besser einzuteilen.
			... versuche ich nun immer mehr verantwortungsvolle Aufgaben im Studium	...immer mehr verantwortungsvolle Aufgaben im Studium (z.B. in Semina-

Skala	SS 2012 T1 Selbst (Pilotstudie)	WS 2012/13 T2 Selbst	SS 2013 T2 Selbst	WS2013/14 T2 Selbst	
			(z.B. in Seminaren, bei Gruppenarbeiten) zu übernehmen.	ren, bei Gruppenarbeiten) zu übernehmen	
	Verantwortung für sich und andere übernehmen zu wollen	Verantwortung für sich und andere übernehmen wollen			
			... habe ich meine Konzentrationsfähigkeit verbessert.	...meine Konzentrationsfähigkeit zu erhöhen.	
			... übernehme ich zunehmend selbst die Initiative, wenn es darum geht, ein neues Projekt zu starten.	...zunehmend selbst die Initiative zu übernehmen, wenn es darum geht, ein neues Projekt zu starten.	
		Kommilitonen im Arbeitsprozess unterstützen			
			... habe ich mich darin verbessert, unter Zeitdruck einen ruhigen Kopf bewahren zu können.	... habe ich mich darin verbessert, unter Zeitdruck einen ruhigen Kopf bewahren zu können.	
	lang andauerndem Stress gewachsen zu sein	Lang andauerndem Stress gewachsen sein			
		Mehrere Aufgaben nebeneinander erledigen können			
			... kann ich meine Energie jetzt besser auf schwierige Aufgabe richten.		
			... habe ich mich darin verbessert, selbst die Informationen (z.B. Wissen) zu besorgen, die ich brauche.	...selbst die Informationen, die ich brauche, zu besorgen.	
		den Willen, Arbeitsprozesse und -ergebnisse zu prägen	Den Willen, Arbeitsprozesse und -ergebnisse zu prägen		
		den Willen, immer Neues dazuzulernen	Den Willen, immer Neues dazuzulernen		
	<b>Kooperationskompetenz</b>	Wenn ich wählen kann, arbeite ich lieber allein als in einer Gruppe			
		Ich arbeite gern mit mehreren zusammen, weil man sich gegenseitig ergänzen kann.			
	In Arbeitsgruppen beachte ich die Interessen der anderen und mache auch meine Interessen deutlich.				
	Ich bin sehr hilfsbe-				

Skala	SS 2012 T1 Selbst (Pilotstudie)	WS 2012/13 T2 Selbst	SS 2013 T2 Selbst	WS2013/14 T2 Selbst
	reit gegenüber meinen Kommilitonen.			
	Wenn es darum geht, zusammen mit Kommilitonen eine Arbeit zu planen, höre ich mir ihre Vorschläge an und äußere auch meine.			
	Ich finde es sinnvoll, dass man sich bei der Arbeit gegenseitig hilft, wo man nur kann.			
	In Arbeitsgruppen suche ich mir ein klar umrissenes Aufgabenpaket.			
Kreative Kompetenz	Ich kann abstrakte Sachverhalte aus dem Studium schnell auf praktische Probleme anwenden.			
	Wenn die „Karre im Dreck steckt“, habe ich häufig gute Ideen, wie man da wieder rauskommt.			
	Ich kann im Studium gelernte Kenntnisse gut auf neue Aufgaben übertragen.			
	Ich tüftle gerne Lösungen für schwierige Arbeitsaufgaben aus.			
	Ich bin auch ohne die Unterstützung anderer bereit, neue Dinge zu lernen.			
	Wenn ich arbeite, probiere ich gerne neue Ideen aus, um zu sehen, ob sich die Arbeit dadurch verbessern lässt.			
	Ich kann verschiedene Ideen gut miteinander verbinden und komme so zu neuen Einfällen.			
Denken und Problemlösen	Ich schaffe es oft nicht, Probleme zu analysieren und Lösungen zu finden.			
	Wenn ein Problem zum ersten Mal auftaucht, komme ich schnell auf mögliche Lösungswege.			

Skala	SS 2012 T1 Selbst (Pilotstudie)	WS 2012/13 T2 Selbst	SS 2013 T2 Selbst	WS2013/14 T2 Selbst
	Ein gestelltes Problem gehe ich systematisch Schritt für Schritt an.			
	Es fällt mir schwer, Arbeitsschritte zu planen und einzuteilen.			
	Ich schaffe es oft nicht, das Wesentliche einer Sache zu erkennen.			
Berufsfeldforschung	... habe ich Spaß an Forschung erfahren.	...habe ich Spaß an der Forschung erfahren.	... habe ich Spaß an der Forschung erfahren.	...habe ich Spaß an der Forschung gewonnen.
	... hatte ich engen Kontakt mit Dozenten, die in der Forschung sind.	...hatte ich engen Kontakt mit Dozenten, die in der Forschung tätig sind.	... hatte ich engen Kontakt mit Dozenten, die in der Forschung tätig sind.	...hatte ich engen Kontakt mit Dozenten, die in der Forschung tätig sind.
	... ist mir klar geworden, ob eine Stelle in der Forschung für mich geeignet wäre.	...ist mir klar geworden, ob eine Stelle in der Forschung für mich geeignet wäre.	... ist mir klar geworden, ob eine Stelle in der Forschung für mich geeignet wäre.	...habe ich einen Eindruck davon bekommen, ob eine Stelle in der Forschung für mich geeignet wäre.
		...konnte ich Problemlösungswege selbst erforschen/suchen.	... konnte ich Problemlösungswege selbst erforschen.	
				...konnte ich erkennen, wie in der Wissenschaft Probleme gelöst werden.
Allgemeine Lernmotivation		...habe ich Abwechslung zum Studium gefunden.	...ich mehr Abwechslung im Studium suche.	...habe ich Abwechslung zum Studium gefunden.
	... konnte ich das in der Theorie Erlernte vertiefen.	...konnte ich das in der Theorie Erlernte vertiefen.	... konnte ich das in der Theorie Erlernte vertiefen.	...konnte ich das in der Theorie Erlernte vertiefen.
	... konnte ich durch den Zugewinn an methodischem Wissen Vorteile für mein weiteres Studium/für wissenschaftliche Arbeiten gewinnen	...konnte ich durch den Zugewinn an methodischem Wissen Vorteile für mein weiteres Studium gewinnen.	... konnte ich durch den Zugewinn an methodischem Wissen Vorteile für mein weiteres Studium gewinnen.	...konnte ich durch den Zugewinn an methodischem Wissen Vorteile für mein weiteres Studium gewinnen.
	...habe ich Einblick in viele Bereiche bekommen, die mich interessieren.	...habe ich Einblick in viele Bereiche bekommen, die mich interessieren.	... habe ich einen Einblick in viele Bereiche bekommen, die mich interessieren.	...habe ich einen Einblick in Bereiche bekommen, die mich interessieren.
	... konnte ich mehr über das Projektthema, das mich interessiert hat, erfahren und lernen.	...konnte ich inhaltlich mehr über das Projektthema, das mich interessiert hat, erfahren und lernen.	... konnte ich inhaltlich mehr über das Projektthema, das mich interessiert hat, erfahren und lernen.	...konnte ich inhaltlich mehr über das Projektthema, das mich interessiert hat, erfahren und lernen.
	... habe ich einen Vorteil beim Berufseinstieg oder bei der Bewerbung auf einen	...habe ich mir einen Vorsprung erarbeitet, der mir hilft beim Berufseinstieg oder	... habe ich mir einen Vorsprung erarbeitet, der mir hilft beim Berufseinstieg oder	...habe ich mir einen Vorsprung erarbeitet, der mir beim Berufseinstieg oder bei der

Skala	SS 2012 T1 Selbst (Pilotstudie)	WS 2012/13 T2 Selbst	SS 2013 T2 Selbst	WS2013/14 T2 Selbst
	Masterstudienplatz.	bei der Bewerbung auf einen Masterstudienplatz.	bei der Bewerbung auf einen Masterstudienplatz.	Bewerbung auf einen Masterstudienplatz hilft.
		...habe ich Inspiration bezüglich des Themenbereichs für meine anstehende Bachelor-Arbeit erhalten.	... habe ich Inspiration bezüglich des Themenbereichs für meine anstehende Bachelor-Arbeit erhalten.	...habe ich Inspiration bezüglich des Themenbereichs für meine anstehende Bachelor-Arbeit erhalten.
Rahmenbedingungen	... konnte ich auch zeitlich gut meinen anderen Verpflichtungen nachkommen.	...konnte ich auch zeitlich meinen anderen Verpflichtungen nachgehen.	... konnte ich auch zeitlich meinen anderen Verpflichtungen nachgehen.	...konnte ich zeitlich auch meinen anderen Verpflichtungen nachgehen.
		...konnte ich in kleineren Gruppen zusammen arbeiten.	... konnte ich in kleineren Gruppen zusammen arbeiten.	...konnte ich in kleineren Gruppen zusammen arbeiten.
	... hat sich der Kontakt zu Kommilitonen verstärkt			
		...konnte ich selbstständig arbeiten.	... konnte ich selbstständig arbeiten.	... konnte ich selbstständig arbeiten.
		...konnte ich Verantwortung für einen definierten Aufgabenbereich übernehmen.	... konnte ich Verantwortung übernehmen.	... konnte ich Verantwortung übernehmen.
		...hatten wir eine angenehme Arbeitsatmosphäre.	... empfand ich die Arbeitsatmosphäre als angenehm.	...habe ich eine angenehme Arbeitsatmosphäre erfahren können.
		...habe ich eine qualifizierte Projektbetreuung erhalten.	... habe ich eine qualifizierte Projektbetreuung erhalten.	...habe ich eine qualifizierte Projektbetreuung erhalten.
	... habe ich die Credits/ ECTS erhalten, die ich brauche.	...habe ich die Credits/ECTS erhalten, die ich brauchte.	... habe ich die Credits/ECTS erhalten, die ich brauchte.	...habe ich die Credits/ECTS erhalten, die ich brauchte.
		...habe ich von meinem Betreuer/meiner Betreuerin ausreichend Unterstützung erhalten.	... habe ich vom Betreuer ausreichend Unterstützung bekommen.	...habe ich vom Betreuer ausreichend Unterstützung bekommen.
		...hat sich mir die Möglichkeit eröffnet an diesem Institut meine Bachelorarbeit schreiben zu können.	... ich jetzt die Möglichkeit habe, an diesem Institut meine Bachelorarbeit zu schreiben	...hat sich für mich die Möglichkeit ergeben, dass ich an diesem Institut meine Bachelor-Arbeit schreiben kann.
	...habe ich Inspiration bezüglich des Themenbereiches für die anstehende Bachelorarbeit erhalten.			
			... ich eine Betreuerin/einen Betreuer für mich gewinnen konnte, die/der mich fachlich sicherlich noch länger unterstützen wird.	...konnte ich eine Betreuerin/einen Betreuer für mich gewinnen, die/der mich fachlich noch länger unterstützen wird.

Skala	SS 2012 T1 Selbst (Pilotstudie)	WS 2012/13 T2 Selbst	SS 2013 T2 Selbst	WS2013/14 T2 Selbst
			... ich eine gute Arbeitsgruppe (z.B. für die Prüfungsvorbereitung etc.) finden konnte.	...habe ich eine gute Arbeitsgruppe (z.B. für die Prüfungsvorbereitung etc.) gefunden.
	... fühle ich mich besser vorbereitet auf zukünftige Leistungen im Studium bzw. auf das Masterstudium.			
		...hat mein Projekt regelmäßig stattgefunden.		
Führungsstil - IS	...beteiligte uns bei der (inhaltlichen und formalen) Ausgestaltung des Seminars.	...beteiligte uns bei der (inhaltlichen und formalen) Ausgestaltung des Seminars.	... beteiligte uns so gut wie möglich bei der inhaltlichen Ausgestaltung des Seminars.	...beteiligte uns bei der inhaltlichen Ausgestaltung des Projekts.
	...war es wichtig, uns die Methodik wissenschaftlichen Arbeiten nahe zu bringen.	...zeigte großes Interesse daran, uns die Methodik des wissenschaftlichen Arbeitens nahe zu bringen	... brachte uns die Methodik des wissenschaftlichen Arbeitens so nahe, dass wir selbst in der Lage waren, diese umzusetzen.	...brachte uns die Methodik des wissenschaftlichen Arbeitens so nahe, dass wir selbst in der Lage waren, diese umzusetzen.
	...war es wichtig, uns die Denkweise des Forschens nahezu zu bringen.	...zeigte großes Interesse daran uns zu vermitteln, wie Forscher denken.	... forderte uns dazu auf, selbstständig wie ein Forscher zu denken.	...forderte uns dazu auf, selbstständig wie ein Forscher zu denken.
	...setzte sich mit Kritik und konstruktiven Vorschlägen aufmerksam auseinander.	...setzte sich mit Kritik und konstruktiven Vorschlägen aufmerksam auseinander.	...setzte sich mit Kritik und konstruktiven Vorschlägen aufmerksam auseinander.	
Führungsstil - IM			... versuchte unserer Gruppe schon von Beginn an zu vermitteln, dass Forschung ein spannendes Aufgabengebiet ist.	...versuchte unserer Gruppe schon von Beginn an zu vermitteln, dass Forschung ein spannendes Aufgabengebiet ist.
			... steckte uns mit ihrer/seiner eigenen Begeisterung für das Thema des Projekts an.	...steckte uns mit ihrer/seiner Begeisterung für das Thema des Projektes an.
			... vermittelte uns in schwierigen Arbeitssituationen, dass sich unser Arbeitseinsatz für das Projekt lohnt.	...vermittelte uns in schwierigen Arbeitssituationen, dass sich unser Arbeitseinsatz für das Projekt lohnt.
Führungsstil - CR		...hat klare Ziele im Seminar gesetzt.	... klärte die Erwartungen und Ziele, die wir an den Kurs hatten, mit uns ab.	...klärte die Erwartungen und Ziele, die wir an das Projekt hatten, mit uns ab.
	...drückte sich im Seminar verständlich aus.	...drückte sich im Seminar verständlich aus.		
			... belohnte uns dementsprechend, wenn	...gab uns positive Rückmeldung, wenn

Skala	SS 2012 T1 Selbst (Pilotstudie)	WS 2012/13 T2 Selbst	SS 2013 T2 Selbst	WS2013/14 T2 Selbst
			wir die vereinbarten Ziele erreicht hatten.	wir die vereinbarten Ziele erreicht hatten.
Führungsstil - IC			... leitete uns entsprechend unseres individuellen Entwicklungsstandes an.	...leitete uns entsprechend unseres individuellen Entwicklungsstandes an.
			... versuchte gezielt unsere Fähigkeiten zu erkennen und auch zu fördern.	...versuchte gezielt unsere Fähigkeiten zu erkennen und zu fördern.
			... war wie ein Coach für uns, der uns begleitete und unser Bedürfnis nach Weiterentwicklung berücksichtigte.	...war wie ein Coach für uns, der uns begleitete und unser Bedürfnis nach Weiterentwicklung berücksichtigte.
	...hat uns dazu ermutigt konstruktive Kritik und Verbesserungsvorschläge einzubringen.	...hat uns dazu ermutigt Verbesserungsvorschläge einzubringen.		
Führungsstil - IIb			... stellte hohe, aber realistische Anforderungen an unser Engagement.	...stellte hohe, aber realistische Anforderungen an unser Engagement.
	...übte konstruktive und wertschätzende Kritik aus.	...übte wertschätzende Kritik.		
Führungsstil – MBE/MBP/MBA			... achtete auf das Ziel des Projektes und griff frühzeitig ein, wenn Fehler auftraten. (MBA)	...achtete auf das Ziel des Projektes und griff frühzeitig ein, wenn Fehler auftraten.
	...hat uns bei inhaltlichen Problemen unterstützt.	...hat uns bei inhaltlichen Problemen unterstützt.		
	...hat Konflikte in der Gruppe gut aufgelöst.	...hat Konflikte in der Gruppe gut aufgelöst.		
			... gewährte uns methodische oder zeitliche Freiräume bei der Erfüllung der gestellten Aufgaben. (MBE)	...gewährte uns Freiräume bei der Erfüllung der gestellten Aufgaben.
Führungsstil - IIa			... hat für uns eine Vorbildrolle eingenommen.	...hat für uns eine Vorbildrolle eingenommen.
			... brachte uns hohe Wertschätzung entgegen.	...brachte uns eine hohe Wertschätzung entgegen.
Autonomie	...hatte ich methodische Freiräume bei der Erfüllung der an mich gestellten Aufgaben	...hatte ich methodische Freiräume bei der Erfüllung der an mich gestellten Aufgaben.		
	...hatte ich zeitliche Freiräume, um meine Arbeit zu erledigen.	...hatte ich zeitliche Freiräume, um meine Arbeit zu erledigen.		
	...konnte ich die Ziele	...konnte ich die Ziele		

Skala	SS 2012 T1 Selbst (Pilotstudie)	WS 2012/13 T2 Selbst	SS 2013 T2 Selbst	WS2013/14 T2 Selbst
Generelle Bewertung	meiner Arbeit selbst bestimmen.	meiner Arbeit selbst bestimmen.		
	...hatte ich ausschließlich Aufgaben in einer vorgegebenen Struktur zu erfüllen.	...hatte ich ausschließlich Aufgaben in einer vorgegebenen Struktur zu erfüllen.		
	Mir hat das Projekt Spaß gemacht.	Mir hat das Projekt insgesamt viel Spaß gemacht.	Das Projekt hat mir Spaß gemacht.	Das Projekt hat mir Spaß gemacht.
				...habe ich Spaß an der Forschung gewonnen.
	Die organisatorische Vorbereitung ermöglichte einen reibungslosen Ablauf.	Das Projekt war insgesamt klar und gut durchstrukturiert.	Die organisatorische Vorbereitung ermöglichte einen reibungslosen Ablauf des Projektes.	Die organisatorische Vorbereitung ermöglichte einen reibungslosen Ablauf des Projektes.
	Der Besuch dieser Veranstaltung hat sich gelohnt.		Der Besuch des Humboldt reloaded Projektseminars hat sich gelohnt.	Insgesamt gesehen hat sich der Besuch des Humboldt reloaded-Projektes für mich gelohnt.
			Lohnenswert Besuch II	Lohnenswert Besuch II
			Der Aufwand für das Projektseminar war generell...	Der Aufwand für das Projektseminar war generell für alle Teilnehmer...
		Der zeitliche Aufwand für das Projekt war im Vergleich zu meinen Erwartungen vorher:	Der Aufwand für das Projektseminar war für mich...	Der Aufwand für das Projektseminar war für mich persönlich...
			Kommentare zum Aufwand	Kommentare
	Der Lernerfolg durch das Humboldt-Seminar ist dem Aufwand mehr als angemessen		Der Lernerfolg durch das Humboldt reloaded Projektseminar ist dem mehr als angemessen.	Der Aufwand ist dem Lernerfolg durch das Humboldt reloaded-Projekt mehr als angemessen.
	Ich würde wieder an einem Humboldt reloaded Projekt teilnehmen.		Ich würde wieder an einem Humboldt reloaded Projekt teilnehmen.	Ich würde wieder an einem Humboldt reloaded-Projekt teilnehmen.
		Ich würde die Teilnahme an einem Humboldt reloaded-Projekt meinen Kommilitonen jederzeit empfehlen.		
		Frage VII Weiterführung als Bachelor-Arbeit		
				...konnte ich erkennen, wie in der Wissenschaft Probleme gelöst werden.
	Die Anforderung			

Skala	SS 2012 T1 Selbst (Pilotstudie)	WS 2012/13 T2 Selbst	SS 2013 T2 Selbst	WS2013/14 T2 Selbst
		durch das Projekt an mein Wissen und meine Fähigkeiten war:		
		Frage V Begründung		
		Frage VI Bewertung Teilnahme		
		Frage VI Bewertung Teilnahme II		
Bedenken			Bedenken etc.	Bedenken
			Ja, sie haben sich bewahrheitet, weil	Ja, sie haben sich bewahrheitet, weil
			Nein, sie haben sich nicht bewahrheitet, weil	Sie haben sich nicht bewahrheitet, weil
			Sie haben sich teilweise bewahrheitet, weil	Sie haben sich teilweise bewahrheitet, weil
			Fazit	
				Gesetzte Ziele
			Persönliche Ziele	Persönliche Ziele
				Keine Ziele
			Ja, weil	Ja, weil
			Nein, weil	Nein, weil
		Teilweise, weil	Teilweise, weil	
		... ich Seminararbeit(en)/Referat(e) etc. an diesem Institut machen werde.		

**Tabelle 11** :Darstellung der einzelnen Items aus den verschiedenen Befragungen der Studierenden vom SS2012 bis zum WS2013/14 (siehe einzelne Spalten der Tabelle) zum Zeitpunkt T2 (nach der Projektteilnahme). Sortierung der Items nach übergeordneter Skala.

Items aus dem Evaluationsfragebogen für die Projektleiter (=Fremd) vom SS2013 bis WS2013/14 zum Zeitpunkt T1 – vor der Projektteilnahme:

Skala	SS 2013 T1 Fremd	WS2013/14 T1 Fremd
Fachkompetenz	...verfügen bereits über ein fundiertes Grundwissen in dem Gebiet des Projektseminars.	...verfügen bereits über ein fundiertes Grundwissen in dem Gebiet des Projekts...
	...bringen von Beginn an großes Interesse für das Thema des Projektseminars auf.	...sind von Beginn an sehr interessiert am Thema des Projekts
	...verfügen bereits über hohe fachliche Kompetenzen im Bereich des Projektes	verfügen bereits über fachliche Kompetenzen im Themenbereich des Projekts.
Methodenkompetenz	...können Probleme analysieren.	...können Probleme analysieren.
	...haben kreative Ideen.	...haben kreative Ideen.
	...sind begierig Neues dazu zu lernen.	...sind begierig Neues dazu zu lernen.
		...können ihr theoretisch erworbenes Wissen leicht in die Praxis umsetzen.
		...sind heterogen in ihrem Vorwissen und ihren Fähigkeiten.
Soziale Kompetenz	...gehen untereinander offen miteinander um.	...gehen von Beginn an offen aufeinander zu.
	...hören anderen aufmerksam zu.	...hören anderen aufmerksam zu.

Skala	SS 2013 T1 Fremd	WS2013/14 T1 Fremd
	...können selbstständig Lösungen für Aufgaben erarbeiten.	...können selbstständig Lösungen für Aufgaben erarbeiten.
	...lassen sich im Projektseminar (in Gruppenarbeiten, bei Diskussionen etc.) gegenseitig ausreden.	...lassen sich im Projekt (in Gruppenarbeiten, bei Diskussionen etc.) gegenseitig ausreden.
	...arbeiten gerne gemeinsam in Gruppen.	...arbeiten gerne gemeinsam in Gruppen.
Personale Kompetenz		...können eigenständig arbeiten.
	scheinen sich ihre Zeit (z.B. bei gestellten Aufgaben) von selbst gut einteilen zu können	...können sich ihre Zeit (z.B. bei gestellten Aufgaben) gut einteilen.
	...besorgen sich selbst Informationen (z.B. Bücher, Wissen), die sie brauchen.	...besorgen sich selbst Informationen (z.B. Bücher, Wissen), die sie brauchen.
	...warten erst auf Anregungen von mir als Lehrenden.	
Führungsstil - IS	Ich beteilige meine Studierenden so intensiv wie möglich bei der inhaltlichen Ausgestaltung des Seminars.	Meine Studierenden können über die Inhalte im Projekt mitentscheiden.
	Mir ist es wichtig, den Studierenden die Methodik des wissenschaftlichen Arbeitens so nahe zu bringen, dass sie selbst in der Lage sind, diese umzusetzen	Mir ist es wichtig, den Studierenden die Methodik des wissenschaftlichen Arbeitens nahe zu bringen.
	Ich fordere meine Studierenden dazu auf, selbstständig wie ein Forscher zu denken.	Ich fordere meine Studierenden dazu auf, selbstständig zu denken.
		Ich fordere meine Studierenden dazu auf, kritisch zu denken.
Führungsstil - IM	Ich versuche meinen Studierenden im Projekt zu vermitteln, dass Forschung ein spannendes Aufgabengebiet ist.	Ich versuche meinen Studierenden im Projekt zu vermitteln, dass Forschung ein spannendes Aufgabengebiet ist.
	Ich will meine Studierenden mit meiner eigenen Begeisterung für das Thema des Projektseminars anstecken.	Ich will meine Studierenden mit meiner eigenen Begeisterung für das Thema des Projekts anstecken.
	In schwierigen Arbeitssituationen will ich meinen Studierenden vermitteln, dass sich ihr Arbeitseinsatz für das Projekt lohnt.	In schwierigen Arbeitssituationen will ich meinen Studierenden vermitteln, dass sich ihr Arbeitseinsatz für das Projekt lohnt
Führungsstil - IC	Mir ist es wichtig, die Studierenden entsprechend ihres individuellen Wissens- und Entwicklungsstandes anzuleiten.	Mir ist es wichtig, die Studierenden entsprechend ihres individuellen Wissens- und Entwicklungsstandes anzuleiten.
	Wenn ich Fähigkeiten in einem bestimmten Bereich bei meinen Studierenden erkenne, versuche ich gezielt diese Fähigkeiten zu fördern.	Wenn ich Fähigkeiten in einem bestimmten Bereich bei meinen Studierenden erkenne, versuche ich gezielt diese Fähigkeiten zu fördern.
	Ich sehe mich als Coach meiner Studierenden, der sie begleitet und ihr Bedürfnis nach Weiterentwicklung berücksichtigt.	Ich sehe mich als Coach meiner Studierenden, der sie begleitet und ihr Bedürfnis nach Weiterentwicklung berücksichtigt.
Führungsstil - IIb	Ich stelle hohe, aber realistische Anforderungen an das Engagement meiner Studierenden.	
Führungsstil - CR	Ich kläre die Erwartungen und Ziele, die die Studierenden an den Kurs haben, mit ihnen ab.	Ich kläre die Erwartungen und Ziele, die die Studierenden an das Projekt haben, mit ihnen ab.

Skala	SS 2013 T1 Fremd	WS2013/14 T1 Fremd
	Wenn ein Student/eine Studentin die vereinbarten Ziele erreicht hat, dann belohne ich dies auch dementsprechend.	Ich lobe meine Studierenden, wenn sie die vereinbarten Ziele erreicht haben.
Führungsstil – MBE/MBP/MBA	Meine Aufgabe als ProjektleiterIn ist es, die Zielerreichung zu überprüfen und frühzeitig einzugreifen, wenn Fehler dabei auftreten. (MBA)	Ich greife frühzeitig ein, wenn die Gefahr besteht, dass die Studierenden das Projektziel aus den Augen verlieren.
	Den Studierenden gewähre ich methodische oder zeitliche Freiräume bei der Erfüllung der gestellten Aufgaben. (MBP)	Den Studierenden gewähre ich methodische oder zeitliche Freiräume bei der Erfüllung der gestellten Aufgaben.
		Meine Aufgabe als Projektleiter ist es, darauf zu achten, dass das Projektziel erreicht werden kann
Führungsstil - Ila	Mir ist es wichtig, eine Vorbildrolle für meine Studierenden einzunehmen.	Mir ist es wichtig, eine Vorbildrolle für meine Studierenden einzunehmen.
	Ich möchte gerne erreichen, dass meine Studierenden mir Wertschätzung entgegenbringen.	Ich möchte, dass meine Studierenden mir Wertschätzung entgegenbringen.
Spaß am Projekt/Motivation	...ein wissenschaftlich gutes Ergebnis im Projekt erzielen kann.	...ein wissenschaftlich gutes Ergebnis im Projekt erzielen kann.
	...das Gefühl habe, dass meine Studierenden Spaß an der Projektarbeit haben.	...das Gefühl habe, dass meine Studierenden Spaß an der Projektarbeit haben.
	...das Gefühl habe, dass meine Studierenden sich für die Projekthalte begeistern.	
	...den Studierenden etwas beibringen kann.	
	...die persönliche Weiterentwicklung meiner Studierenden sehen kann.	...die persönliche Weiterentwicklung meiner Studierenden sehen kann.
	...den Wissensgewinn meiner Studierenden erkennen kann.	...den Wissensgewinn meiner Studierenden erkennen kann.
	...den Wachstum der Forschungskompetenzen meiner Studierenden erkennen kann.	...die methodische Verbesserung meiner Studierenden erkennen kann.
	...ein gutes Verhältnis zu meinen Studierenden habe.	...ein gutes Verhältnis zu meinen Studierenden habe.

**Tabelle 12:** Darstellung der einzelnen Items aus den verschiedenen Befragungen der Projektleiter vom SS2013 bis zum WS2013/14 (siehe einzelne Spalten der Tabelle) zum Zeitpunkt T1 (vor dem Projekt). Sortierung der Items nach übergeordneter Skala.

Items aus dem Evaluationsfragebogen für die Projektleiter (=Fremd) vom SS2013 bis WS2013/14 zum Zeitpunkt T2 – nach der Projektteilnahme:

Skala	SS 2013 T2 Fremd	WS2013/14 T2 Fremd
Fachkompetenz	...haben ihr fundiertes Grundwissen im Bereich des Projektseminars gesteigert.	...haben ihr Grundwissen in dem Gebiet des Projektes erweitert.
	...haben ihr Interesse für das Thema des Projektseminars gesteigert.	...haben ihr Interesse für das Thema des Projektes gesteigert.
	...haben sich in ihren fachlichen Kompetenzen im Bereich des Projektes gesteigert	...haben ihre fachlichen Kompetenzen im Bereich des Projektes gesteigert.
Methodische Kompetenz	...können nun Probleme besser analysieren.	...können nun Probleme besser analysieren.
	...haben zunehmend kreative Ideen	...haben zunehmend kreative Ideen

Skala	SS 2013 T2 Fremd	WS2013/14 T2 Fremd
	entwickelt.	entwickelt.
	...haben ihr Interesse, Neues dazu zu lernen, weiterentwickelt.	...konnten ihr Interesse, Neues dazu zu lernen, steigern.
		...können ihr theoretisch erworbenes Wissen besser in die Praxis umsetzen.
		...sind nun homogener geworden in ihrem Wissensstand und ihren Fähigkeiten.
Soziale Kompetenz	...haben sich im offenen Umgang untereinander verbessert.	...gehen offener miteinander um.
	...haben sich verbessert, anderen aufmerksam zu zu hören.	...hören anderen aufmerksamer zu.
	...haben sich verbessert, indem sie selbstständig Lösungen für Aufgaben erarbeiten können.	
	...haben sich verbessert, sich im Projektseminar (bei Gruppenarbeiten, Diskussionen etc.) gegenseitig ausreden zu lassen.	...lassen sich bei Gruppenarbeiten oder Diskussionen im Projekt gegenseitig öfter ausreden.
	...haben durch die Teilnahme am Projektseminar die Vorteile des gemeinsamen Arbeitens in Gruppen schätzen gelernt.	
	...haben sich im Verlauf des Projektseminars im gemeinsamen Arbeiten in Gruppen verbessert.	...unterstützen sich gegenseitig besser bei der gemeinsamen Arbeit in der Gruppe.
Personale Kompetenzen	...können eigenständiger arbeiten.	...können eigenständiger arbeiten.
	...scheinen sich nun ihre Zeit (z.B. bei gestellten Aufgaben) besser einteilen zu können.	...können sich ihre Zeit (z.B. bei gestellten Aufgaben) nun besser einteilen.
	...zeigen nach der Teilnahme am Projektseminar mehr Eigeninitiative.	
	...holen sich zunehmend selbstständig die Informationen (z.B. Bücher, Wissen), die sie brauchen.	...besorgen sich nun zunehmend selbst die Informationen (z.B. Bücher, Wissen), die sie brauchen.
Verbesserung der Studierenden	Verbesserung durch Seminar	Wenig verbessert - Sehr verbessert
	Verbesserungen	Verbesserungen
	Wichtigste Aspekte der Verbesserung	Wichtigste Aspekte der Verbesserung
Spaß am Projekt / Motivation	Ich konnte ein wissenschaftlich gutes Ergebnis im Projektseminar erzielen.	Ich konnte wissenschaftlich gesehen ein angemessenes Ergebnis im Projekt erzielen.
	Ich habe das Gefühl, dass meine Studierenden im Projektseminar motiviert gewesen sind.	Ich habe das Gefühl, dass meine Teilnehmergruppe im Projekt motiviert gewesen ist.
	Ich habe das Gefühl, dass meine Studierenden ihre Motivation für das Projektseminar aus den Inhalten des Seminars gezogen haben.	Ich habe das Gefühl, dass meine Studierenden ihre Motivation aus den Inhalten des Projektes gezogen haben.
	Ich habe das Gefühl, dass ich meinen Studierenden etwas beibringen konnte.	Ich habe das Gefühl, dass ich meiner Teilnehmergruppe etwas beibringen konnte.
	Ich habe das Gefühl, dass meine Studierenden sich persönlich weiterentwickeln konnten.	Ich habe das Gefühl, dass meine Studierenden sich persönlich weiterentwickeln konnten.
	Ich kann den Wissensgewinn meiner Studierenden nach dem Projektseminar erkennen.	Ich kann den Zugewinn an Wissen bei meiner Teilnehmergruppe nach dem Projekt erkennen.
	Ich kann das Wachstum der For-	Ich kann das Wachstum der For-

Skala	SS 2013 T2 Fremd	WS2013/14 T2 Fremd
	schungskompetenzen meiner Studierenden erkennen.	schungskompetenzen meiner Teilnehmergruppe erkennen.
	Ich habe ein gutes Verhältnis zu meinen Studierenden während des Projektseminars aufbauen können.	Ich habe ein gutes Verhältnis zu meinen Studierenden während des Projektes aufbauen können.
Persönliche Erfahrung	Feedback	Feedback
	Zielerreichung	Persönliche Erfahrung
	Zielerreichung	Zielerreichung
	Ja, ich konnte meine Ziele erreichen, weil...	Ja, ich konnte meine Ziele erreichen, weil...
	Nein, ich konnte meine Ziele nicht erreichen, weil...	Nein, ich konnte meine Ziele nicht erreichen, weil...
	Abschließende Fragen	_Abschließende Fragen
	Feedback	Feedback

**Tabelle 13:** Darstellung der einzelnen Items aus den verschiedenen Befragungen der Projektleiter vom SS2013 bis zum WS2013/14 (siehe einzelne Spalten der Tabelle) zum Zeitpunkt T2 (nach dem Projekt). Sortierung der Items nach übergeordneter Skala.

### 6.3 Kennwerte der Indexe

Indexübersicht aus der Befragung der Studierenden (=Selbst) vom WS2012/13 zu den Zeitpunkten T1 und T2:

Index	Itemanzahl	Alpha		Mittelwert		Standardabweichung	
		T1	T2	T1	T2	T1	T2
<b>Index Methodenkompetenz</b>	7	.802	.843	3.79	3.64	.85	.951
<b>Index Personale Kompetenz – Teil 1 (Aufgabenbewältigung)</b>	5	.697	.843	4.17	3.81	.79	.98
<b>Index Personale Kompetenz – Teil 2 (Selbstwirksamkeit)</b>	6	.794	.819	3.95	4.17	.90	.89
<b>Index Soziale Kompetenz</b>	5	.824	.817	4.23	3.75	.94	1.03
<b>Index Berufsfeld Forschung</b>	4	.684	.769	4.39	4.16	.88	1.09
<b>Index Rahmenbedingungen</b>	7	.623	.774	3.96	4.65	.69	.89
<b>Index Gesamtbewertung</b>	3	---	.824	---	5.07	---	.95
<b>Index Transaktionale Führung</b>	3	---	.753	---	5.02	---	.80
<b>Index Transformationale Führung</b>	6	---	.865	---	4.67	---	.99
<b>Index Kooperationskompetenz</b>	7	.680	---	4.63	---	.61	---

Index	Itemanzahl	Alpha		Mittelwert		Standardabweichung	
		T1	T2	T1	T2	T1	T2
Index Denken und Problemlösen	5	.594	---	4.48	---	.65	---
Index Kreative Kompetenz	7	.795	---	4.26	---	.66	---
Index Machtziele	4	.762	---	3.63	---	.92	---
Index Leistungsziele	4	.824	---	5.16	---	.67	---
Index Abwechslungsziele	4	.852	---	4.83	---	.91	---
Index Innovation	4	.736	---	4.71	---	.76	---
Index Altruismus	4	.852	---	4.82	---	.84	---

Tabelle 14: Darstellung der Reliabilitäten (=alpha), der Mittelwerte sowie der Standardabweichung der Indizes aus der Befragungen der Studenten im WS2012/13 zu den Messzeitpunkten T1 und T2.

Indexübersicht aus der Befragung der Studierenden (=Selbst) vom SS2013 zu den Zeitpunkten T1 und T2:

Index	Itemanzahl	Alpha		Mittelwert		Standardabweichung	
		T1	T2	T1	T2	T1	T2
Index Fachkompetenz	3	.734	.893	2.61	4.73	1.00	1.22
Index Methodenkompetenz	5	.736	.878	4.36	3.75	.70	1.16
Index Personale Kompetenz Teil 1 - Eigenverantwortl.	4	.592	.708	4.53	3.70	.69	1.00
Index Personale Kompetenz Teil 2 - Selbstwirksamkeit	4	.542	.700	4.31	3.13	.74	1.05
Index Soziale Kompetenz Teil 1 - kommunikativ	5	.342	.824	4.91	3.41	.51	1.06
Index Soziale Kompetenz Teil 2 - Persönlichkeitsstärke	5	.598	.869	4.41	3.04	.67	1.13
Index Soziale Kompetenz Teil 3 - Teamfähigkeit	4	.411	.781	4.31	3.55	.68	1.10
Index Allgemeine Lernmotivation Teil 1 – Vorteile Studium	3	.594	.802	3.99	3.92	1.09	1.39

Index	Item- anzahl	Alpha		Mittelwert		Standard- abweichung	
		T1	T2	T1	T2	T1	T2
Index Allgemeine Lernmo- tivation Teil 2	3	.400	.864	4.85	4.56	.83	1.27
Index Rahmenbedingungen	4	.585	.818	4.29	4.82	.58	1.16
Index Gesamtbewertung	4	---	.827	---	7.72	---	1.12
Index Transaktionale Füh- rung	4	---	.733	---	4.03	---	1.16
Index Transformational Teil 1 – PL als Visionär	4	---	.862	---	4.49	---	1.21
Index Transformational Teil 2 – PL als Coach	4	---	.796	---	4.30	---	1.19
Index Transformational Teil 3 – PL als Herausforde- rer	4	---	.782	---	4.06	---	1.13

Tabelle 15: Darstellung der Reliabilitäten (=alpha), der Mittelwerte sowie der Standardabweichung der Indizes aus der Befragungen der Studenten im SS2013 zu den Messzeitpunkten T1 und T2.

Indexübersicht aus der Befragung der Projektleiter (=Fremd) vom SS2013 zu den Zeitpunkten T1 und T2:

Index	Item- anzahl	Alpha		Mittelwert		Standard- abweichung	
		T1	T2	T1	T2	T1	T2
Index Fachkompetenz	3	.723	.846	3.91	5.16	.93	.71
Index Methodenkompetenz	3	.725	.769	4.51	4.80	.58	1.18
Index Personale Kompetenz	3	.451	.877	3.60	4.58	.84	1.10
Index Soziale Kompetenz	4	.692	.857	5.10	4.66	.76	.92
Index Transaktionale Führung	4	.457	---	5.06	---	.78	---
Index Transformational Teil 1 – PL als Visionär	4	.396	---	4.40	---	.86	---
Index Transformational Teil 2 – PL als Coach	4	.564	---	5.26	---	.51	---
Index Transformational Teil 3 – PL als Herausforde- rer	4	.507	---	5.11	---	.58	---

Index	Item-anzahl	Alpha		Mittelwert		Standard-abweichung	
		T1	T2	T1	T2	T1	T2
Index Spaß am Projekt	6	.837	.803	5.15	5.12	.70	.74

Tabelle 16: Darstellung der Reliabilitäten (=alpha), der Mittelwerte sowie der Standardabweichung der Indizes aus der Befragungen der Projektleiter im SS2013 zu den Messzeitpunkten T1 und T2.

Indexübersicht aus der Befragung der Studierenden (=Selbst) vom WS2013/14 zu den Zeitpunkten T1 und T2:

Index	Item-anzahl	Alpha		Mittelwert		Standard-abweichung	
		T1	T2	T1	T2	T1	T2
Index Fachkompetenz	3	.719	.837	4.07	4.47	.83	1.16
Index Methodenkompetenz	5	.762	.908	4.58	4.02	.64	1.15
Index Personale Kompetenz	5	.469	.804	4.56	3.79	.58	1.00
Index Soziale Kompetenz Teil 1 - kommunikativ	6	.555	.846	4.86	3.95	.49	1.02
Index Soziale Kompetenz Teil 2 - Krisenmanagement	3	.544	.886	4.13	3.25	.86	1.18
Index Soziale Kompetenz Teil 3 - Teamfähigkeit	3	.183	.819	4.80	3.51	.56	1.25
Index Berufsfeld Forschung	3	.777	.726	4.13	4.03	1.29	1.25
Index Allgemeine Lernmotivation	6	.833	.912	4.76	4.30	1.02	1.23
Index Rahmenbedingungen Teil 1	5	.433	.716	4.34	4.48	.71	1.00
Index Rahmenbedingungen Teil 2 – Besondere Vorteile	3	---	.781	---	2.43	---	1.31
Index Gesamtbewertung	3	---	.865	---	4.41	---	1.36
Index Transaktionale Führung	4	---	.568	---	3.79	---	1.04
Index Transformational Teil 1 – Forschungsbegeisterung	3	---	.873	---	4.44	---	1.39
Index Transformational Teil 2 – Gezielte Förderung	3	---	.927	---	3.91	---	1.56

Tabelle 17: Darstellung der Reliabilitäten (=alpha), der Mittelwerte sowie der Standardabweichung der Indizes aus der Befragungen der Studenten im WS2013/14 zu den Messzeitpunkten T1 und T2.

Indexübersicht aus der Befragung der Projektleiter (=Fremd) vom WS2013/14 zu den Zeitpunkten T1 und T2:

Index	Item-anzahl	Alpha		Mittelwert		Standard-abweichung	
		T1	T2	T1	T2	T1	T2
Index Fachkompetenz	3	.636	.870	3.78	4.93	.90	.74
Index Methodenkompetenz	4	.842	.533	4.88	5.00	1.11	.53
Index Soziale Kompetenz	3	.659	.889	5.43	4.75	.69	.44
Index Transaktionale Führung	5	.460	---	5.21	---	.40	---
Index Transformational Teil 1 – Forschungsbegeisterung	3	.644	---	5.13	---	.59	---
Index Transformational Teil 2 – Gezielte Förderung	3	.777	---	4.70	---	1.10	---
Index Spaß am Projekt	3	.827	.554	4.43	5.06	1.20	.53

Tabelle 18: Darstellung der Reliabilitäten (=alpha), der Mittelwerte sowie der Standardabweichung der Indizes aus der Befragung der Projektleiter im WS2013/14 zu den Messzeitpunkten T1 und T2.

Indexübersicht aus der Befragung der Studierenden (=Selbst) über SS2013 und WS2013/14 hinweg zu den Zeitpunkten T1 und T2:

Index	Item-anzahl	Alpha		Mittelwert		Standard-abweichung	
		T1	T2	T1	T2	T1	T2
Index Fachkompetenz	3	.668	.568	2.73	4.27	.90	1.107
Index Methodenkompetenz	6	.712	.891	4.42	3.83	.61	1.12
Index Personale Kompetenz	6	.660	.826	4.55	3.65	.62	1.06
Index Soziale Kompetenz Teil 1 -Auftreten und Selbstbewusstsein	5	.806	.858	4.52	3.67	.75	1.13
Index Soziale Kompetenz Teil 2 - Umgang und Kritikfäh.	7	.558	.860	4.83	3.36	.51	1.02
Index Berufsfeld Forschung	3	.674	.659	4.06	4.09	1.17	1.23
Index Allgemeine Lernmotivation	7	.684	.895	4.49	4.26	.80	1.18
Index Rahmenbedingungen	5	.619	.814	4.48	4.71	.76	1.12

Index	Item- anzahl	Alpha		Mittelwert		Standard- abweichung	
		T1	T2	T1	T2	T1	T2
<b>Index Gesamtbewertung</b>	5	---	.845	---	4.44	---	1.15
<b>Index Führungsstil IC</b>	3	---	.901	---	3.98	---	1.48
<b>Index Führungsstil IM</b>	3	---	.849	---	4.42	---	1.48
<b>Index Führungsstil IS</b>	3	---	.700	---	4.56	---	1.15
<b>Index Führungsstil Ila &amp; I Ib</b>	3	---	.761	---	4.35	---	1.22
<b>Index Führungsstil ges. Teil 1 - Umgang mit Studenten</b>	9	---	.935	---	4.20	---	1.28
<b>Index Führungsstil ges. Teil 2 - Forschung Forschungs- inspiration durch PL</b>	5	---	.887	---	4.41	---	1.22

Tabelle 19: Darstellung der Reliabilitäten (=alpha), der Mittelwerte sowie der Standardabweichung der Indizes aus den Befragungen der Studenten über SS2013 und WS2013/14 hinweg zu den Messzeitpunkten T1 und T2.

Indexübersicht aus der Befragung der Projektleiter (=Fremd) über SS2013 und WS2013/14 hinweg zu den Zeitpunkten T1 und T2:

Index	Item- anzahl	Alpha		Mittelwert		Standard- abweichung	
		T1	T2	T1	T2	T1	T2
<b>Index Fachkompetenz</b>	3	.693	.853	3.88	5.09	.91	.72
<b>Index Methodenkompetenz</b>	3	.737	.736	4.63	4.84	.92	1.07
<b>Index Soziale Kompetenz</b>	4	.829	.944	5.46	4.53	.73	.78
<b>Index Motivation T1</b>	3	.746	---	4.99	---	.89	---
<b>Index Motivation T2</b>	7	---	.850	---	5.24	---	.75
<b>Index Motivation Füh- rungsstil</b>	3	.702	---	5.39	---	.57	---
<b>Index Führungsstil IC</b>	3	.691	---	4.98	---	.80	---
<b>Index Aufg. Wirk. Füh- rungsstil</b>	4	.643	---	4.81	---	.76	---

Tabelle 20: Darstellung der Reliabilitäten (=alpha), der Mittelwerte sowie der Standardabweichung der Indizes aus den Befragungen der Projektleiter über SS2013 und WS2013/14 hinweg zu den Messzeitpunkten T1 und T2

## 6.4 Itemauflistung der jeweiligen Indizes

Übersicht der Indexzusammensetzung aus der Befragung der Studierenden (=Selbst) vom SS2013 zu den Zeitpunkten T1 und T2:

SS2013 Studenten	T1	T2
<b>Index Fachkompetenz</b>	Ich verfüge bereits über ein fundiertes Grundwissen im Gebiet des Projektseminars.	...habe ich mein Grundwissen in dem Gebiet des Projektseminars verbessert.
	Ich verfüge bereits über vertiefte fachliche Kompetenzen im Spezialbereich des Projektes.	...habe ich meine fachlichen Kompetenzen im Spezialbereich des Projektes gesteigert.
	Ich kann fachlich noch viel im Bereich des Projektes lernen. <b>(gedreht)</b>	...habe ich viel an fachlichen Kompetenzen (wie bspw. Wissen) im Bereich des Projektseminars dazugelernt.
<b>Index Methodenkompetenz</b>	Ich kann Probleme analysieren.	...kann ich nun besser Probleme analysieren.
	Ich kann mein theoretisch erworbenes Wissen leicht in die Praxis umsetzen.	...kann ich nun mein theoretisch erworbenes Wissen leichter in die Praxis umsetzen.
	Ich kann strategisch denken und planen.	...habe ich beim strategischen Denken und Planen dazugelernt.
	Ich weiß, wie ich meine neuen Ideen oder Lösungsansätze bei Aufgaben, die mein Studium betreffen, umsetzen kann.	...habe ich neue Strategien und Ideen für Lösungsansätze bei Aufgaben, die mein Studium betreffen, erlernt.
	Ich probiere bei Schwierigkeiten von selbst verschiedene Ansätze aus, um zu sehen, welcher funktionieren wird.	...habe ich mich darin verbessert, bei Schwierigkeiten selbst verschiedene Ansätze auszuprobieren, um zu sehen, welcher funktionieren wird.
<b>Index Personale Kompetenz Teil 1 - Eigenverantwortlichkeit</b>	Ich scheue mich nicht davor, verantwortungsvolle Aufgaben im Studium (z.B. in Seminaren, bei Gruppenarbeiten) zu übernehmen.	...versuche ich nun immer mehr verantwortungsvolle Aufgaben im Studium (z.B. in Seminaren, bei Gruppenarbeiten) zu übernehmen.
	Ich kann eigenverantwortlich lernen.	...kann ich nun eigenverantwortlicher lernen.
	Ich besorge mir selbst die Informationen, die ich brauche.	...habe ich mich darin verbessert, selbst die Informationen (z.B. Wissen) zu besorgen, die ich brauche.
	Ich neige dazu, anderen die Initiative zu überlassen, wenn es darum geht, ein neues Projekt zu starten. <b>(gedreht)</b>	...übernehme ich zunehmend selbst die Initiative, wenn es darum geht, ein neues Projekt zu starten.
<b>Index Personale Kompetenz Teil 2 - Selbstwirksamkeit</b>	Ich habe Schwierigkeiten, mich länger zu konzentrieren. <b>(gedreht)</b>	...habe ich meine Konzentrationsfähigkeit verbessert.
	Ich kann mir meine Zeit (z.B. bei gestellten Aufgaben) gut einteilen.	...kann ich mir meine Zeit (z.B. bei gestellten Aufgaben) jetzt besser einteilen.
	Ich bewahre auch unter Zeitdruck einen ruhigen Kopf.	...habe ich mich darin verbessert, unter Zeitdruck einen ruhigen Kopf bewahren zu können.
	Ich ergreife bei der Zusammenarbeit mit meinen KommilitonInnen oft die Initiative.	...ergreife ich nun immer öfter bei der Zusammenarbeit (z.B. in Seminaren oder Gruppenarbeiten) die Initiative.
<b>Index Soziale Kompetenz Teil 1 - kommunikativ</b>	Wenn ich Kritik übe, bin ich bemüht, dies sachlich zu tun.	...kann ich nun besser sachliche Kritik üben.
	Ich lasse in Seminaren (Gruppenarbeiten, Diskussionen etc.) andere ausreden.	...habe ich mich darin verbessert, andere öfter ausreden zu lassen (bei Gruppenarbeiten, Diskussionen etc.).
	Ich kann Ergebnisse verständlich präsentieren.	...kann ich nun die Ergebnisse meiner Arbeit verständlicher präsentieren.
	Ich kann offen auf andere Menschen zugehen.	...kann ich nun offener auf andere Menschen zugehen.

SS2013 Studenten	T1	T2
	Ich bemühe mich immer anderen aufmerksam zuzuhören.	...habe ich mich darin verbessert, anderen aufmerksam zu zu hören.
<b>Index Soziale Kompetenz Teil 2 - Persönlichkeitsstärke</b>	Ich leide noch lange unter Niederlagen (bei misslungenen Aufgaben etc.). <b>(gedreht)</b>	...belasten mich Niederlagen nicht mehr so sehr.
	Ich kann meine eigene Meinung vertreten.	...kann ich nun meine eigene Meinung besser vertreten.
	Ich kann schwer mit Kritik umgehen. <b>(gedreht)</b>	...kann ich nun besser Kritik annehmen.
	Ich verliere nach Misserfolgen schnell den Mut. <b>(gedreht)</b>	...kann ich nun besser mit Misserfolgen oder Rückschlägen umgehen.
	Ich trete selbstbewusst vor einer Gruppe auf.	...kann ich nun selbstbewusster vor einer Gruppe auftreten (z.B. in Seminaren).
<b>Index Soziale Kompetenz Teil 3 - Teamfähigkeit</b>	Ich bevorzuge generell Einzelarbeiten. <b>(gedreht)</b>	...kann ich die Vorteile von Teamarbeit gegenüber Einzelarbeit besser erkennen.
	Ich übernehme bei Gruppenarbeiten, Diskussionen etc. meist die Führungsposition.	...habe ich mich darin verbessert, bei Gruppenarbeiten, Diskussionen etc. zunehmend die Führungsposition zu übernehmen.
	Ich lege viel Wert auf ein harmonisches Klima bei Veranstaltungen.	...lege ich nun mehr Wert auf ein harmonisches Klima bei Veranstaltungen (z.B. Seminaren).
	Ich biete bei Gruppenarbeiten Lösungsvorschläge an.	...kann ich nun meine Lösungsvorschläge bei Gruppenarbeiten besser anbringen.
<b>Index Allgemeine Lernmotivation Teil 1 – Vorteile Studium</b>	...ich mir durch den Zugewinn an methodischem Wissen Vorteile für mein weiteres Studium erwarte.	...konnte ich durch den Zugewinn an methodischem Wissen Vorteile für mein weiteres Studium gewinnen.
	...ich mir davon einen Vorteil beim Berufseinstieg oder bei der Bewerbung auf einen Masterstudienplatz erhoffe.	...habe ich mir einen Vorsprung erarbeitet, der mir hilft beim Berufseinstieg oder bei der Bewerbung auf einen Masterstudienplatz.
	...ich in dem Themenbereich meine Bachelor-Arbeit schreiben will.	...habe ich Inspiration bezüglich des Themenbereichs für meine anstehende Bachelor-Arbeit erhalten.
<b>Index Allgemeine Lernmotivation Teil 2</b>	...ich das in der Theorie Erlernte damit vertiefen möchte.	...konnte ich das in der Theorie Erlernte vertiefen.
	...ich Einblick in möglichst viele Bereiche bekommen möchte, die mich interessieren.	...habe ich einen Einblick in viele Bereiche bekommen, die mich interessieren.
	...mich das Projektthema inhaltlich sehr interessiert und ich mehr darüber erfahren und lernen möchte.	...konnte ich inhaltlich mehr über das Projektthema, das mich interessiert hat, erfahren und lernen.
<b>Index Rahmenbedingungen</b>	..ich gerne in kleineren Gruppen zusammen arbeite.	...konnte ich in kleineren Gruppen zusammen arbeiten.
	...ich selbstständig arbeiten möchte.	...konnte ich selbstständig arbeiten.
	...ich Verantwortung übernehmen kann.	...konnte ich Verantwortung übernehmen.
	...ich mir eine angenehme Arbeitsatmosphäre wünsche.	...empfand ich die Arbeitsatmosphäre als angenehm.
<b>Index Gesamtbewertung</b>		Das Projekt hat mir Spaß gemacht.
		Die organisatorische Vorbereitung ermöglichte einen reibungslosen Ablauf des Projektes.
		Der Lernerfolg durch das Humboldt reloaded Projektseminar ist dem Aufwand mehr als angemessen.
		Ich würde wieder an einem Humboldt reloaded Projekt teilnehmen.
<b>Index Transaktionale Führung</b>		...belohnte uns dementsprechend, wenn wir die vereinbarten Ziele erreicht hatten.
		...achtete auf das Ziel des Projektes und

SS2013 Studenten	T1	T2
Index Transformational Teil 1 – PL als Visionär		griff frühzeitig ein, wenn Fehler auftraten.
		...klärte die Erwartungen und Ziele, die wir an den Kurs hatten, mit uns ab.
		...beteiligte uns so gut wie möglich bei der inhaltlichen Ausgestaltung des Seminars.
		...steckte uns mit ihrer/seiner eigenen Begeisterung für das Thema des Projektseminars an.
Index Transformational Teil 2 – PL als Coach		...hat für uns eine Vorbildrolle eingenommen.
		...brachte uns hohe Wertschätzung entgegen.
		...versuchte unserer Gruppe schon von Beginn an zu vermitteln, dass Forschung ein spannendes Aufgabengebiet ist.
		...leitete uns entsprechend unseres individuellen Entwicklungsstandes an.
Index Transformational Teil 3 – PL als Herausforderer		...brachte uns die Methodik des wissenschaftlichen Arbeitens so nahe, dass wir selbst in der Lage waren, diese umzusetzen.
		...war wie ein Coach für uns, der uns begleitete und unser Bedürfnis nach Weiterentwicklung berücksichtigte.
		...stellte hohe, aber realistische Anforderungen an unser Engagement.
		...forderte uns dazu auf, selbstständig wie ein Forscher zu denken.
		...versuchte gezielt unsere Fähigkeiten zu erkennen und auch zu fördern.
		...vermittelte uns in schwierigen Arbeitssituationen, dass sich unser Arbeitseinsatz für das Projekt lohnt.

**Tabelle 21:** Darstellung der Itemzusammensetzung (siehe Spalten der Tabelle) der Indizes (siehe Zeilen der Tabelle) aus den Befragungen der Studenten im SS2013 zu den Messzeitpunkten T1 und T2.

Übersicht der Indexzusammensetzung aus der Befragung der Projektleiter (=Fremd) vom SS2013 zu den Zeitpunkten T1 und T2:

SS2013 Projektleiter	T1	T2
Index Fachkompetenz	...verfügen bereits über hohe fachliche Kompetenzen im Bereich des Projektes.	...haben sich in ihren fachlichen Kompetenzen im Bereich des Projektes gesteigert.
	...verfügen bereits über ein fundiertes Grundwissen in dem Gebiet des Projektseminars.	...haben ihr fundiertes Grundwissen im Bereich des Projektseminars gesteigert.
	...bringen von Beginn an großes Interesse für das Thema des Projektseminars auf.	...haben ihr Interesse für das Thema des Projektseminars gesteigert.
Index Methodenkompetenz	...können Probleme analysieren.	...können nun Probleme besser analysieren.
	...haben kreative Ideen.	...haben zunehmend kreative Ideen entwickelt.
	...sind begierig Neues dazu zu lernen.	...haben ihr Interesse, Neues dazu zu lernen, weiterentwickelt.
Index Personale Kompetenz	...warten erst auf Anregungen von mir als Lehrenden. ( <b>gedreht</b> )	...zeigen nach der Teilnahme am Projektseminar mehr Eigeninitiative.
	...besorgen sich selbst Informationen (z.B.	...holen sich zunehmend selbstständig die

SS2013 Projektleiter	T1	T2
	Bücher, Wissen), die sie brauchen.	Informationen (z.B. Bücher, Wissen), die sie brauchen.
	...scheinen sich ihre Zeit (z.B. bei gestellten Aufgaben) von selbst gut einteilen zu können.	...scheinen sich nun ihre Zeit (z.B. bei gestellten Aufgaben) besser einteilen zu können.
<b>Index Soziale Kompetenz</b>	...gehen untereinander offen miteinander um.	...haben sich im offenen Umgang untereinander verbessert.
	...hören anderen aufmerksam zu.	...haben sich verbessert, anderen aufmerksam zu zu hören.
	...können selbstständig Lösungen für Aufgaben erarbeiten.	...haben sich verbessert, indem sie selbstständig Lösungen für Aufgaben erarbeiten können.
	...lassen sich im Projektseminar (in Gruppenarbeiten, bei Diskussionen etc.) gegenseitig ausreden.	...haben sich verbessert, sich im Projektseminar (bei Gruppenarbeiten, Diskussionen etc.) gegenseitig ausreden zu lassen.
<b>Index Transaktionale Führung</b>	Wenn ein Student/eine Studentin die vereinbarten Ziele erreicht hat, dann belohne ich dies auch dementsprechend.	
	Meine Aufgabe als ProjektleiterIn ist es, die Zielerreichung zu überprüfen und frühzeitig einzugreifen, wenn Fehler dabei auftreten.	
	Ich kläre die Erwartungen und Ziele, die die Studierenden an den Kurs haben, mit ihnen ab.	
<b>Index Transformational Teil 1 – PL als Visionär</b>	Ich beteilige meine Studierenden so intensiv wie möglich bei der inhaltlichen Ausgestaltung des Seminars.	
	Mir ist es wichtig, eine Vorbildrolle für meine Studierenden einzunehmen.	
	Ich möchte gerne erreichen, dass meine Studierenden mir Wertschätzung entgegenbringen.	
<b>Index Transformational Teil 2 – PL als Coach</b>	Ich versuche meinen Studierenden im Projekt zu vermitteln, dass Forschung ein spannendes Aufgabengebiet ist.	
	Mir ist es wichtig, die Studierenden entsprechend ihres individuellen Wissens- und Entwicklungsstandes anzuleiten.	
	Mir ist es wichtig, den Studierenden die Methodik des wissenschaftlichen Arbeitens so nahe zu bringen, dass sie selbst in der Lage sind, diese umzusetzen.	
	Ich sehe mich als Coach meiner Studierenden, der sie begleitet und ihr Bedürfnis nach Weiterentwicklung berücksichtigt	
<b>Index Transformational Teil 3 – PL als Herausforderer</b>	Ich stelle hohe, aber realistische Anforderungen an das Engagement meiner Studierenden.	
	Ich fordere meine Studierenden dazu auf, selbstständig wie ein Forscher zu denken.	
	Wenn ich Fähigkeiten in einem bestimmten Bereich bei meinen Studierenden erkenne, versuche ich gezielt diese Fähigkeiten zu fördern.	
	In schwierigen Arbeitssituationen will ich meinen Studierenden vermitteln, dass sich ihr Arbeitseinsatz für das Projekt lohnt.	

SS2013 Projektleiter	T1	T2
<b>Index Spaß am Projekt</b>	...ein wissenschaftlich gutes Ergebnis im Projekt erzielen kann.	Ich konnte ein wissenschaftlich gutes Ergebnis im Projektseminar erzielen.
	...den Studierenden etwas beibringen kann.	Ich habe das Gefühl, dass ich meinen Studierenden etwas beibringen konnte.
	...die persönliche Weiterentwicklung meiner Studierenden sehen kann.	Ich habe das Gefühl, dass meine Studierenden sich persönlich weiterentwickeln konnten.
	...den Wissensgewinn meiner Studierenden erkennen kann.	Ich kann den Wissensgewinn meiner Studierenden nach dem Projektseminar erkennen.
	...den Wachstum der Forschungs Kompetenzen meiner Studierenden erkennen kann.	Ich kann das Wachstum der Forschungs Kompetenzen meiner Studierenden erkennen.
	...ein gutes Verhältnis zu meinen Studierenden habe.	Ich habe ein gutes Verhältnis zu meinen Studierenden während des Projektseminars aufbauen können.

**Tabelle 22:** Darstellung der Itemzusammensetzung (siehe Spalten der Tabelle) der Indizes (siehe Zeilen der Tabelle) aus den Befragungen der Projektleiter im SS2013 zu den Messzeitpunkten T1 und T2.

Übersicht der Indexzusammensetzung aus der Befragung der Studierenden (=Selbst) vom WS2013/14 zu den Zeitpunkten T1 und T2:

WS2013/14 Studenten	T1	T2
<b>Index Fachkompetenz</b>	Ich verfüge bereits über ein fundiertes Grundwissen im Gebiet des Projektes.	...fundiertes Grundwissen im Fachgebiet des Projektes.
	Ich verfüge bereits über fachliche Kompetenzen im Themenbereich des Projektes.	...vertiefte fachliche Kompetenzen im Spezialbereich des Projektes.
	Mich interessiert das Thema des Projektes jetzt schon sehr.	...mein Interesse zu steigern, Neues aus diesem Themenbereich dazu lernen zu wollen.
<b>Index Methodenkompetenz</b>	Ich kann Probleme analysieren.	...analytisch an Probleme heranzugehen.
	Ich kann mein theoretisch erworbenes Wissen leicht in die Praxis umsetzen.	...mein theoretisches Wissen besser in die Praxis umzusetzen.
	Ich kann strategisch denken und planen.	...strategisch zu denken und zu planen.
	Ich habe kreative Ideen.	...mehr kreative Ideen zu entwickeln.
	Ich probiere bei Schwierigkeiten von selbst verschiedene Ansätze aus, um zu sehen, welcher funktionieren wird.	...bei schwierigen Problemen selbst verschiedene Ansätze auszuprobieren, um zu sehen, welcher funktionieren wird.
<b>Index Personale Kompetenz</b>	Ich ergreife bei der Zusammenarbeit mit meinen Kommilitonen oft die Initiative.	...immer öfter bei der Zusammenarbeit (z.B. in Seminaren oder Gruppenarbeiten) die Initiative zu ergreifen.
	Ich kann mir meine Zeit (z.B. bei gestellten Aufgaben) gut einteilen.	...mir meine Zeit (z.B. bei gestellten Aufgaben) besser einzuteilen.
	Ich scheue mich nicht davor verantwortungsvolle Aufgaben im Studium (z.B. in Seminaren, bei Gruppenarbeiten) zu übernehmen.	...immer mehr verantwortungsvolle Aufgaben im Studium (z.B. in Seminaren, bei Gruppenarbeiten) zu übernehmen.
	Ich bewahre auch unter Zeitdruck einen ruhigen Kopf.	...unter Zeitdruck einen ruhigen Kopf zu bewahren.
	Ich besorge mir selbst die Informationen (z.B. Bücher, Wissen), die ich brauche.	...selbst die Informationen, die ich brauche, zu besorgen.
	Wenn ich Kritik übe, bin ich bemüht, dies sachlich zu tun.	...besser sachliche Kritik zu üben.
<b>Index Soziale Kompetenz Teil 1 - kommunikativ</b>	Ich trete selbstbewusst vor einer Gruppe auf.	...selbstbewusster vor einer Gruppe auftreten (z.B. in Seminaren).
	Ich kann Ergebnisse verständlich präsentieren.	...die Ergebnisse meiner Arbeit noch verständlicher zu präsentieren.

WS2013/14 Studenten	T1	T2
	Ich kann offen auf andere Menschen zugehen.	...offen auf andere Menschen zuzugehen.
	Ich kann meine eigene Meinung vertreten.	...meine eigene Meinung zu vertreten.
	Mir ist es wichtig meinen KommilitonInnen aufmerksam zuzuhören.	...anderen aufmerksam zuzuhören.
<b>Index Soziale Kompetenz Teil 2 - Krisenmanagement</b>	Ich leide noch lange unter Niederlagen (bei misslungenen Aufgaben etc.). <b>(gedreht)</b>	...mit Niederlagen besser umzugehen.
	Ich kann schwer mit Kritik umgehen. <b>(gedreht)</b>	...mit Kritik besser umzugehen.
	Ich verliere nach Misserfolgen schnell den Mut. <b>(gedreht)</b>	...besser mit Misserfolgen oder Rückschlägen umzugehen.
<b>Index Soziale Kompetenz Teil 3 - Teamfähigkeit</b>	Ich lasse im Projekt (in Gruppenarbeiten, bei Diskussionen etc.) andere ausreden.	...andere öfter ausreden zu lassen (bei Gruppenarbeiten, Diskussionen etc.).
	Ich übernehme bei Gruppenarbeiten, Diskussionen etc. meist die Führungsposition.	...bei Gruppenarbeiten, Diskussionen, etc. die Führungsposition zu übernehmen.
	Ich biete bei Gruppenarbeiten Lösungsvorschläge an.	...bei Gruppenarbeiten meine Lösungsvorschläge anbringen.
<b>Index Berufsfeld Forschung</b>	...ich Spaß an Forschung habe.	...habe ich Spaß an der Forschung gewonnen.
	...ich engen Kontakt mit Dozenten haben möchte, die in der Forschung tätig sind.	...hatte ich engen Kontakt mit Dozenten, die in der Forschung tätig sind.
	...ich mir klar werden möchte, ob eine Stelle in der Forschung für mich geeignet wäre.	...habe ich einen Eindruck davon bekommen, ob eine Stelle in der Forschung für mich geeignet wäre.
<b>Index Allgemeine Lernmotivation</b>	...ich mehr Abwechslung im Studium suche.	...habe ich Abwechslung zum Studium gefunden.
	...ich das in der Theorie Erlernte aus meinen Vorlesungen in praktischen Projekten vertiefen möchte.	...konnte ich das in der Theorie Erlernte vertiefen.
	...ich mir durch den Zugewinn an methodischem Wissen Vorteile für mein weiteres Studium erwarte.	...konnte ich durch den Zugewinn an methodischem Wissen Vorteile für mein weiteres Studium gewinnen.
	...ich Einblick in möglichst viele Bereiche bekommen möchte, die mich interessieren.	...habe ich einen Einblick in Bereiche bekommen, die mich interessieren.
	...mich das Projektthema inhaltlich sehr interessiert und ich mehr darüber erfahren und lernen möchte.	...konnte ich inhaltlich mehr über das Projektthema, das mich interessiert hat, erfahren und lernen.
	...ich mir davon einen Vorteil beim Berufseinstieg oder bei der Bewerbung auf einen Masterstudienplatz erhoffe.	...habe ich mir einen Vorsprung erarbeitet, der mir beim Berufseinstieg oder bei der Bewerbung auf einen Masterstudienplatz hilft.
	...das Projekt sich zeitlich am besten mit meinen anderen Verpflichtungen kombinieren lässt.	...konnte ich zeitlich auch meinen anderen Verpflichtungen nachgehen.
<b>Index Rahmenbedingungen Teil 1</b>	...ich gerne in kleineren Gruppen zusammen arbeite.	...konnte ich in kleineren Gruppen zusammen arbeiten.
	...ich selbstständig arbeiten möchte.	...konnte ich selbstständig arbeiten.
	...ich Verantwortung übernehmen kann.	...konnte ich Verantwortung übernehmen.
	...ich mir eine angenehme Arbeitsatmosphäre wünsche.	...habe ich eine angenehme Arbeitsatmosphäre erfahren können.
		...hat sich für mich die Möglichkeit ergeben, dass ich an diesem Institut meine Bachelor-Arbeit schreiben kann.
<b>Index Rahmenbedingungen Teil 2 – Besondere Vorteile</b>		...konnte ich eine Betreuerin/einen Betreuer für mich gewinnen, die/der mich fachlich noch länger unterstützen wird.

WS2013/14 Studenten	T1	T2
Index Gesamtbewertung		...habe ich eine gute Arbeitsgruppe (z.B. für die Prüfungsvorbereitung etc.) gefunden.
		Das Projekt hat mir Spaß gemacht.
		Die organisatorische Vorbereitung ermöglichte einen reibungslosen Ablauf des Projektes.
		Der Aufwand ist dem Lernerfolg durch das Humboldt reloaded-Projekt mehr als angemessen.
Index Transaktionale Führung		Ich würde wieder an einem Humboldt reloaded Projekt teilnehmen.
		...klärte die Erwartungen und Ziele, die wir an das Projekt hatten, mit uns ab.
		...gewährte uns Freiräume bei der Erfüllung der gestellten Aufgaben. ( <b>gedreht</b> )
		...achtete auf das Ziel des Projektes und griff frühzeitig ein, wenn Fehler auftraten.
Index Transformational Teil 1 – Forschungsbegeisterung		...gab uns positive Rückmeldung, wenn wir die vereinbarten Ziele erreicht hatten.
		...versuchte unserer Gruppe schon von Beginn an zu vermitteln, dass Forschung ein spannendes Aufgabengebiet ist.
		...steckte uns mit ihrer/seiner Begeisterung für das Thema des Projektes an.
Index Transformational Teil 2 – Gezielte Förderung		...vermittelte uns in schwierigen Arbeitssituationen, dass sich unser Arbeitseinsatz für das Projekt lohnt.
		...leitete uns entsprechend unseres individuellen Entwicklungsstandes an.
		...versuchte gezielt unsere Fähigkeiten zu erkennen und zu fördern.
	...war wie ein Coach für uns, der uns begleitete und unser Bedürfnis nach Weiterentwicklung berücksichtigte.	

**Tabelle 23:** Darstellung der Itemzusammensetzung (siehe Spalten der Tabelle) der Indizes (siehe Zeilen der Tabelle) aus den Befragungen der Studenten im WS2013/14 zu den Messzeitpunkten T1 und T2.

Übersicht der Indexzusammensetzung aus der Befragung der Projektleiter (=Fremd) vom WS2013/14 zu den Zeitpunkten T1 und T2:

WS2013/14 Projektleiter	T1	T2
Index Fachkompetenz	...verfügen bereits über fachliche Kompetenzen im Themenbereich des Projekts.	...haben ihre fachlichen Kompetenzen im Bereich des Projektes gesteigert.
	...verfügen bereits über ein fundiertes Grundwissen in dem Gebiet des Projekts.	...haben ihr Grundwissen in dem Gebiet des Projektes erweitert.
	...sind von Beginn an sehr interessiert am Thema des Projekts.	...haben ihr Interesse für das Thema des Projektes gesteigert.
Index Methodenkompetenz	...können Probleme analysieren.	...können nun Probleme besser analysieren.
	...haben kreative Ideen.	...haben zunehmend kreative Ideen entwickelt.
	...sind begierig Neues dazu zu lernen.	...konnten ihr Interesse, Neues dazu zu lernen, steigern.
	...können ihr theoretisch erworbenes Wissen leicht in die Praxis umsetzen.	...können ihr theoretisch erworbenes Wissen besser in die Praxis umsetzen.

<b>Index Soziale Kompetenz</b>	...gehen von Beginn an offen aufeinander zu.	...gehen offener miteinander um.
	...hören anderen aufmerksam zu.	...hören anderen aufmerksamer zu.
	...lassen sich im Projekt (in Gruppenarbeiten, bei Diskussionen etc.) gegenseitig ausreden.	...lassen sich bei Gruppenarbeiten oder Diskussionen im Projekt gegenseitig öfter ausreden.
<b>Index Transaktionale Führung</b>	Ich kläre die Erwartungen und Ziele, die die Studierenden an das Projekt haben, mit ihnen ab.	
	Den Studierenden gewähre ich methodische oder zeitliche Freiräume bei der Erfüllung der gestellten Aufgaben. ( <b>gedreht</b> )	
	Ich greife frühzeitig ein, wenn die Gefahr besteht, dass die Studierenden das Projektziel aus den Augen verlieren.	
	Meine Aufgabe als Projektleiter ist es, darauf zu achten, dass das Projektziel erreicht werden kann.	
	Ich lobe meine Studierenden, wenn sie die vereinbarten Ziele erreicht haben.	
<b>Index Transformational Teil1 – Forschungsbegeisterung</b>	Ich versuche meinen Studierenden im Projekt zu vermitteln, dass Forschung ein spannendes Aufgabengebiet ist.	
	Ich will meine Studierenden mit meiner eigenen Begeisterung für das Thema des Projekts anstecken.	
	In schwierigen Arbeitssituationen will ich meinen Studierenden vermitteln, dass sich ihr Arbeitseinsatz für das Projekt lohnt.	
<b>Index Transformational Teil 2 – Gezielte Förderung</b>	Mir ist es wichtig, die Studierenden entsprechend ihres individuellen Wissens- und Entwicklungsstandes anzuleiten.	
	Wenn ich Fähigkeiten in einem bestimmten Bereich bei meinen Studierenden erkenne, versuche ich gezielt diese Fähigkeiten zu fördern.	
	Ich sehe mich als Coach meiner Studierenden, der sie begleitet und ihr Bedürfnis nach Weiterentwicklung berücksichtigt.	
<b>Index Spaß am Projekt</b>	...die persönliche Weiterentwicklung meiner Studierenden sehen kann.	Ich habe das Gefühl, dass meine Studierenden sich persönlich weiterentwickeln konnten.
	...den Wissensgewinn meiner Studierenden erkennen kann.	Ich kann den Zugewinn an Wissen bei meiner Teilnehmergruppe nach dem Projekt erkennen.
	...ein gutes Verhältnis zu meinen Studierenden habe.	Ich habe ein gutes Verhältnis zu meinen Studierenden während des Projektes aufbauen können.

**Tabelle 24:** Darstellung der Itemzusammensetzung (siehe Spalten der Tabelle) der Indizes (siehe Zeilen der Tabelle) aus den Befragungen der Projektleiter im WS2013/14 zu den Messzeitpunkten T1 und T2.

Übersicht der Indexzusammensetzung aus der Befragung der Studierenden (=Selbst) über SS2013 und WS2013/14 hinweg zu den Zeitpunkten T1 und T2:

SS2013-WS2013/14 Studenten	T1 SS2013	T2 SS2013	T1 WS2013/14	T2 WS2013/14
<b>Index Fachkompe- tenz</b>	Ich verfüge bereits über ein fundiertes Grundwissen im Gebiet des Projektseminars.	...habe ich mein Grundwissen in dem Gebiet des Projektseminars verbessert.	Ich verfüge bereits über ein fundiertes Grundwissen im Gebiet des Projektes.	...fundiertes Grundwissen im Fachgebiet des Projekts.
	Ich verfüge bereits über vertiefte fachliche Kompetenzen im Spezialbereich des Projektes.	...habe ich meine fachlichen Kompetenzen im Spezialbereich des Projektes gesteigert.	Ich verfüge bereits über fachliche Kompetenzen im Themenbereich des Projektes.	...vertiefte fachliche Kompetenzen im Spezialbereich des Projektes.
	Ich kann fachlich noch viel im Bereich des Projektes lernen. <b>(gedreht)</b>	...habe ich viel an fachlichen Kompetenzen (wie bspw. Wissen) im Bereich des Projektseminars dazugelernt.	Ich kann fachlich noch viel im Bereich des Projektes lernen.	...konnte fachlich nicht viel im Bereich des Projektes lernen. <b>(gedreht)</b>
<b>Index Methoden- kompetenz</b>	Ich kann Probleme analysieren.	...kann ich nun besser Probleme analysieren.	Ich kann Probleme analysieren.	...analytisch an Probleme heranzugehen.
	Ich kann mein theoretisch erworbenes Wissen leicht in die Praxis umsetzen.	...kann ich nun mein theoretisch erworbenes Wissen leichter in die Praxis umsetzen.	Ich kann mein theoretisch erworbenes Wissen leicht in die Praxis umsetzen.	...mein theoretisches Wissen besser in die Praxis umzusetzen.
	Ich weiß, wie ich meine neuen Ideen oder Lösungsansätze bei Aufgaben, die mein Studium betreffen, umsetzen kann.	...habe ich neue Strategien und Ideen für Lösungsansätze bei Aufgaben, die mein Studium betreffen, erlernt.	Ich kann meine eigenen Ideen, die ich im Studium habe, umsetzen.	??
	Ich kann strategisch denken und planen.	...habe ich beim strategischen Denken und Planen dazugelernt.	Ich kann strategisch denken und planen.	...strategisch zu denken und zu planen.
	Ich probiere bei Schwierigkeiten von selbst verschiedene Ansätze aus, um zu sehen, welcher funktionieren wird.	...habe ich mich darin verbessert, bei Schwierigkeiten selbst verschiedene Ansätze auszuprobieren, um zu sehen, welcher funktionieren wird.	Ich probiere bei Schwierigkeiten von selbst verschiedene Ansätze aus, um zu sehen, welcher funktionieren wird.	...bei schwierigen Problemen selbst verschiedene Ansätze auszuprobieren, um zu sehen, welcher funktionieren wird.
	Ich habe viele kreative Ideen.	...habe ich mehr kreative Ideen.	Ich habe kreative Ideen.	...mehr kreative Ideen zu entwickeln.
	Ich scheue mich nicht davor, verantwortungsvolle Aufgaben im Studium (z.B. in Seminaren, bei Gruppenarbeiten) zu übernehmen.	...versuche ich nun immer mehr verantwortungsvolle Aufgaben im Studium (z.B. in Seminaren, bei Gruppenarbeiten) zu übernehmen.	Ich scheue mich nicht davor verantwortungsvolle Aufgaben im Studium (z.B. in Seminaren, bei Gruppenarbeiten) zu übernehmen.	...immer mehr verantwortungsvolle Aufgaben im Studium (z.B. in Seminaren, bei Gruppenarbeiten) zu übernehmen.
<b>Index Personale Kompetenz</b>	Ich kann eigenverantwortlich lernen.	...kann ich nun eigenverantwortlicher lernen.		...eigenverantwortlicher zu lernen.
	Ich besorge mir selbst die Informationen, die ich brauche.	...habe ich mich darin verbessert, selbst die Informationen (z.B. Wissen)	Ich besorge mir selbst die Informationen (z.B. Bücher, Wissen), die ich	...selbst die Informationen, die ich brauche, zu besorgen.

SS2013-WS2013/14 Studenten	T1 SS2013	T2 SS2013	T1 WS2013/14	T2 WS2013/14
		zu besorgen, die ich brauche.	brauche.	
	Ich kann mir meine Zeit (z.B. bei gestellten Aufgaben) gut einteilen.	...kann ich mir meine Zeit (z.B. bei gestellten Aufgaben) jetzt besser einteilen.	Ich kann mir meine Zeit (z.B. bei gestellten Aufgaben) gut einteilen.	...mir meine Zeit (z.B. bei gestellten Aufgaben) besser einzuteilen.
	Ich bewahre auch unter Zeitdruck einen ruhigen Kopf.	...habe ich mich darin verbessert, unter Zeitdruck einen ruhigen Kopf bewahren zu können.	Ich bewahre auch unter Zeitdruck einen ruhigen Kopf.	...unter Zeitdruck einen ruhigen Kopf zu bewahren.
	Ich ergreife bei der Zusammenarbeit mit meinen KommilitonInnen oft die Initiative.	...ergreife ich nun immer öfter bei der Zusammenarbeit (z.B. in Seminaren oder Gruppenarbeiten) die Initiative.	Ich ergreife bei der Zusammenarbeit mit meinen KommilitonInnen oft die Initiative.	...immer öfter bei der Zusammenarbeit (z.B. in Seminaren oder Gruppenarbeiten) die Initiative zu ergreifen.
<b>Index Soziale Kompetenz Teil 1 - Umgang und Kritikfäh.</b>	Wenn ich Kritik übe, bin ich bemüht, dies sachlich zu tun.	...kann ich nun besser sachliche Kritik üben.	Wenn ich Kritik übe, bin ich bemüht, dies sachlich zu tun.	...besser sachliche Kritik zu üben.
	Ich lasse in Seminaren (Gruppenarbeiten, Diskussionen etc.) andere ausreden.	...habe ich mich darin verbessert, andere öfter ausreden zu lassen (bei Gruppenarbeiten, Diskussionen etc.).	Ich lasse im Projekt (in Gruppenarbeiten, bei Diskussionen etc.) andere ausreden.	...andere öfter ausreden zu lassen (bei Gruppenarbeiten, Diskussionen etc.).
	Ich lege viel Wert auf ein harmonisches Klima bei Veranstaltungen.	...lege ich nun mehr Wert auf ein harmonisches Klima bei Veranstaltungen (z.B. Seminaren).	Ich lege viel Wert auf ein harmonisches Klima in Veranstaltungen an denen ich teilnehme.	...auf ein konstruktives Klima bei Veranstaltungen (z.B. Seminaren) zu achten.
	Ich kann offen auf andere Menschen zugehen.	...kann ich nun offener auf andere Menschen zugehen.	Ich kann offen auf andere Menschen zugehen.	...offen auf andere Menschen zuzugehen.
	Ich bemühe mich immer anderen aufmerksam zuzuhören.	...habe ich mich darin verbessert, anderen aufmerksam zu zu hören.	Mir ist es wichtig meinen KommilitonInnen aufmerksam zuzuhören.	...anderen aufmerksam zuzuhören.
	Ich leide noch lange unter Niederlagen (bei misslungenen Aufgaben etc.) (gedreht)	...belasten mich Niederlagen nicht mehr so sehr.	Ich leide noch lange unter Niederlagen (bei misslungenen Aufgaben etc.) (gedreht)	...mit Niederlagen besser umzugehen.
	Ich verliere nach Misserfolgen schnell den Mut. (gedreht)	...kann ich nun besser mit Misserfolgen oder Rückschlägen umgehen.	Ich verliere nach Misserfolgen schnell den Mut. (gedreht)	...besser mit Misserfolgen oder Rückschlägen umzugehen.
<b>Index Soziale Kompetenz Teil 2 - Auftreten und Selbstbewusstsein</b>	Ich kann meine eigene Meinung vertreten.	...kann ich nun meine eigene Meinung besser vertreten.	Ich kann meine eigene Meinung vertreten.	...meine eigene Meinung zu vertreten.
	Ich kann Ergebnisse verständlich präsentieren.	...kann ich nun die Ergebnisse meiner Arbeit verständlicher präsentieren.	Ich kann Ergebnisse verständlich präsentieren.	...die Ergebnisse meiner Arbeit noch verständlicher zu präsentieren.
	Ich trete selbstbewusst vor einer	...kann ich nun selbstbewusster vor	Ich trete selbstbewusst vor einer	...selbstbewusster vor einer Gruppe auftreten

SS2013-WS2013/14 Studenten	T1 SS2013	T2 SS2013	T1 WS2013/14	T2 WS2013/14
	Gruppe auf.	einer Gruppe auftreten (z.B. in Seminaren).	Gruppe auf.	(z.B. in Seminaren).
	Ich übernehme bei Gruppenarbeiten, Diskussionen etc. meist die Führungsposition.	...habe ich mich darin verbessert, bei Gruppenarbeiten, Diskussionen etc. zunehmend die Führungsposition zu übernehmen.	Ich übernehme bei Gruppenarbeiten, Diskussionen etc. meist die Führungsposition.	...bei Gruppenarbeiten, Diskussionen, etc. die Führungsposition zu übernehmen.
	Ich biete bei Gruppenarbeiten Lösungsvorschläge an.	...kann ich nun meine Lösungsvorschläge bei Gruppenarbeiten besser anbringen.	Ich biete bei Gruppenarbeiten Lösungsvorschläge an.	...bei Gruppenarbeiten meine Lösungsvorschläge anbringen.
<b>Index Berufsfeld Forschung</b>	...ich Spaß an Forschung habe.	...habe ich Spaß an der Forschung erfahren.	...ich Spaß an Forschung habe.	...habe ich Spaß an der Forschung gewonnen.
	...ich engen Kontakt mit Dozenten haben möchte, die in der Forschung tätig sind.	...hatte ich engen Kontakt mit Dozenten, die in der Forschung tätig sind.	...ich engen Kontakt mit Dozenten haben möchte, die in der Forschung tätig sind.	...hatte ich engen Kontakt mit Dozenten, die in der Forschung tätig sind.
	...ich mir klar werden möchte, ob eine Stelle in der Forschung für mich geeignet wäre.	...ist mir klar geworden, ob eine Stelle in der Forschung für mich geeignet wäre.	...ich mir klar werden möchte, ob eine Stelle in der Forschung für mich geeignet wäre.	...habe ich einen Eindruck davon bekommen, ob eine Stelle in der Forschung für mich geeignet wäre.
<b>Index Allgemeine Lernmotivation</b>	...ich mir durch den Zugewinn an methodischem Wissen Vorteile für mein weiteres Studium erwarte.	...konnte ich durch den Zugewinn an methodischem Wissen Vorteile für mein weiteres Studium gewinnen.	...ich mir durch den Zugewinn an methodischem Wissen Vorteile für mein weiteres Studium erwarte.	...konnte ich durch den Zugewinn an methodischem Wissen Vorteile für mein weiteres Studium gewinnen.
	...ich mehr Abwechslung im Studium suche.	...habe ich Abwechslung zum Studium gefunden.	...ich mehr Abwechslung im Studium suche.	...habe ich Abwechslung zum Studium gefunden.
	...ich das in der Theorie Erlernte damit vertiefen möchte.	...konnte ich das in der Theorie Erlernte vertiefen.	...ich das in der Theorie Erlernte aus meinen Vorlesungen in praktischen Projekten vertiefen möchte.	...konnte ich das in der Theorie Erlernte vertiefen.
	...ich Einblick in möglichst viele Bereiche bekommen möchte, die mich interessieren.	...habe ich einen Einblick in viele Bereiche bekommen, die mich interessieren.	...ich Einblick in möglichst viele Bereiche bekommen möchte, die mich interessieren.	...habe ich einen Einblick in Bereiche bekommen, die mich interessieren.
	...mich das Projektthema inhaltlich sehr interessiert und ich mehr darüber erfahren und lernen möchte.	...konnte ich inhaltlich mehr über das Projektthema, das mich interessiert hat, erfahren und lernen.	...mich das Projektthema inhaltlich sehr interessiert und ich mehr darüber erfahren und lernen möchte.	...konnte ich inhaltlich mehr über das Projektthema, das mich interessiert hat, erfahren und lernen.
	...ich mir davon einen Vorteil beim Berufseinstieg oder bei der Bewerbung auf einen Masterstudienplatz erhoffe.	...habe ich mir einen Vorsprung erarbeitet, der mir hilft beim Berufseinstieg oder bei der Bewerbung auf einen Masterstudienplatz erhoffe.	...ich mir davon einen Vorteil beim Berufseinstieg oder bei der Bewerbung auf einen Masterstudienplatz erhoffe.	...habe ich mir einen Vorsprung erarbeitet, der mir beim Berufseinstieg oder bei der Bewerbung auf einen Masterstudienplatz

SS2013-WS2013/14 Studenten	T1 SS2013	T2 SS2013	T1 WS2013/14	T2 WS2013/14
	fe. ...ich in dem Themenbereich meine Bachelor-Arbeit schreiben will.	dienplatz. ...habe ich Inspiration bezüglich des Themenbereichs für meine anstehende Bachelor-Arbeit erhalten.	fe.	hilft. ...habe ich Inspiration bezüglich des Themenbereichs für meine anstehende Bachelor-Arbeit erhalten.
<b>Index Rahmenbedingungen</b>	...ich gerne in kleineren Gruppen zusammen arbeite.	...konnte ich in kleineren Gruppen zusammen arbeiten.	...ich gerne in kleineren Gruppen zusammen arbeite.	...konnte ich in kleineren Gruppen zusammen arbeiten.
	...ich selbstständig arbeiten möchte.	...konnte ich selbstständig arbeiten.	...ich selbstständig arbeiten möchte.	...konnte ich selbstständig arbeiten.
	...ich Verantwortung übernehmen kann.	...konnte ich Verantwortung übernehmen.	...ich Verantwortung übernehmen kann.	...konnte ich Verantwortung übernehmen.
	...ich mir eine angenehme Arbeitsatmosphäre wünsche.	...empfand ich die Arbeitsatmosphäre als angenehm.	...ich mir eine angenehme Arbeitsatmosphäre wünsche.	...habe ich eine angenehme Arbeitsatmosphäre erfahren können.
	...ich eine gute Betreuung durch den Projektleiter/die Projektleiterin erwarte.	... habe ich vom Betreuer ausreichend Unterstützung bekommen.	...ich eine gute Betreuung durch den Projektleiter/die Projektleiterin erhoffe.	...habe ich vom Betreuer ausreichend Unterstützung bekommen.
<b>Index Gesamtbewertung</b>		Das Projekt hat mir Spaß gemacht.		Das Projekt hat mir Spaß gemacht.
		Die organisatorische Vorbereitung ermöglichte einen reibungslosen Ablauf des Projektes.		Die organisatorische Vorbereitung ermöglichte einen reibungslosen Ablauf des Projektes.
		Der Lernerfolg durch das Humboldt reloaded Projektseminar ist dem Aufwand mehr als angemessen.		Der Aufwand ist dem Lernerfolg durch das Humboldt reloaded-Projekt mehr als angemessen.
		Der Besuch des Humboldt reloaded Projektseminars hat sich gelohnt.		??
		Ich würde wieder an einem Humboldt reloaded Projekt teilnehmen.		Ich würde wieder an einem Humboldt reloaded Projekt teilnehmen.
<b>Index Führungsstil IC</b>		...leitete uns entsprechend unseres individuellen Entwicklungsstandes an.		...leitete uns entsprechend unseres individuellen Entwicklungsstandes an.
		...war wie ein Coach für uns, der uns begleitete und unser Bedürfnis nach Weiterentwicklung berücksichtigte.		...war wie ein Coach für uns, der uns begleitete und unser Bedürfnis nach Weiterentwicklung berücksichtigte.
		...versuchte gezielt unsere Fähigkeiten zu erkennen und auch zu fördern.		...versuchte gezielt unsere Fähigkeiten zu erkennen und zu fördern.
<b>Index Führungsstil</b>		...steckte uns mit		...steckte uns mit ih-

SS2013-WS2013/14 Studenten	T1 SS2013	T2 SS2013	T1 WS2013/14	T2 WS2013/14
IM		ihrer/seiner eigenen Begeisterung für das Thema des Projektseminars an.		rer/seiner Begeisterung für das Thema des Projektes an.
		...vermittelte uns in schwierigen Arbeitssituationen, dass sich unser Arbeitseinsatz für das Projekt lohnt.		...vermittelte uns in schwierigen Arbeitssituationen, dass sich unser Arbeitseinsatz für das Projekt lohnt.
		...versuchte unserer Gruppe schon von Beginn an zu vermitteln, dass Forschung ein spannendes Aufgabengebiet ist.		...versuchte unserer Gruppe schon von Beginn an zu vermitteln, dass Forschung ein spannendes Aufgabengebiet ist.
Index Führungsstil IS		...beteiligte uns so gut wie möglich bei der inhaltlichen Ausgestaltung des Seminars.		...beteiligte uns bei der inhaltlichen Ausgestaltung des Projekts.
		...forderte uns dazu auf, selbstständig wie ein Forscher zu denken.		...forderte uns dazu auf, selbstständig wie ein Forscher zu denken.
		... brachte uns die Methodik des wissenschaftlichen Arbeitens so nahe, dass wir selbst in der Lage waren, diese umzusetzen.		...brachte uns die Methodik des wissenschaftlichen Arbeitens so nahe, dass wir selbst in der Lage waren, diese umzusetzen
Index Führungsstil LL		...hat für uns eine Vorbildrolle eingenommen.		...hat für uns eine Vorbildrolle eingenommen.
		...brachte uns hohe Wertschätzung entgegen.		...brachte uns eine hohe Wertschätzung entgegen.
		...stellte hohe, aber realistische Anforderungen an unser Engagement.		...stellte hohe, aber realistische Anforderungen an unser Engagement.
Index Führungsstil gesamt Teil 1 – Umgang mit Studenten		...hat für uns eine Vorbildrolle eingenommen.		...hat für uns eine Vorbildrolle eingenommen.
		...brachte uns hohe Wertschätzung entgegen.		...brachte uns eine hohe Wertschätzung entgegen.
		...klärte die Erwartungen und Ziele, die wir an den Kurs hatten, mit uns ab.		...klärte die Erwartungen und Ziele, die wir an das Projekt hatten, mit uns ab.
		...belohnte uns dementsprechend, wenn wir die vereinbarten Ziele erreicht hatten.		...gab uns positive Rückmeldung, wenn wir die vereinbarten Ziele erreicht hatten.
		...leitete uns entsprechend unseres individuellen Entwicklungsstandes an.		...leitete uns entsprechend unseres individuellen Entwicklungsstandes an.
		...war wie ein Coach		...war wie ein Coach

SS2013-WS2013/14 Studenten	T1 SS2013	T2 SS2013	T1 WS2013/14	T2 WS2013/14
		für uns, der uns begleitete und unser Bedürfnis nach Weiterentwicklung berücksichtigte.		für uns, der uns begleitete und unser Bedürfnis nach Weiterentwicklung berücksichtigte.
		...versuchte gezielt unsere Fähigkeiten zu erkennen und auch zu fördern.		...versuchte gezielt unsere Fähigkeiten zu erkennen und zu fördern.
		... steckte uns mit ihrer/seiner eigenen Begeisterung für das Thema des Projektseminars an.		...steckte uns mit ihrer/seiner Begeisterung für das Thema des Projektes an.
		...achtete auf das Ziel des Projektes und griff frühzeitig ein, wenn Fehler auftraten.		...achtete auf das Ziel des Projektes und griff frühzeitig ein, wenn Fehler auftraten.
<b>Index Führungsstil gesamt Teil 2 - Forschung; Forschungs- inspiration vom PL</b>		...stellte hohe, aber realistische Anforderungen an unser Engagement.		...stellte hohe, aber realistische Anforderungen an unser Engagement.
		...vermittelte uns in schwierigen Arbeitssituationen, dass sich unser Arbeitseinsatz für das Projekt lohnt.		...vermittelte uns in schwierigen Arbeitssituationen, dass sich unser Arbeitseinsatz für das Projekt lohnt.
		...versuchte unserer Gruppe schon von Beginn an zu vermitteln, dass Forschung ein spannendes Aufgabengebiet ist.		...versuchte unserer Gruppe schon von Beginn an zu vermitteln, dass Forschung ein spannendes Aufgabengebiet ist.
		...forderte uns dazu auf, selbstständig wie ein Forscher zu denken.		...forderte uns dazu auf, selbstständig wie ein Forscher zu denken.
		... brachte uns die Methodik des wissenschaftlichen Arbeitens so nahe, dass wir selbst in der Lage waren, diese umzusetzen.		...brachte uns die Methodik des wissenschaftlichen Arbeitens so nahe, dass wir selbst in der Lage waren, diese umzusetzen

**Tabelle 25:** Darstellung der Itemzusammensetzung (siehe Spalten der Tabelle) der Indizes (siehe Zeilen der Tabelle) aus den Befragungen der Studenten über SS2013 und WS2013/14 hinweg zu den Messzeitpunkten T1 und T2.

Übersicht der Indexzusammensetzung aus der Befragung der Projektleiter (=Fremd) über SS2013 und WS2013/14 hinweg zu den Zeitpunkten T1 und T2:

SS2013-WS2013/14 Projektleiter	T1 SS2013	T2 SS2013	T1 WS2013/14	T2 WS2013/14
<b>IndexFachkompetenz</b>	...verfügen bereits über hohe fachliche Kompetenzen im Bereich des Projektes	...haben sich in ihren fachlichen Kompetenzen im Bereich des Projektes gesteigert	verfügen bereits über fachliche Kompetenzen im Themenbereich des Projekts.	...haben ihre fachlichen Kompetenzen im Bereich des Projektes gesteigert.

SS2013-WS2013/14 Projektleiter	T1 SS2013	T2 SS2013	T1 WS2013/14	T2 WS2013/14
	...verfügen bereits über ein fundiertes Grundwissen in dem Gebiet des Projektseminars.	...haben ihr fundiertes Grundwissens im Bereich des Projektseminars gesteigert.	...verfügen bereits über ein fundiertes Grundwissen in dem Gebiet des Projekts...	...haben ihr Grundwissen in dem Gebiet des Projektes erweitert.
	...bringen von Beginn an großes Interesse für das Thema des Projektseminars auf.	...haben ihr Interesse für das Thema des Projektseminars gesteigert.	...sind von Beginn an sehr interessiert am Thema des Projekts	...haben ihr Interesse für das Thema des Projektes gesteigert.
<b>Index Methodenkompetenz</b>	...können Probleme analysieren.	...können nun Probleme besser analysieren.	...können Probleme analysieren.	...können nun Probleme besser analysieren.
	...haben kreative Ideen.	...haben zunehmend kreative Ideen entwickelt.	...haben kreative Ideen.	...haben zunehmend kreative Ideen entwickelt.
	...sind begierig Neues dazu zu lernen	...haben ihr Interesse, Neues dazu zu lernen, weiterentwickelt.	...sind begierig Neues dazu zu lernen	...konnten ihr Interesse, Neues dazu zu lernen, steigern.
<b>Index Soziale Kompetenz</b>	...hören anderen aufmerksam zu.	...haben sich verbessert, anderen aufmerksam zu zu hören.	...hören anderen aufmerksam zu.	...hören anderen aufmerksamer zu.
	...lassen sich im Projektseminar (in Gruppenarbeiten, bei Diskussionen etc.) gegenseitig ausreden.	...haben sich verbessert, sich im Projektseminar (bei Gruppenarbeiten, Diskussionen etc.) gegenseitig ausreden zu lassen.	...lassen sich im Projekt (in Gruppenarbeiten, bei Diskussionen etc.) gegenseitig ausreden.	...lassen sich bei Gruppenarbeiten oder Diskussionen im Projekt gegenseitig öfter ausreden.
	...arbeiten gerne gemeinsam in Gruppen.	...haben durch die Teilnahme am Projektseminar die Vorteile des gemeinsamen Arbeitens in Gruppen schätzen gelernt.	...arbeiten gerne gemeinsam in Gruppen.	...unterstützen sich gegenseitig besser bei der gemeinsamen Arbeit in der Gruppe.
	...gehen untereinander offen miteinander um.	...haben sich im offenen Umgang untereinander verbessert.	...gehen von Beginn an offen aufeinander zu.	...gehen offener miteinander um.
<b>Index Motivation T1</b>	...ein gutes Verhältnis zu meinen Studierenden habe.		...ein gutes Verhältnis zu meinen Studierenden habe.	
	...die persönliche Weiterentwicklung meiner Studierenden sehen kann.		...die persönliche Weiterentwicklung meiner Studierenden sehen kann.	
	...den Wissensgewinn meiner Studierenden erkennen kann.		...den Wissensgewinn meiner Studierenden erkennen kann.	
<b>Index Motivation T2</b>		Ich habe das Gefühl, dass ich meinen Studierenden etwas beibringen konnte.		Ich habe das Gefühl, dass ich meiner Teilnehmergruppe etwas beibringen konnte.
		Ich habe ein gutes Verhältnis zu meinen Studierenden während des Projektseminars aufbauen können.		Ich habe ein gutes Verhältnis zu meinen Studierenden während des Projektes aufbauen können.
		Ich habe das Gefühl, dass meine Studierenden ihre Motivation für das Projektseminar		Ich habe das Gefühl, dass meine Studierenden ihre Motivation aus den Inhalten des

SS2013-WS2013/14 Projektleiter	T1 SS2013	T2 SS2013	T1 WS2013/14	T2 WS2013/14
		aus den Inhalten des Seminars gezogen haben.		Projektes gezogen haben.
		Ich habe das Gefühl, dass meine Studierenden im Projektseminar motiviert gewesen sind.		Ich habe das Gefühl, dass meine Teilnehmergruppe im Projekt motiviert gewesen ist.
		Ich habe das Gefühl, dass meine Studierenden sich persönlich weiterentwickeln konnten.		Ich habe das Gefühl, dass meine Studierenden sich persönlich weiterentwickeln konnten.
		Ich kann das Wachstum der Forschungskompetenzen meiner Studierenden erkennen.		Ich kann das Wachstum der Forschungskompetenzen meiner Teilnehmergruppe erkennen.
		Ich kann den Wissensgewinn meiner Studierenden nach dem Projektseminar erkennen.		Ich kann den Zuegewinn an Wissen bei meiner Teilnehmergruppe nach dem Projekt erkennen.
<b>Index Motivation Führungsstil</b>	Ich will meine Studierenden mit meiner eigenen Begeisterung für das Thema des Projektseminars anstecken.		Ich will meine Studierenden mit meiner eigenen Begeisterung für das Thema des Projekts anstecken.	
	Ich versuche meinen Studierenden im Projekt zu vermitteln, dass Forschung ein spannendes Aufgabenfeld ist.		Ich versuche meinen Studierenden im Projekt zu vermitteln, dass Forschung ein spannendes Aufgabenfeld ist.	
	Mir ist es wichtig, den Studierenden die Methodik des wissenschaftlichen Arbeitens so nahe zu bringen, dass sie selbst in der Lage sind, diese umzusetzen		Mir ist es wichtig, den Studierenden die Methodik des wissenschaftlichen Arbeitens nahe zu bringen.	
<b>Index Führungsstil IC</b>	Mir ist es wichtig, die Studierenden entsprechend ihres individuellen Wissens- und Entwicklungsstandes anzuleiten.		Mir ist es wichtig, die Studierenden entsprechend ihres individuellen Wissens- und Entwicklungsstandes anzuleiten.	
	Ich sehe mich als Coach meiner Studierenden, der sie begleitet und ihr Bedürfnis nach Weiterentwicklung berücksichtigt.		Ich sehe mich als Coach meiner Studierenden, der sie begleitet und ihr Bedürfnis nach Weiterentwicklung berücksichtigt.	

SS2013-WS2013/14 Projektleiter	T1 SS2013	T2 SS2013	T1 WS2013/14	T2 WS2013/14
	Wenn ich Fähigkeiten in einem bestimmten Bereich bei meinen Studierenden erkenne, versuche ich gezielt diese Fähigkeiten zu fördern.		Wenn ich Fähigkeiten in einem bestimmten Bereich bei meinen Studierenden erkenne, versuche ich gezielt diese Fähigkeiten zu fördern.	
<b>Index Aufg. Wirk. Führungsstil T1</b>	In schwierigen Arbeitssituationen will ich meinen Studierenden vermitteln, dass sich ihr Arbeitseinsatz für das Projekt lohnt.		In schwierigen Arbeitssituationen will ich meinen Studierenden vermitteln, dass sich ihr Arbeitseinsatz für das Projekt lohnt.	
	Mir ist es wichtig, eine Vorbildrolle für meine Studierenden einzunehmen.		Mir ist es wichtig, eine Vorbildrolle für meine Studierenden einzunehmen.	
	Ich möchte gerne erreichen, dass meine Studierenden mir Wertschätzung entgegenbringen.		Ich möchte, dass meine Studierenden mir Wertschätzung entgegenbringen.	
	Meine Aufgabe als ProjektleiterIn ist es, die Zielerreichung zu überprüfen und frühzeitig einzugreifen, wenn Fehler dabei auftreten.		Ich greife frühzeitig ein, wenn die Gefahr besteht, dass die Studierenden das Projektziel aus den Augen verlieren.	

**Tabelle 26:** Darstellung der Itemzusammensetzung (siehe Spalten der Tabelle) der Indizes (siehe Zeilen der Tabelle) aus den Befragungen der Projektleiter über SS2013 und WS2013/14 hinweg zu den Messzeitpunkten T1 und T2.